

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan perkembangan dunia usaha yang pesat ditandai pula oleh ketatnya persaingan didalam aktivitas perusahaan. Perkembangan tersebut menimbulkan kompleksitas dalam berbagai aspek.

Dengan semakin ketatnya persaingan, maka perusahaan harus mampu menanggulangi segala macam bentuk penyelewengan. Kondisi seperti ini menyebabkan manajemen perusahaan mendelegasikan sebagian wewenangnya kepada bawahannya guna mempermudah pengendalian. Agar pengendalian dapat berjalan sesuai dengan maksud dan tujuannya, maka diperlukan suatu system pengendalian intern yang baik dan memadai untuk dapat menekan terjadinya kesalahan dan penyelewengan yang dapat merugikan perusahaan.

Pemeriksaan intern bertugas membantu menunjang efektivitas pengendalian intern, termasuk pengendalian intern terhadap biaya gaji. Seperti diketahui biaya gaji merupakan sumber biaya yang cukup besar, sehingga apabila sistematika gaji dalam perusahaan kurang diawasi dengan baik maka secara langsung dapat merugikan perusahaan, disebabkan selain akan terjadinya pemborosan sumber-sumber ekonomi perusahaan akibat tidak adanya efisiensi juga akan terjadi kecurangan-kecurangan yang mengakibatkan pendapatan perusahaan akan berkurang.

Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pegawainya, atas imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Pengendalian intern atas penggajian merupakan suatu struktur dan prosedur mengenai pengumpulan data, perhitungan, pencatatan, pembuatan daftar pembayaran dan pengawasan atas penggajian tersebut.

Salah satu unsur dari pengendalian intern yang memadai adalah pemeriksaan intern. Pemeriksaan intern membantu mendukung efektivitas pengendalian intern, termasuk pengendalian gaji yang merupakan salah satu masalah yang penting bagi manajemen dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan.

Pemisahan fungsi dan wewenang tersebut merupakan salah satu contoh pengendalian intern. Dengan adanya pengendalian intern yang andal diharapkan akan terbentuk kepercayaan antara pemilik perusahaan dengan pihak pengelolanya, dan pemilik perusahaan mendapat jaminan bahwa perusahaan dikelola dengan baik. Sementara itu, pengelola perusahaan juga memiliki kebebasan untuk menjalankan perusahaan.

Pengendalian intern atas penggajian merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi oleh manajemen karena:

1. Dalam suatu perusahaan yang memiliki jumlah pegawai yang cukup banyak, biaya gaji merupakan komponen biaya yang lebih tinggi dari komponen biaya lainnya. Artinya bahwa gaji merupakan salah satu bagian terbesar dari seluruh biaya operasi perusahaan, karenanya memiliki resiko yang tinggi untuk terjadinya kecurangan.

2. Rumit dan kompleksnya perhitungan gaji, dikarenakan adanya potongan-potongan, tunjangan-tunjangan, pajak penghasilan, status pegawai, masa kerja serta aturan-aturan dan kebijakan-kebijakan lainnya.

Dari uraian di atas, dapat dilihat bahwa pengelolaan gaji sangatlah penting, dari mulai otorisasi penentuan besarnya gaji, pencatatan gaji serta pembayaran uang gaji kepada karyawan. Akan tetapi semua ini dapat teratasi apabila perusahaan memiliki pengendalian intern atas gaji yang baik dan memadai.

Pemeriksaan intern yang memadai adalah yang menerapkan unsur-unsur pengendalian intern. Salah satu dari pengendalian intern adalah adanya suatu pengecekan yang tidak memihak yang dilakukan oleh seorang petugas khusus yaitu bagian pemeriksaan intern, bagian pemeriksaan ini akan melakukan penilaian dan pengkajian secara cermat dan terus menerus dari unsur-unsur lainnya yang terkandung dalam suatu pengendalian intern yang memadai.

Dalam penelitian ini, penulis mencoba melakukan penelitian pada **CV. KHARISMA TEKNIK** yang bergerak dalam bidang industri pembuatan blower dan kipas untuk pabrik. Bagi perusahaan ini, biaya tenaga kerja merupakan komponen biaya yang besar dalam total biaya produksi.

Atas dasar pemikiran dan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk menempuh ujian sidang sarjana pada jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha, dengan judul : **“PERANAN PEMERIKSAAN INTERN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penerapan pengendalian intern atas gaji pada CV. Kharisma Teknik?
2. Apakah peranan pemeriksaan intern terhadap pengendalian intern gaji di CV. Kharisma Teknik telah andal?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern atas gaji dan pegawai yang diterapkan oleh CV. Kharisma Teknik
2. Untuk mengetahui dan menilai efektivitas pemeriksaan intern atas penggajian telah dilaksanakan dengan memadai oleh CV. Kharisma Teknik

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi semua pihak terutama bagi:

1. Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi pihak manajemen perusahaan yang diteliti sebagai suatu bahasan ilmiah yang didasarkan pada praktek yang berlaku.

Dan diharapkan dapat menjadikan gambaran mengenai pentingnya peranan

pengendalian intern untuk meningkatkan efektivitas pengendalian intern gaji dan pegawai.

2. Penulis

Penelitian ini berguna untuk menambah wawasan pengetahuan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti dan untuk melengkapi salah satu syarat yang diwajibkan dalam menempuh ujian sarjana lengkap pada Universitas Kristen Maranatha.

3. Pihak-pihak lain

Sebagai bahan masukan untuk melakukan penelitian lebih lanjut maupun sebagai bahan perbandingan untuk membuat laporan ilmiah yang memiliki topik yang sama.

1.5 Rerangka Pemikiran

Pada akhirnya setiap perusahaan yang mempunyai aktivitas operasional baik besar maupun kecil tetap harus memiliki suatu pengelolaan yang baik. Karena semakin berkembangnya aktivitas perusahaan, maka semakin banyak dan rumit pula masalah yang timbul dalam pengelolaan perusahaan. Dengan keadaan seperti ini maka pemimpin membutuhkan pendelegasian sebagian wewenang dan tanggung jawabnya kepada orang lain.

Pengertian pengendalian menurut *Statement On Auditing Standards* (SAS) no. 78 yang dikeluarkan bulan Desember 1995 oleh AICPA yang berbunyi:

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai bahwa tujuan-tujuan yang diterapkan dapat dicapai dalam kategori-kategori sebagai berikut:

- a. Keandalan laporan keuangan
- b. Efektivitas dan efisiensi operasional
- c. Ketaatan pada hukum dan peraturan yang ditetapkan

Pengertian pemeriksaan intern menurut Taylor & Glezen(1994)

mengemukakan definisi pemeriksaan intern sebagai berikut:

Audit internal adalah suatu kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi keuangan dan kegiatan lain yang memberikan jasa bagi manajer dalam melaksanakan tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Tujuan pengendalian intern atas penggajian adalah:

1. Menetapkan jumlah yang benar dari gaji yang dibayarkan kepada setiap pegawai untuk memperoleh keyakinan atau jaminan bahwa gaji itu dibayarkan kepada yang berhak.
2. Untuk mencegah pembayaran gaji kepada pegawai fiktif atau jumlah gaji yang dibayarkan terlalu besar atau tidak benar.

Sedangkan tujuan dari pemeriksaan intern atas penggajian adalah:

1. Memeriksa apakah pengendalian atas penggajian cukup memadai dan sesuai dengan yang telah diharapkan.
2. Memeriksa apakah pembayaran gaji telah dilaksanakan sesuai prosedur.
3. Memeriksa apakah peraturan-peraturan pemerintah yang berkaitan dengan gaji telah ditaati.
4. memeriksa apakah biaya gaji telah dibukukan, diklasifikasikan dan dialokasikan dengan benar.

Hubungan pemeriksaan intern dan pengendalian intern sangat erat dan tidak dapat dipisahkan, karena pemeriksaan intern dapat dikatakan sebagai pengawas langsung, sedangkan pengendalian intern lebih bersifat tidak langsung. Oleh karena itu dalam prakteknya pemeriksaan intern dan pengendalian intern berjalan secara berurutan, artinya setelah fungsi pengendalian intern berjalan, kemudian pemeriksaan intern mengikutinya.

1.6 Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, digunakan metode sebagai berikut:

1)Metode Deskriptif Analitis

Yaitu metode yang menggambarkan kepada yang sebenarnya berdasarkan apa yang nampak, dilakukan dengan cara mengumpulkan dan menyajikan data yang disertai analisis yang dapat memperjelas gambaran tentang objek yang diteliti.

2)Metode Historis

Yaitu metode berdasarkan data historis yang ada dalam perusahaan dilaksanakan dengan cara membaca dan mempelajari arsip-arsip yang ada dalam perusahaan yang diteliti.

Adapun teknik pengumpulannya datanya adalah:

1.Penelitian Lapangan (*field Research*)

Penelitian dengan mengadakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud untuk memperoleh data informasi yang diperlukan dengan cara sebagai berikut :

1.Observasi

Dengan mengadakan pengamatan secara langsung kepada objek yang diteliti.

2. Wawancara

Dengan mengadakan wawancara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang bersangkutan tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang yang diteliti dalam perusahaan ini.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian dengan membaca, mempelajari buku-buku referensi, catatan-catatan kuliah, tulisan-tulisan dalam majalah dan sumber-sumber lain yang ada kaitannya dengan masalah dalam skripsi ini.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Untuk memperoleh data yang objektif sebagaimana yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada CV. KHARISMA TEKNIK. Dengan waktu penelitian mulai bulan Maret 2006 sampai dengan Juli 2006.