

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan yang pesat dalam dunia usaha akan berpengaruh terhadap ruang lingkup aktivitas dalam perusahaan-perusahaan yang menjadi tulang punggung bagi dunia perekonomian. Keadaan ini mengakibatkan tanggung jawab pihak manajemen meningkat dan menjadi lebih kompleks, sehingga pihak manajemen akan menghadapi kesulitan di dalam menjalankan fungsi pengendalian dan pengawasan terhadap setiap tahapan kegiatan operasional perusahaan. Sementara di lain pihak, bagian manajemen dituntut untuk mengelola perusahaan secara efektif dan efisien.

Efektivitas sebagai dasar dari keberhasilan tercapainya target perusahaan dan efisiensi sebagai syarat yang paling minimal untuk kelangsungan hidup perusahaan dalam melaksanakan visi dan misinya. Kondisi ini menuntut pimpinan perusahaan untuk melimpahkan wewenang, tugas, dan tanggung jawabnya kepada bawahan secara sistematis, terencana dan terarah. Seberapa besar wewenang, tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan seorang pimpinan perusahaan pada bawahannya tergantung dari seberapa besar ruang lingkup perusahaan itu sendiri.

Semakin besar ruang lingkup perusahaan, maka semakin besar pula wewenang, tugas dan tanggung jawab yang dilimpahkan. Hal ini memungkinkan adanya kesempatan dan peluang untuk melakukan penyimpangan yang dilakukan

oleh para karyawan, sehingga dapat menyebabkan terjadinya kebocoran sumber daya perusahaan, inefisiensi, dan adanya indikasi ketidaktaatan terhadap prosedur dasar yang ditetapkan oleh perusahaan.

Penyimpangan dan peluang untuk melakukan kecurangan di dalam perusahaan bisa dilakukan oleh siapapun yang tergabung di dalam organisasi usaha itu sendiri. Misalnya terdapat suatu kecurangan di dalam hal perhitungan absensi karyawan, di mana karyawan A menitipkan kartu absennya pada karyawan B, sehingga ada manipulasi data mengenai absensi karyawan A. Hal seperti ini akan merugikan perusahaan, karena absensi itu sendiri akan berpengaruh pada perhitungan biaya gaji dan upah karyawan.

Biaya gaji dan upah merupakan sumber biaya yang cukup besar pengaruhnya terhadap biaya pengeluaran internal perusahaan. Sehingga apabila pengawasan terhadap biaya gaji dan upah kurang baik atau cenderung disalahgunakan, maka secara langsung akan merugikan bagi perusahaan itu sendiri, di mana akan menciptakan suatu pemborosan sumber daya perusahaan dan akhirnya akan mengganggu tercapainya tujuan perusahaan.

Pengawasan terhadap biaya gaji dan upah merupakan hal melekat dalam pengawasan menyeluruh yang harus dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Tentu saja pimpinan perusahaan mempunyai kemampuan untuk mengendalikan perusahaan sesuai strategi yang dimilikinya, namun kemampuan tersebut kadangkala memiliki suatu keterbatasan pada beberapa hal. Oleh karena itu, perlu sekali diadakannya suatu sistem pengendalian internal yang baik dan memadai atas biaya gaji dan upah .

Adanya suatu pengendalian internal atas biaya gaji dan upah yang efektif dan efisien, maka pihak manajemen diharapkan mampu menyediakan data dan laporan yang dapat dipercaya, tepat waktu, dapat diuji, serta diyakini kebenarannya untuk meminimalisasi terjadinya berbagai bentuk penyimpangan dan kecurangan. Bahkan secara tidak langsung dapat mengamankan harta perusahaan dan melaksanakan kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan.

Beberapa hal yang menjadi alasan mengapa pengendalian internal harus ada di dalam perusahaan karena dapat meminimalisasi terjadinya kecurangan:

- a. Pengendalian internal wajib dilaksanakan terutama bagi perusahaan dengan volume besar.
- b. Tujuan pengendalian internal perusahaan adalah untuk mengamankan harta perusahaan, menguji ketelitian dan keakuratan data akuntansi perusahaan.
- c. Manfaat pengendalian internal dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah menjadi suatu hal penting, karena masalah pembayaran gaji dan upah, secara langsung maupun tidak secara langsung, sangat menentukan laju perkembangan perusahaan dan apabila disalahgunakan akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Gaji dan upah ini merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi oleh pimpinan perusahaan, karena:

1. Di dalam suatu perusahaan, dengan jumlah pegawai yang cukup besar, komponen biaya gaji dan upah merupakan komponen biaya yang cukup tinggi. Artinya bahwa gaji dan upah merupakan bagian yang besar dari seluruh biaya operasional perusahaan, karena pembayaran gaji dan upah dilakukan untuk pembayaran pegawai-pegawai yang besar jumlahnya, karena itu hal ini mempunyai resiko timbulnya berbagai macam kecurangan.
2. Rumit dan kompleksnya perhitungan biaya gaji dan upah. Ini disebabkan antara lain karena adanya potongan-potongan dan tunjangan-tunjangan, status pegawai, masa kerja, pajak penghasilan, serta adanya peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan lainnya yang bersangkutan.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai, **”MANFAAT PENGENDALIAN INTERNAL SEBAGAI ALAT BANTU MANAJEMEN DALAM MENGEFEKTIFKAN PEMBAYARAN GAJI DAN UPAH”**, yang mengambil kasus pada PT. SUBUR BAN MANDIRI di Jalan PETA No. 71 Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

Setelah meneliti lebih lanjut terhadap apa yang diuraikan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah yang menjadi pokok bahasan, adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana efektifitas pelaksanaan pengendalian internal gaji dan upah yang diterapkan oleh PT. SUBUR BAN MANDIRI?
2. Bagaimana efektifitas pelaksanaan pembayaran gaji dan upah?
3. Sampai sejauh mana manfaat pengendalian internal sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai manfaat pengendalian internal sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah pada PT. SUBUR BAN MANDIRI.

Sedangkan tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pengendalian internal atas gaji dan upah telah dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan pembayaran gaji dan upah telah dilaksanakan dengan efektif oleh perusahaan.
3. Untuk mengetahui sejauh mana manfaat pengendalian internal sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi:

1. Perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengefektifkan pengendalian internal gaji dan upah.
2. Almamater, penulis berharap penelitian ini dapat menambah pengetahuan terapan khususnya dalam bidang pengendalian internal bagi *civitas* akademik dan rekan-rekan mahasiswa di Universitas Kristen Maranatha.
3. Penulis, penelitian ini membuka cakrawala pengetahuan penulis terutama penerapan teori mengenai pengendalian internal, selanjutnya untuk memenuhi ujian Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi di Universitas Kristen Maranatha, Bandung.

1.5 Rerangka Pemikiran

Salah satu faktor yang paling penting dalam mencapai keberhasilan dan tujuan perusahaan adalah adanya sistem pengendalian internal yang baik sehingga dapat meminimalkan terjadinya kecurangan atau tindakan penyelewengan di dalam perusahaan. Kecurangan atau penyelewengan itu dapat berupa apa saja, misalnya di dalam hal absensi karyawan yang akan berpengaruh terhadap perhitungan biaya gaji dan upah.

Pengendalian terhadap biaya gaji dan upah dapat tercapai apabila terdapat suatu pengendalian internal yang memadai bagi perusahaan. Pengendalian internal yang memadai akan membuat perusahaan merasa lebih aman dari tindakan kecurangan yang mungkin akan terjadi, termasuk dalam perhitungan gaji dan upah yang bisa menimbulkan kerugian bagi perusahaan.

Perlunya pengendalian internal yang memadai tercermin dalam definisi pengendalian internal menurut Mulyadi (2002) yaitu sebagai berikut:

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut:

- Keandalan laporan keuangan
- Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- Efektivitas dan efisiensi

Kesimpulan yang dapat diambil dari pengertian di atas yaitu pengendalian internal merupakan suatu proses yang dihasilkan oleh satu kesatuan usaha dengan maksud untuk memberikan jaminan yang pasti bagi tujuan perusahaan yang mencakup dapat diandalkannya laporan keuangan, ketaatan pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta keefektifan dan efisiensi usaha.

Berdasarkan pengertian pengendalian internal di atas, maka dapat kita ketahui bahwa yang menjadi jaminan pasti bagi tercapainya tujuan perusahaan adalah laporan keuangan yang terandalkan, ketaatan pada peraturan dan kebijakan yang berlaku, serta keefektifan dan efisiensi usaha, termasuk meminimalisasi terjadinya kecurangan dalam pembayaran gaji dan upah yang akan berpengaruh secara tidak langsung ketiga hal tersebut.

Pembayaran gaji dan upah secara tidak langsung akan mempengaruhi laporan keuangan yang terandalkan, ketaatan pada peraturan dan kebijakan, serta keefektifan dan efisiensi usaha, karena:

1. Adanya jumlah tenaga kerja yang pasti dan efisien dalam perekrutan tenaga kerja.

2. Adanya perhitungan gaji yang dapat dipercaya.
3. Adanya data yang dapat diandalkan sebagai dasar untuk pembuatan standar biaya gaji dan upah.

Dari faktor-faktor tersebut, pengendalian internal dalam pembayaran gaji dan upah merupakan hal yang tidak boleh luput dari perhatian pimpinan perusahaan. Karena pembayaran gaji dan upah terkait dengan pelaporan keuangan yang terandalkan, ketaatan pada peraturan dan kebijakan, serta keefektifan dan efisiensi usaha. Dengan adanya pengendalian internal yang memadai dalam pembayaran gaji dan upah, maka diharapkan dapat meminimalisasi terjadinya kecurangan dan akan menunjang perusahaan untuk mencapai tujuannya secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diambil hipotesis yang diajukan penulis sebagai berikut: **”Pengendalian internal berperan secara signifikan sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah.”**

1.6 Metodologi Penelitian

1.6.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang diterapkan dalam melakukan penelitian ini adalah metode deskriptif analisis yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan melukiskan keadaan serta menyajikan data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai objek yang diteliti kemudian menarik kesimpulan.

Menurut Supriyono (2003) metode deskriptif adalah:

Suatu metode yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik suatu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain.

Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah:

1. Penelitian lapangan (*Field Reserach*)

Penelitian lapangan dilakukan dengan cara:

- a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, proses kegiatan perusahaan untuk mendapatkan gambaran yang sesungguhnya.
- b. Wawancara, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara lisan kepada pihak-pihak yang berkepentingan.
- c. Kuesioner, yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner yang telah dibuat penulis untuk dijawab oleh pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan penelitian. Kuesioner berisi beberapa pertanyaan yang berkaitan dengan masalah yang dibahas, kemudian responden dipersilahkan untuk memberi penilaian atas pertanyaan-pertanyaan tersebut. Selanjutnya jawaban responden tersebut dianalisis secara statistik dengan menggunakan analisis Korelasi Spearman.

2. Penulisan kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian kepustakaan diperoleh dari membaca, mempelajari dan menelaah berbagai literatur yang berkaitan dengan dengan masalah yang diteliti dan bersifat teori. Karena maksud dari studi kepustakaan ini adalah untuk memperoleh teori-teori yang dapat mendukung masalah penelitian.

1.6.2 Hipotesis

Analisis yang digunakan adalah analisis Korelasi Spearman dengan menggunakan skala Ordinal dengan satu variabel *independent* (X) dan satu variabel *dependent* (Y) dan perhitungannya oleh komputer, dengan pengujian hipotesis terdiri dari hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternartif (H_1).

Perumusannya untuk penelitian ini adalah:

H_0 : Pengendalian internal tidak berperan secara signifikan sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah.

H_1 : Pengendalian internal berperan secara signifikan sebagai alat bantu manajemen dalam mengefektifkan pembayaran gaji dan upah.

Perhitungan nilai probabilitas menggunakan komputer (SPSS versi 11.5) sedangkan tingkat signifikan yang digunakan adalah 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan $n-2$.

1.6.3 Perhitungan *Test Statistik*

Untuk mengetahui besarnya derajat kecermatan antara hubungan variabel X dan variabel Y, maka penelitian menggunakan teknik analisa korelasi.

Teknik analisis korelasi yang digunakan yaitu metode analisis Korelasi Spearman. Rumusnya:

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

r_s = koefisien korelasi Spearman

n = jumlah responden

$\alpha = 0,05$

di = selisih ranking data x dan y

Tingkat signifikansi r_s dapat 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).

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

1.6.4 Kriteria

Untuk menarik kesimpulan, maka diperlukan kriteria yang akan menentukan penerimaan atau penolakan hipotesis satu (H_1). Pengujian hipotesis yang dilakukan adalah uji dua pihak, dengan kriteria:

1. H_1 diterima jika probabilitas $< \alpha$.
2. H_1 ditolak jika probabilitas $> \alpha$.

1.6.5 Operasionalisasi Variabel

Menurut Supriyono (2003), variabel penelitian adalah:

Suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, subjek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua variabel sesuai dengan judul: "Manfaat Pengendalian Internal sebagai Alat Bantu Manajemen dalam Mengefektifkan Pembayaran Gaji dan Upah", yaitu:

1. Variabel *Independent*

Yaitu suatu variabel yang tidak tergantung pada variabel lainnya, dengan kata lain adalah suatu variabel yang tidak dipengaruhi oleh variabel bebas, bahkan variabel *independent* ini merupakan penyebab yang akan mempengaruhi variabel lainnya. Manfaat pengendalian internal sebagai alat bantu manajemen didefinisikan sebagai variabel *independent* atau variabel "X".

2. Variabel *Dependent*

Yaitu suatu variabel yang tergantung atau dipengaruhi oleh variabel lainnya atau variabel bebas. Pembayaran gaji dan upah didefinisikan sebagai variabel *dependent* atau variabel "Y".

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penyusun melakukan penelitian ini di PT. SUBUR BAN MANDIRI yang berlokasi di Jalan PETA No.71 Bandung, yang bergerak di dalam bidang jasa otomotif. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Maret 2007.