

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dengan berkembangnya dunia usaha dewasa ini, maka setiap perusahaan pastilah menginginkan kesuksesan dalam menjalankan usahanya. Salah satu faktor utama yang menentukan kesuksesan tersebut adalah tenaga kerja. Karena salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan adalah faktor sumber daya manusia sebagai tenaga kerja.

Semakin bertambah besarnya perusahaan, maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pun akan semakin meningkat. Untuk itu, diperlukan ketelitian dan keandalan dalam mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan. Oleh karena itu, diperlukan suatu alat yang dapat membantu dalam melakukan kegiatan pengendalian tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang disebut pengendalian internal.

Pengendalian internal yang dibutuhkan untuk tenaga kerja adalah pengendalian khususnya mengenai penggajian dan pengupahan karyawan. Pengendalian gaji dan upah dapat dikendalikan dengan baik, jika perusahaan dapat menjalankan ketepatan dalam pembayaran gaji dan upah, memberikan tarif yang tepat pada setiap karyawannya, dan juga memberikan tunjangan kepada karyawannya. Dengan memberikan hal-hal tersebut, maka karyawan yang bekerja dalam perusahaan tersebut akan merasa puas dan akan memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Jika hal tersebut tercapai, maka akan memberikan keuntungan bagi perusahaan yang juga akan

meningkatkan laba perusahaan. Jika laba perusahaan meningkat maka kesuksesan dapat diraih.

Berdasarkan hal tersebut, maka penulis tertarik untuk meneliti salah satu perusahaan, yakni PT. Cibaligo Indah. Karena dari hasil pra survey sebelumnya diketahui bahwa tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan tersebut cukup banyak, dan cukup sulit dalam melakukan pengendalian pada para tenaga kerja yang cukup banyak tersebut, oleh karena itu PT. Cibaligo Indah harus dapat melaksanakan pengendalian internal terhadap tenaga kerjanya dengan baik agar pelaksanaan pembayaran gaji dan upah dapat lebih efektif dan dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin terjadi.

Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk memenuhi syarat dalam menempuh ujian sidang sarjana pada jurusan akuntansi fakultas ekonomi dengan judul: **"Peranan Pengendalian Internal Gaji dan Upah dalam Menunjang Efektifitas Pembayaran Gaji dan Upah (Studi Kasus Pada PT. Cibaligo Indah)."**

1.2 Identifikasi Masalah

Bertitik tolak dari latar belakang yang telah diuraikan, dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelaksanaan pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah pada PT. Cibaligo Indah sudah memadai?
2. Bagaimana peranan pengendalian internal dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah?

1.3 Maksud & Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui kememadaian pelaksanaan pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah dalam PT. Cibaligo Indah telah memadai.
2. Untuk mengetahui peranan pengendalian internal dalam menunjang efektifitas pembayaran gaji dan upah dalam PT. Cibaligo Indah.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi penulis yaitu untuk menambah wawasan mengenai penerapan pengendalian internal gaji dan upah dengan melihat praktiknya secara langsung di perusahaan.
2. Bagi perusahaan yaitu penulis berharap agar penelitian ini memberikan masukan dalam rangka perbaikan & pengembangan perusahaan.
3. Bagi pihak lain yaitu hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan referensi yang bermanfaat bagi pihak-pihak lain yang akan meneliti dalam topik yang sama.

1.5 Rerangka Pemikiran

Semakin bertambah besarnya perusahaan, maka akan mendorong setiap manajemen perusahaan untuk mengelola sistem operasi dan kinerja perusahaan dengan lebih efektif dan efisien. Dengan adanya system operasi dan kinerja yang efisien dan efektif, maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang penting bagi keberhasilan perusahaan adalah pemeliharaan hubungan yang memuaskan antara manajemen dengan para pegawainya. Selain itu, faktor yang penting bagi kelancaran operasional pada perusahaan adalah

imbalan dan kontribusi atas prestasi yang diberikan pegawai kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa gaji dan upah.

Pengertian gaji dan upah menurut IG. Wartanto (1994:53) adalah sebagai berikut:

”Gaji sering disebut juga upah. Keduanya merupakan bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan oleh seorang karyawan.”

Pengertian gaji dan upah menurut Mulyadi (2001:373) adalah sebagai berikut:

”Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Gaji umumnya dibayarkan secara tetap per bulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.”

Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan sumber terbesar yang memerlukan kecermatan dan ketepatan. Karena sering kali dalam pengupahan dan penggajian terjadi pemborosan yang disebabkan oleh penyimpangan-penyimpangan seperti pembayaran gaji dan upah atas pegawai fiktif, penyelewengan jumlah jam kerja, atau pembayaran gaji dan upah kepada pegawai yang melebihi jumlah jam kerja, atau pembayaran gaji dan upah kepada pegawai yang melebihi jumlah yang seharusnya.

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan tersebut diatas, perusahaan perlu menerapkan pengendalian internal yang memadai yang bersifat mencegah dan memperbaiki suatu kesalahan. Perlunya penerapan pengendalian internal dikarenakan dengan diterapkannya pengendalian internal akan tercapainya efektivitas dan efisiensi operasi perusahaan yang tercermin dalam definisi pengendalian internal menurut

COSO (*Committee of Sponsoring Organizations*) yang dicakup oleh Amin Widjaja Tunggal (2000:3), sebagai berikut:

”Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya, yang di rancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga kelompok tujuan yaitu: (a) efektivitas dan efisiensi operasi; (b) keandalan pelaporan keuangan; dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Pengertian pengendalian internal atas gaji dan upah menurut Bodnar dan Hopwood yang dikutip oleh Amir Abadi Yusuf (2000:285) adalah sebagai berikut:

”Sistem penggajian dan pengupahan yang menyajikan cara-cara penggajian dan pengupahan karyawan yang dilakukan secara memadai dan akurat, menghasilkan laporan-laporan penggajian dan pengupahan yang diperlukan, dan menyajikan informasi kebutuhan karyawan kepada manajemen.”

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal atas gaji dan upah merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tiga kelompok tujuan yaitu: (a) kecukupan dan efektivitas atas pengelolaan gaji dan upah; (b) Kewajaran penyajian gaji dan upah dalam laporan keuangan; dan (c) kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku atas gaji dan upah.

Hasil dari diterapkannya pengendalian internal atas pembayaran gaji dan upah, perusahaan tersebut akan memperoleh berbagai data sebagai berikut: (a) gaji dan upah yang dibayarkan kepada pegawai yang benar-benar memberikan jasanya kepada perusahaan; (b) Adanya ketepatan dalam perhitungan gaji dan upah; (c) Perhitungan gaji dan upah dilakukan atas dasar ketentuan yang berlaku; dan (d) Adanya data yang dipercaya sebagai dasar pembuatan standar biaya tenaga kerja dan standar jam kerja.

Manajemen harus memperhatikan pelaksanaan pengendalian terhadap tenaga kerja dan pembayaran yang berupa gaji dan upah serta prinsip-prinsip pengupahan, karena tarif gaji dan upah beserta perhitungan dan pengurangannya merupakan hal yang cukup kompleks dan bervariasi.

Manajemen harus memberikan perhatian yang sangat besar kepada tenaga kerja, khususnya dalam hal penggajian dan pengupahan karena perusahaan dipengaruhi oleh faktor kepuasan manusia sebagai tenaga kerja. Oleh karena itu, peranan pengendalian internal sangat diperlukan untuk membantu manajemen dalam mencegah ketidakefektifan atas pembayaran gaji dan upah.

Atas dasar uraian tersebut, penulis mengajukan suatu hipotesis sebagai berikut:

”Pengendalian internal gaji dan upah berperan dalam menunjang efektivitas pembayaran gaji dan upah.”

1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif analisis yaitu mengumpulkan data untuk kemudian diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut dengan dasar-dasar teori yang ada sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai objek penelitian. Data ini diperoleh melalui teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari PT. Cibaligo Indah yang bersangkutan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dengan cara:
 - a. Observasi, yaitu dilakukan dengan cara mengamati secara langsung objek yang diteliti.

- b. Wawancara, yaitu suatu teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab dengan pejabat yang berwenang atau bagian lain yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
 - c. Kuesioner, yaitu merupakan tehnik pengumpulan data dan informasi dimana penulis membuat daftar pertanyaan yang terkaitan beserta pilihan jawabannya secara tertulis.
2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca dan mempelajari bahan-bahan dari buku-buku literature, catatan kuliah serta sumber-sumber lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti agar memperoleh pemahaman yang mendalam serta menunjang proses pembahasan mengenai masalah-masalah yang diidentifikasi.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT.Cibaligo Indah, yang berlokasi di Jl. Hegar IV No 242, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia. Waktu yang dipergunakan untuk penelitian mulai September 2007 sampai selesai.