

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Organisasi merupakan kumpulan orang yang saling bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Orang atau manusia merupakan titik pusat permasalahan organisasi. Ada yang berpendapat bahwa manajemen adalah seni atau ilmu yang mengusahakan orang lain untuk bekerja guna mencapai suatu tujuan. Manajemen yang berhasil akan selalu dapat mengusahakan agar orang-orang yang menjadi anggota organisasi bersedia bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu dan memberi keyakinan bahwa dalam berkarya dalam organisasi, masing-masing individu tersebut juga akan dapat mencapai tujuan pribadinya. (Widjayanto, 2001: 433)

Suatu sistem pengendalian internal terdiri dari kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan manajemen jaminan yang wajar bahwa perusahaan mencapai tujuan dan sasarannya. Kebijakan dan prosedur ini sering disebut pengendalian, dan secara kolektif membentuk pengendalian internal entitas tersebut. Reliabilitas pelaporan keuangan, efisiensi dan efektivitas operasi, dan ketaatan pada hukum dan peraturan menjadi tiga tujuan umum dalam merancang sistem pengendalian internal yang efektif. (Arens, 2008 : 370)

Agar semua kegiatan dapat dijalankan dengan efektif maka diperlukan struktur pengendalian intern yang baik. Pengendalian intern tersebut dimaksudkan untuk meminimalkan segala bentuk penyimpangan yang dapat merugikan perusahaan.

Dalam penerapannya, pengendalian intern sangat diperlukan guna menyediakan informasi yang akurat dan dapat dipercaya serta mendorong efisiensi usaha selain sebagai alat pengendalian manajemen terhadap ketaatan pada kebijakan yang ditetapkan. Salah satu unsur dari pengendalian intern adalah pemeriksaan intern yang dilakukan baik secara keseluruhan maupun terhadap salah satu bagian dalam perusahaan yang dilakukan secara terus menerus. Pemeriksaan tersebut bertujuan untuk menghindari penyimpangan-penyimpangan, untuk menilai kelayakan dan efektivitas pengendalian intern, serta untuk meningkatkan efektivitas pengendalian intern termasuk pengendalian intern atas gaji dan upah yang merupakan salah satu masalah penting bagi manajemen dalam pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. (Siusiana, 2003:1)

Pemeriksaan internal mencakup seluruh manajemen dan dewan, berkewajiban untuk menyediakan informasi tentang kelengkapan dan keefektifan sistem pengendalian internal organisasi dan kualitas suatu pelaksanaan tanggung jawab yang ditugaskan. Untuk itu, pemeriksa internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran. Tujuan pemeriksaan mencakup pengembangan pengawasan yang efektif dengan biaya yang wajar. (Tugiman, 1997:11)

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan. (Mulyadi, 2002:373)

Proses penilaian resiko pengendalian untuk transaksi penggajian dimulai dengan mengidentifikasi potensi salah saji serta pengendalian yang diperlukan. Dalam menilai resiko pengendalian, auditor menyadari bahwa salah saji yang terjadi dalam gaji mungkin timbul akibat kesalahan yang tidak disengaja atau kecurangan.

Yang menjadi perhatian khusus adalah resiko lebih saji gaji melalui hal-hal berikut ini:

1. Pembayaran kepada karyawan fiktif
2. Pembayaran kepada karyawan aktual untuk jam-jam kerja yang tidak dilakukan
3. Pembayaran kepada karyawan aktual dengan taraf yang lebih tinggi daripada yang diotorisasi. (Sulfa, 2011 : 6)

Mengingat pemeriksaan internal berperan terhadap efektivitas sistem pengendalian internal, khususnya pengelolaan gaji, berikut ini terdapat sebuah kasus yang berhubungan dengan pengaruh pemeriksaan internal terhadap efektivitas sistem pengelolaan gaji, seperti ditulis Siusiana dalam penelitian yang berjudul *Manfaat Pemeriksaan Operasional atas Gaji dalam Menurunkan Risiko Kecurangan pada Perusahaan, 2003* :

PT “Jaya Makmur” adalah sebuah perusahaan garmen sekaligus melakukan penjualan hasil produksinya. Bentuk badan usaha ini adalah Perseroan Terbatas dengan status pemilikan swasta nasional dan status penanaman modal dalam negeri. Perusahaan ini memproduksi pakaian jadi dan juga memasarkan produknya ke luar negeri. PT “Jaya Makmur” berdiri pada tahun 1988. Pabrik berlokasi di Jl. Sekeloa No. 17 Kopo Sayati Bandung, dengan jumlah karyawan kurang lebih 100 orang. Pada awal tahun 1992 perusahaan berganti nama menjadi PT Jamak Maju dengan lokasi yang sama. Tempat lokasi yang dipakai merupakan kontrakkan yang dibayar sebesar Rp. 15.000.000,00 selama setahun. Perusahaan ini berjalan sampai tahun 1996 yang pada akhirnya di awal tahun 1997 dikarenakan kontrakkan naik menjadi Rp. 30.000.000,00 selama setahun, Direktur perusahaan yang bernama Bapak Amin Kurniawan H merencanakan mendirikan pabrik dengan lokasi milik sendiri yang

berlokasi di Jl. Pasir Impun No. 127 Bandung. Lokasi ini dibeli oleh Bapak Amin sebesar Rp. 300.000.000,00 dan mendirikan bangunan sebesar Rp. 750.000.000,00 yang dipergunakan pada awal tahun 1998 sampai sekarang.

Sebelum perusahaan berganti nama menjadi PT “Jamak Maju”, perusahaan dipimpin oleh Bapak Hadi Sutanto. Selama kepemimpinan Bapak Hadi, tidak ada pembagian tugas yang jelas dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan pada waktu itu adalah pembelian, produksi, penjualan. Tidak ada uraian yang jelas untuk setiap karyawan yang dipekerjakan. Tidak ada pemisahan fungsi antara pencatatan, perhitungan dan pembayaran gaji. Tidak ada tinjauan ulang atas pelaksanaan pembuatan daftar gaji dan setiap transaksi tidak diotorisasi oleh pihak yang berwenang. Pada saat itu, pengendalian akan pengolahan informasi pun dianggap lemah. Perusahaan menggunakan perancangan, pencatatan, dan penggunaan data secara manual. Seiring dengan perubahan lingkungan yang menjadi dinamis dan kompetitif, sistem tersebut lambat laun menyeret PT “Jaya Makmur” kepada penurunan kinerja yang berkelanjutan.

Pada tahun 1992, PT “Jaya Makmur” berganti nama “Jamak Maju” dan mengalami pergantian pimpinan, periode kepemimpinan baru tersebut dipegang oleh Bapak Amin. Setelah melunasi hutang-hutang perusahaan, beliau memperbaiki semua kegiatan yang dilakukan perusahaannya. Mulai dilakukan kegiatan pencatatan sistematis untuk mendapatkan informasi mengenai kinerja perusahaan yang sebenarnya, dan mulai mendeskripsikan tugas-tugas karyawan dengan lebih terstruktur dan lebih jelas.

Pada tahun 1992, Bapak Amin melakukan evaluasi dan pengkajian terhadap kegiatan penggajian dan pengupahan pada perusahaannya. Dalam hal ini, dapat dikatakan Bapak Amin telah melakukan pemeriksaan operasional atas penggajian perusahaannya dan beliau yang bertindak sebagai pemeriksanya.

Berdasarkan pemeriksaan pendahuluan, pemeriksa berpendapat bahwa sistem gaji dan upah perusahaannya memiliki pengendalian intern yang tidak memadai. Dalam hal ini, pemeriksa berpendapat bahwa dalam proses pemeriksaan pengendalian gaji merupakan masalah penting yang harus dihadapi manajemen karena :

1. Komponen gaji merupakan biaya yang cukup tinggi dibanding dengan komponen biaya lainnya, terlebih lagi dalam perusahaan yang mempunyai pegawai yang cukup banyak.
2. Kesalahan atas perhitungan gaji akan mengakibatkan kesalahan dalam penentuan biaya produksi secara keseluruhan, yang selanjutnya akan mengakibatkan kesalahan dalam penetapan harga jual kekeliruan dalam menetapkan harga jual dapat mengakibatkan produk tidak dapat diterima dipasarkan sehingga perusahaan akan mengalami kerugian.
3. Kerumitan dalam perhitungan gaji dikarenakan adanya bermacam-macam tarif yang berlaku, potongan-potongan, tunjangan-tunjangan, pajak penghasilan, status pegawai, masa kerja serta kebijakan-kebijakan perusahaan lainnya yang mengatur masalah penetapan prosedur akuntansi gaji.

Berdasarkan keterangan diatas maka peranan audit internal sangat dibutuhkan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji yang dijalankan oleh perusahaan. Masalah gaji merupakan masalah penting bagi perusahaan, terutama

bagi perusahaan besar dengan jumlah karyawan yang banyak. Hal ini juga dialami oleh PT Cisangkan, sebuah perusahaan produksi bahan bangunan yang memiliki jumlah karyawan yang cukup banyak guna menunjang efektivitas pengendalian gaji pada PT Cisangkan, maka dibutuhkan peranan bagian pemeriksaan internal yang bertugas menilai bagian pengendalian internal gaji.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk mengetahui seberapa jauh pemeriksaan internal berpengaruh terhadap pengelolaan gaji yang efektif, dan melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Audit Internal Terhadap Efektivitas Pengelolaan Gaji (Studi Kasus PT Cisangkan) ”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bagian pemeriksaan intern merupakan salah satu unsur yang harus ada dalam suatu struktur pengendalian internal gaji pada kenyataannya sering menemui masalah yang kompleks. Dalam penelitian ini, masalah yang akan diteliti dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara audit internal dengan efektivitas pengelolaan gaji?
2. Seberapa besar pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengelolaan gaji?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Maksud penelitian adalah untuk lebih memahami fungsi audit internal dalam pencapaian efektivitas pengelolaan gaji dan tujuan dilaksanakan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk meneliti apakah terdapat pengaruh antara audit internal terhadap efektivitas pengelolaan gaji.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara audit internal terhadap efektivitas pengelolaan gaji.

#### **1.4. Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian yang dilakukan, diharapkan akan diperoleh manfaat baik langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

##### **1. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan kepada manajemen dalam rangka meningkatkan pengelolaan gaji serta dapat memecahkan masalah yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan aktivitasnya yang berkaitan dengan gaji.

##### **2. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada akademisi lainnya dan memberikan inspirasi untuk mempelajari lebih jauh mengenai pengendalian internal, khususnya pengelolaan atas gaji.