

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Perkembangan yang terjadi dalam teknologi dan informasi yang sangat pesat mempengaruhi dunia usaha yang menyebabkan perusahaan dihadapkan pada situasi persaingan yang sangat ketat. Hal ini juga berpengaruh terhadap sumber daya yang ada pada perusahaan yang merupakan tulang punggung bagi perkembangan dunia usaha.

Setiap perusahaan, baik manufaktur, dagang, maupun jasa, tentunya mengharapkan keberhasilan dalam mempertahankan usahanya. Setiap perusahaan tersebut akan berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dan akan terus menerus sekuat mungkin berusaha agar dapat tumbuh dan berkembang.

Dalam rangka mempertahankan kelangsungan hidup PT. INTI dan tercapainya tujuan perusahaan, manajemen PT. INTI memiliki tanggung jawab untuk memperhatikan, mengelola dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, khususnya sumber daya manusia, yang merupakan milik perusahaan yang sangat berharga, karena berperan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan. Oleh karena itu, dalam mendukung keberhasilan kinerja manajemen perusahaan, diperlukan pegawai yang handal dan memiliki profesionalisme yang tinggi. Untuk dapat memenuhi tuntutan tersebut, manajemen harus melakukan seleksi ketat dalam melakukan penerimaan calon tenaga kerja yang

akan bekerja di PT. INTI, karena tanpa adanya sumber daya yang baik maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Semakin bertambah besarnya perusahaan, maka jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin meningkat dan biaya tenaga kerja yang dikeluarkan semakin besar pula, serta pengendalian pada PT. INTI juga menjadi lebih kompleks. Untuk itu, diperlukan ketelitian dan keandalan manajemen dalam mengawasi dan mengendalikan setiap kegiatan dalam PT. INTI. Oleh karena itu, manajemen memerlukan suatu alat yang dapat membantu dalam melakukan kegiatan pengendalian tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan yang disebut pengendalian intern.

Pengendalian intern yang ada dalam PT. INTI dimaksudkan untuk melindungi harta benda perusahaan dengan cara meminimalkan segala bentuk pemborosan sumber daya dan kesalahan penggunaan sumber daya, baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja yang dapat merugikan perusahaan serta untuk meningkatkan efektifitas kinerja seluruh anggota PT. INTI. Namun demikian, bukan berarti dengan adanya pengendalian intern dapat menghilangkan semua pemborosan sumber daya, kesalahan penggunaan sumber daya yang terjadi.

Salah satu kesalahan yang sering terjadi pada PT. INTI adalah dalam pembayaran upah dan gaji karyawan yang jumlahnya cukup material. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan pengendalian intern atas pembayaran upah dan gaji agar pelaksanaan pembayaran upah dan gaji dapat lebih efektif dan dapat meminimalkan kesalahan yang mungkin akan terjadi.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai masalah pengendalian intern atas pembayaran upah dan gaji pada PT. INTI, dimana hasil penelitian akan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul:

**“Peranan Pengendalian Intern Dalam Menunjang Efektifitas Pembayaran Upah dan Gaji“**

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Apakah yang menjadi masalah terkait dengan pelaksanaan pengendalian intern gaji karyawan?
2. Apakah sistem pengendalian intern gaji dan upah karyawan telah berjalan sesuai dengan tujuan pengendalian?
3. Bagaimana peranan pengendalian intern dalam menunjang efektifitas pembayaran upah dan gaji?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui masalah yang muncul terkait dengan pelaksanaan pengendalian terhadap karyawan di PT. INTI.

2. Untuk mengetahui sistem pengendalian karyawan berdasarkan tujuan pengendalian.
3. Untuk mengetahui bagaimana peranan pengendalian intern dalam menunjang efektifitas pembayaran upah dan gaji dalam PT. INTI.

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi:

1. Perkembangan Ilmu

Karya ilmiah ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perkembangan sistem pengendalian intern khususnya bidang penggajian dan menambah pengetahuan yang lebih luas

2. Perkembangan penelitian

Penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan pembaca mengenai peranan sistem pengendalian intern dan bagi pihak lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai topik ini.

3. Kegunaan Praktis

Memberikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan untuk menilai pengendalian intern yang telah ada, melakukan koreksi dan menyelesaikan masalah yang terjadi dalam perusahaan sehubungan dengan pengendalian intern upah dan gaji.

## 1.5 Kerangka Pemikiran

Semakin bertambah besarnya PT. INTI mendorong setiap manajemen perusahaan untuk mengelola sistem operasi dan kinerja perusahaan dengan lebih efektif dan efisien agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang penting bagi keberhasilan pada PT. INTI adalah pemeliharaan hubungan yang memuaskan antara manajemen dengan para pegawainya. Selain itu, faktor yang penting bagi kelancaran operasional pada perusahaan adalah adanya imbalan dan kontribusi atas prestasi yang telah diberikan pegawai kepada perusahaan. Imbalan tersebut dapat berupa upah dan gaji.

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

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jabatan manajer, 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.”

Menurut PP No. 8 tahun Tahun 1981 tentang Perlindungan “Upah”, pengertian upah yang dikutip oleh Ruky (2002) sebagai berikut:

“Upah merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau peraturan perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya.”

Gaji merupakan biaya tenaga kerja, yang merupakan unsur terbesar yang memerlukan kecermatan dan ketepatan, karena sering kali dalam pengupahan dan penggajian terjadi pemborosan yang disebabkan oleh terjadinya inefisiensi dan

penyimpangan-penyimpangan seperti pembayaran upah dan gaji atas pegawai fiktif, penyelewengan jumlah jam kerja, atau pembayaran upah dan gaji kepada pegawai yang melebihi jumlah jam kerja, atau pembayaran upah dan gaji kepada pegawai yang melebihi jumlah seharusnya.

Untuk menghindari kemungkinan-kemungkinan tersebut di atas, perusahaan perlu menerapkan pengendalian intern yang memadai yang bersifat mencegah dan memperbaiki suatu kesalahan. Perlunya penerapan pengendalian intern tercermin dalam definisi pengendalian intern menurut Standar Profesional Akuntan Publik (2001), definisi pengendalian intern adalah sebagai berikut:

“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) Efektifitas dan efisiensi operasi; (b) Keandalan pelaporan keuangan; dan (c) Kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.”

Menurut Anthony dan Govindarajan (2001) pengertian efektifitas adalah:

*“Effectiveness is determined by the relationship between a responsibility center’s output and its objectives”*

Artinya: Efektifitas ditentukan oleh hubungan antara output yang dihasilkan oleh suatu pusat pertanggungjawaban dengan tujuannya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern atas upah dan gaji 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 efektifitas atas pengelolaan upah dan gaji; (b) Kewajaran

penyajian upah dan gaji dalam laporan keuangan; dan (c) Kepatuhan terhadap ketentuan dan peraturan yang berlaku atas upah dan gaji.

Hasil dari diterapkannya pengendalian intern atas pembayaran upah dan gaji dalam PT. INTI, perusahaan tersebut akan memperoleh data sebagai berikut:

1. Upah dan gaji yang dibayarkan kepada pegawai yang benar-benar telah memberikan jasanya kepada perusahaan.
2. Adanya ketepatan dalam perhitungan upah dan gaji.
3. Perhitungan upah dan gaji dilakukan atas dasar ketentuan yang berlaku.
4. Adanya data yang dapat dipercaya sebagai dasar pembuatan standar biaya tenaga kerja dan standar jam kerja.

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

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

Atas dasar uraian di atas, penulis menarik suatu hipotesis sebagai berikut:

**“Peranan Pengendalian Intern Berperan Dalam Menunjang Efektifitas Pembayaran Upah dan Gaji”**

## 1.6 Metode Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskriptif analitis. Penelitian dilakukan dengan cara mengumpulkan, menyajikan, serta menganalisis data sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti, dan memberikan saran-saran atau rekomendasi untuk memperbaiki kelemahan atau kekurangan yang ditemukan. Karena penelitian ini dilakukan pada satu perusahaan saja dan masalah yang diteliti bersifat khusus, maka penulis menggunakan metode studi kasus, yaitu dengan mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data primer atau data sekunder.

Untuk menunjang metode tersebut, penulis memperoleh sumber data yang diperoleh dari:

### 1. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu melakukan penelitian langsung pada perusahaan yang bersangkutan, sehingga diperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Untuk itu dilakukan kegiatan pemeriksaan operasional yang meliputi pengenalan akan kegiatan usaha perusahaan, pengumpulan data mengenai kegiatan perusahaan.

Dalam hal ini, alat pengumpulan data yang digunakan adalah:

- a) Mengajukan kuesioner, yaitu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang yang diteliti dalam penelitian ini.
- b) Wawancara langsung dengan bagian penggajian terkait dengan masalah yang diteliti oleh penulis.

c) Mengumpulkan dan mengamati dokumen penggajian yang diperoleh dari perusahaan.

## 2. Studi Kepustakaan (Library Research)

Yaitu aktifitas pengumpulan data sekunder dengan membaca dan mempelajari buku-buku serta referensi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

### **1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Untuk memperoleh data dan informasi yang penulis butuhkan maka penulis melakukan penelitian di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (INTI) yang berlokasi di Jalan Mohammad Toha No. 77. Penelitian ini dimulai pada bulan Oktober 2007.