BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Dalam kondisi perekonomian sekarang yang tidak stabil dikarenakan terjadinya krisis global, berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan kelangsungan usahanya sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia itu sendiri. Terdapat keselarasan antara sumber daya manusia dan tujuan perusahaan. Perusahaan dituntut untuk bertahan dan berkembang yang pada akhirnya suatu perusahaan harus mampu bersaing dan mengantisipasi perubahan perekonomian yang terjadi sedangkan sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya ingin hidup sejahtera secara moral dan materiil.

Untuk dapat menyelaraskan hubungan tersebut diperlukan suatu strategi yang matang agar sumber daya manusia dapat bekerja dengan produktif serta dapat terjamin kesejahteraannya. Sesuai dengan hukum alam bahwa tujuan manusia bekerja adalah untuk mencapai kesejahteraan, salah satunya dengan cara menghasilkan uang untuk memenuhi kelangsungan hidup manusia itu sendiri, maka dari itu pihak perusahaan ingin selalu meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Perusahaan diharuskan memperlakukan sumber daya manusia dengan adil sesuai harkat dan martabatnya sebagai manusia mereka mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Kesejahteraan pegawai dapat terpenuhi dengan diberikannya gaji yang sesuai, tunjangan dan fasilitas-fasilitas lainnya.

PT. Satya Trinadi Komira Perkasa adalah perusahaan yang bergerak di bidang ekspor dan impor yang memfokuskan pada pengolahan dan perdagangan makanan hasil laut

di Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 2000 oleh bapak Yusuf Ramli, selaku direktur utama di perusahaan. Beliau sudah berkecimpung di bisnis ini selama 10 tahun lebih sehingga mempunyai mempunyai pengetahuan yang luas dalam pembudidayaan hasil laut, pendistribusian, pengolahan, pengontrolan kualitas, pengepakan, pemasaran taraf internasional, dan pengiriman segala jenis hasil laut di pasar dunia. PT. Satya Trinadi Komira Perkasa banyak memiliki kantor kantor cabang di daerah penghasil ikan, diantaranya di bitung dan sorong. PT. Satya Trinadi Komira mempekerjakan karyawan tetap dan borongan/kontrak, karyawan kontrak ini di pekerjakan dalam pengolahan hasil laut di daerah-daerah.

Untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai tidaklah mudah, maka perusahaan membutuhkan pengendalian internal yang baik dalam melakukan setiap aktivitas perusahaan agar dapat mengendalikan aktivitas-aktivitas yang terjadi di dalam perusahaan. Salah satu aktivitas perusahaan yang penting dan memerlukan pengendalian internal yang baik adalah siklus penggajian. Siklus penggajian ini mencakup biaya yang jumlahnya material, apabila pengendalian kurang memadai memungkinkan terjadinya kesalahan yang bersifat material, baik yang disengaja ataupun yang tidak disengaja dan berdampak pada pembengkakan jumlah biaya operasional perusahaan dalam laporan keuangan.

Alasan penulis meneliti PT. Satya Trinadi Komira perkasa :

1. Internal pengendalian di dalam perusahaan belum efektif
2. Sistem penggajian yang dipakai masih manual
3. Jumlah pegawai harian lepas jauh lebih besar
4. Frekwensi jumlah keluar masuk karyawan cukup tinggi
5. Audit internalnya belum berperan secara efektif

Perusahaan membutuhkan pengendalian internal yang baik untuk mencegah terjadinya kesalahan yang bersifat material tersebut. Pengendalian internal tidak menjamin

dapat mencegah terjadinya kesalahan tersebut, tetapi hanya berusaha meminimalkan kecurangan ataupun kesalahan yang ada, oleh karena itu diperlukan Audit Internal. *Internal auditing* atau pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang *independent* dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Tujuan pemeriksaan internal adalah membantu para anggota organisasi agar dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara efektif. Untuk itu, pemeriksa internal akan melakukan analisis, penilaian, dan mengajukan saran-saran, maka seorang auditor internal harus *independent* dan bertanggung jawab langsung pada direktur.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Peranan Audit Internal sebagai Alat Bantu Manajemen dalam Meningkatkan Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan pada PT. Satya Trinadi Komira Perkasa.”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah audit internal telah dilaksanakan secara efektif
2. Apakah efektivitas pengendalian internal penggajian yang diterapkan oleh perusahaan
3. Seberapa besar peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai masalah yang dikemukakan di atas. Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menilai efektivitas audit internal yang dijalankan oleh perusahaan.

2. Untuk mengetahui dan menilai efektivitas pengendalian internal penggajian yang diterapkan oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui dan menilai seberapa besar peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian.

1.4. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian yang telah dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

1. Penulis

Untuk membandingkan teori-teori yang telah dipelajari penulis dengan praktek yang sesungguhnya yang diterapkan dalam kenyataan. Selain itu juga untuk memenuhi salah satu syarat akademis dalam menempuh ujian sarjana ekonomi pada Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha Bandung.

2. Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai peranan audit internal sebagai alat bantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian dan sebagai perbandingan dalam menentukan kebijakan perusahaan guna meningkatkan pengendalian internal.

3. Pihak lain

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan sebagai bahan perbandingan dalam penelitian mengenai topik yang sama dan memperluas pengetahuan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Arens (2005; 270) mengemukakan mengenai tiga konsep yang mendasari pemahaman pengendalian internal, salah satunya bahwa pihak manajemen perusahaan

mempunyai kewajiban untuk memelihara dan membuat pengendalian internal dalam perusahaan. Hal ini juga berarti bahwa pihak manajemen berkewajiban membuat laporan keuangan sesuai dengan standar laporan keuangan yang berlaku sebagai bentuk pertanggungjawaban atas aktivitas perusahaan secara keseluruhan dalam periode tertentu. Laporan keuangan ini akan digunakan oleh pihak internal perusahaan seperti manajer, pemilik perusahaan, karyawan dan pihak eksternal perusahaan yaitu kreditur, investor, pemerintah.

Para pengguna laporan keuangan harus dapat diyakinkan bahwa informasi yang terdapat dalam laporan keuangan suatu perusahaan merupakan keadaan yang sebenarnya dan sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum. Untuk memberikan keyakinan yang cukup bahwa laporan keuangan tersebut telah disajikan dengan wajar, dilakukan pemeriksaan oleh auditor internal yang kompeten dan *independent*.

Dengan adanya laporan yang dibuat oleh auditor internal mengenai hasil auditnya dapat dijadikan dasar bagi pihak manajemen dalam memperbaiki kelemahan-kelemahan yang mungkin terjadi, sehingga pengendalian internal kepegawaian dan penggajian akan lebih efektif dan efisien.

Pengertian Kepegawaian dan Penggajian sebagai berikut:

“The payroll and personnel cycle begins with the hiring of personnel and ends with payment to the employee for the services performed to the government and other institutions for the withheld and accrued payroll taxes and benefits.”

(Arens and Loebbecke, 2005; 560)

“Siklus jasa personalia meliputi semua kejadian dan kegiatan yang berkaitan dengan kompensasi eksekutif dan tenaga kerja. Kompensasi tersebut meliputi gaji, upah perjam dan insentif (upah lembur), komisi, bonus, dan berbagai bentuk tunjangan karyawan.”

(Abdul Halim, 1999, 181)

Syarat pengendalian internal yang efektif dalam penggajian menurut buku Arens dan Loebbecke adalah sebagai berikut:

“syarat pengendalian internal yang paling penting dalam penggajian dan kepegawaian meliputi metode formal dalam memberitahu petugas pengelola waktu dan penyiapan pembayaran gaji atas pegawai baru, otorisasi perubahan awal dan periodik atas tarif pembayaran, dan tanggal pemutusan hubungan kerja. Syarat kedua menyelidikan yang memadai atas kompetensi dan kejujuran pegawai baru.”
(Arens and Loebbecke, 2005; 535-536)

Dalam pengendalian internal terdapat banyak pandangan mengenai pengertian pengendalian internal yang berbeda-beda meskipun demikian bila dibandingkan antara satu dengan yang lainnya ternyata pada prinsipnya mempunyai pengertian dan tujuan yang sama.

“Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel lain entitas yang sesuai untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan, (b) efektivitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”
(Ikatan Akuntansi Indonesia, 2001; 319.2)

Pengertian pemeriksaan internal (audit internal) sebagai berikut:

“Pemeriksaan internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen dalam suatu organisasi untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan organisasi yang dilaksanakan.”
(Hiro Tugiman, 1999, 11)

Seorang auditor internal akan melakukan pemeriksaan dan penilaian terhadap catatan informasi keuangan dan semua pekerjaan yang dilaksanakan oleh setiap bagian, hasil pemeriksaan dan penilaian tersebut kemudian diberikan kepada manajemen untuk mengetahui apakah pengendalian internal yang dijalankan oleh bagian tersebut telah efektif. Efektivitas dari pengendalian internal merupakan kemampuan dari bagian tersebut untuk mencapai tujuan yang diinginkan dari pengendalian internal. Dengan adanya pemeriksaan

intern, maka dewan direksi atau pimpinan akan memiliki sumber informasi internal yang bebas mengenai organisasi. Hal ini terkait dengan tujuan internal auditing menurut Hiro Tugiman tujuan *internal auditing* adalah :

“Tujuan Internal Audit adalah untuk membantu para anggota organisasi agar dapat menyelesaikan tanggung jawabnya secara efektif; untuk tujuan tersebut, internal audit menyediakan mereka berbagai analisis, penilaian, rekomendasi, nasihat, dan informasi sehubungan dengan aktivitas yang diperiksa.”

(Hiro Tugiman,2006:16)

Tujuan pengendalian internal penggajian dan pengupahan :

1. Pemisahan tugas yang memadai.
2. Otorisasi yang tepat.
3. Dokumen dan catatan yang memadai.
4. Pengendalian fisik terhadap aktiva dan catatan.
5. Pemeriksaan independen terhadap kinerja.

(Alvin A. Arens,2005:206-207)

Untuk mencapai tujuan tersebut diatas maka aktivitas internal auditing antara lain:

1. Meneliti dan menilai apakah pelaksanaan daripada sistem pengendalian di bidang akuntansi, keuangan dan operasi cukup memenuhi syarat.
2. Menilai apakah kebijakan, rencana dan prosedur-prosedur yang telah ditentukan benar-benar ditaati.
3. Menilai apakah aktiva perusahaan aman dari kehilangan atau kerusakan dan penyelewengan.
4. Menilai kecermatan data akuntansi dan data lain yang ada dalam organisasi perusahaan.
5. Menilai mutu atau pelaksanaan daripada fungsi-fungsi yang telah diberikan pada masing-masing anggota manajemen.

Maka berdasarkan uraian di atas, penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Audit internal berperan secara signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian”**.

1.6. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu penelitian dengan menyiapkan teori-teori umum, kemudian dilakukan penelitian secara langsung pada suatu perusahaan. Setelah memperoleh data-data yang dibutuhkan, penulis membandingkan dengan teori yang ada lalu dianalisa.

1.6.1. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah:

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan *survey* pada perusahaan yang menjadi objek penelitian dengan tujuan memperoleh data, informasi dan keterangan lebih jelas dalam melakukan penelitian.

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

a. Pengamatan (*Observation*)

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang sedang diteliti.

b. Wawancara (*Interview*)

Yaitu mengadakan percakapan secara langsung dengan pimpinan dan karyawan perusahaan yang bersangkutan mengenai hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

c. Kuesioner (*Questionnaire*)

Yaitu daftar pertanyaan yang akan diberikan kepada pihak perusahaan, dimana hasil dari kuesioner tersebut akan diteliti.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu mempelajari buku-buku, literatur, catatan perkuliahan, dan bahan-bahan yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti.

1.6.2. Alat Uji Hipotesis

Daftar pertanyaan yang penulis sajikan adalah pertanyaan mengenai peranan audit internal sebagai alat bantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pengendalian intern kepegawaian dan penggajian, untuk itu dilakukan analisis data dan pengujian hipotesis dengan dua cara, yaitu:

1. Analisis Deskriptif Kualitatif

Analisis deskriptif kualitatif ini merupakan pengujian hipotesis dan konsep-konsep pemikiran atau anggapan sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya berdasarkan kenyataan dan fakta-fakta yang ada serta dihubungkan dengan teori. Analisis data yang bersifat deskriptif kualitatif memiliki metode analisis yang mempertimbangkan diterima atau tidak diterimanya hipotesis berdasarkan kepada tingkat unsur-unsur yang mendukung, dengan unsur-unsur yang tidak mendukung. Apabila unsur-unsur yang mendukung tersebut ditemui lebih dominan maka hipotesis tersebut dapat diterima. Tetapi sebaliknya apabila unsur-unsur yang tidak mendukung lebih dominan, maka hipotesis tersebut ditolak.

2. Analisis Statistik

Pengujian hipotesis secara statistik dilakukan dengan menghitung persentase frekuensi jawaban yang menunjukkan hubungan peranan audit internal sebagai alat bantu manajemen dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian. Dari data yang telah diperoleh dilakukan analisis untuk pengujian hipotesis. Metode statistik yang digunakan adalah korelasi Spearman. Teknik ini digunakan sebagai

alat uji statistik karena tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur keeratan hubungan diantara hasil-hasil pengamatan dari populasi yang mempunyai dua varian.

Rumus-rumus korelasi Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum di^2}{n(n^2 - 1)}$$

r_s = koefisien korelasi Spearman

n = jumlah responden

$\alpha = 0,05$

di = selisih ranking data x dan y

Tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ merupakan tingkat data yang umum dilakukan dalam melakukan penelitian di bidang sosial.

Tingkat signifikansi r_s kemudian diuji kebenarannya dengan menggunakan rumus:

$$t = r_s \sqrt{\frac{n - 2}{1 - r_s^2}}$$

Hasil uji ini dibandingkan dengan harga kritis t dari t tabel dimana jika $t_{uji} > t_{tabel}$ maka r_s memiliki arti diterima. Untuk melihat tingkat pengaruh variabel independent terhadap dependen digunakan koefisien determinasi (KD).

$$KD = (r_s * 100\%)$$

Kriteria pengambilan keputusan:

1. Tolak H_0 pada taraf jika nilai r_s merupakan hasil perhitungan adalah lebih besar atau sama dengan r_s tabel.

Tolak H_0 jika r_s hitung $\geq r_s$ tabel

2. Terima H_0 jika nilai r_s merupakan perhitungan lebih kecil daripada nilai dalam r_s tabel.

Terima H_0 jika r_s hitung $< r_s$ tabel

Dimana:

H_0 = Audit internal tidak memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian.

H_i = Audit internal memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian.

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan statistik analisis korelasi Spearman. Penarikan simpulan dilakukan berdasarkan hipotesis dengan menghitung hasil kuesioner dan didukung oleh teori-teori yang berkaitan dengan masalah yang diteliti sehingga dapat digunakan untuk menilai efektivitas pengendalian internal kepegawaian dan penggajian.

1.7. Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian pada PT. Satia Trinadi Komira yang berlokasi di Taman pergudangan dan perkantoran Muara Baru Blok C5-C8 Jakarta. Penelitian ini dilakukan pada bulan April 2009 sampai dengan selesai.