

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada saat ini kegiatan perusahaan semakin menunjukkan tingkat kegiatan yang sangat kompleks. Hal ini menyebabkan pimpinan melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan, yang mana tanggung jawab tetap berada pada pimpinan. Oleh sebab itu, pimpinan memerlukan suatu alat yang dapat membantu dalam mencapai tujuan perusahaan yang disebut pengendalian internal (Hertawan, 2004:1).

Pengendalian internal adalah suatu proses yang terdiri dari peraturan dan kebijakan yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personil lainnya yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai mengenai pencapaian efektivitas dan efisiensi operasi, keandalan pelaporan keuangan dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku (Tunggal, 2005:70). Tujuan pengendalian internal dapat tercapai jika unsur-unsur pengendalian internal benar-benar dipenuhi. Oleh karena itu, manajemen perlu mengawasi pengendalian internal secara terus-menerus untuk mengetahui apakah pengendalian internal tersebut telah berjalan dengan wajar serta senantiasa melakukan perbaikan untuk menyesuaikan dengan perubahan keadaan (Hertawan, 2004:1).

Perusahaan memerlukan sistem pengendalian intern untuk menghindari penyimpangan atau penyelewengan seperti penyalahgunaan wewenang atau

pencurian. Pengawas internal tidak dapat dianggap bertanggung jawab atas terjadinya suatu kecurangan meskipun merupakan pihak yang memiliki kewajiban besar dalam masalah pencegahan dan pendeteksian kecurangan. *Fraud* (kecurangan) adalah penyajian yang keliru atau usaha menyembunyikan kesalahan dengan maksud menipu pihak lain sehingga mengakibatkan kerugian. Bila tidak dihalangi, kecurangan secara alami dapat melambung dengan cepat dan keberadaan dari kecurangan itu sendiri telah mengidentifikasi adanya kelemahan dalam pengendalian yang berarti perusahaan bersangkutan harus meningkatkan upaya pengendalian dalam lingkungan usahanya tersebut (Tuanakotta, 1982:95).

Bertitik tolak pada uraian latar belakang dan ketertarikan akan permasalahan tersebut, tentunya masalah gaji merupakan masalah yang kritis, karena gaji merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan banyak sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui kecurangan. Kecurangan yang paling umum ditemui adalah pegawai yang fiktif, jam kerja yang tidak benar, atau membayar gaji karyawan yang melebihi dari yang seharusnya dibayar. Maka dari unsur permasalahan diatas diperlukan ukuran pelengkap dan tindak lanjut yang lebih menjamin kearah bentuk-bentuk yang diharapkan dalam mencegah hal-hal yang tidak diinginkan (Santika, 2004:2).

Bagian pemeriksaan intern yang independen diperlukan agar tujuan struktur pengendalian intern atas gaji dapat tercapai dan berjalan dengan efektif, dimana adanya pemisahan fungsi pertanggungjawaban. Pemeriksa intern melaksanakan

fungsinya atau tugasnya sebagai bagian yang mengawasi dan mengevaluasi efektivitas dari suatu struktur pengendalian intern (Tuanakotta, 1982:95).

Peranan audit internal dalam mendukung efektivitas pengendalian internal gaji menempati posisi yang sangat penting dalam laju perkembangan perusahaan, karena dengan adanya pengendalian internal yang memadai dan sistem yang baik atas gaji dapat membantu di dalam meningkatkan operasi perusahaan secara efektif, juga untuk mencegah dan mengurangi kemungkinan adanya kesalahan dan ketidakstabilan dalam pemberian gaji (Hertawan, 2004:3).

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena pengendalian internal atas penggajian pada kebanyakan perusahaan umumnya efektif, bahkan pada perusahaan kecil sekalipun. Alasannya karena adanya hukuman yang keras dari pemerintah jika ada kekeliruan dalam memotong dan menyetorkan pajak penghasilan disamping akan timbul masalah moral pegawai jika mereka tidak atau kurang dibayar. Oleh karena itu, bagian penggajian memerlukan seorang auditor internal yang independen dan mampu menjalankan fungsi pengendalian intern secara efektif (Arens *et al.*, 2006:198).

Pengeluaran gaji melibatkan faktor manusia dengan berbagai masalah yang tersangkut didalamnya. Berdasarkan uraian diatas maka Penulis mencoba menuangkannya ke dalam bentuk karya ilmiah. Berupa skripsi dengan judul:
“PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS

PENGENDALIAN INTERNAL GAJI” (studi kasus pada PT TELKOM di kota Bandung).

PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk. (TELKOM) merupakan perusahaan penyelenggara informasi dan telekomunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap. Karena itu penulis memilih perusahaan ini, karena memiliki audit internal yang kompeten.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam penelitian ini, masalah yang akan diteliti diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan audit internal terhadap gaji yang diterapkan pada PT TELKOM Bandung?
2. Bagaimana efektivitas penerapan pengendalian internal gaji pada PT TELKOM Bandung?
3. Bagaimana pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian gaji pada PT TELKOM Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan audit internal atas gaji.

2. Untuk mengetahui efektivitas penerapan pengendalian internal gaji.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan dalam melakukan perbaikan, pemecahan masalah dan pengelolaan perusahaan agar terciptanya efektivitas dalam pengendalian intern gaji.

2. Bagi pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk menambah pengetahuan terapan dan bahan kepustakaan dalam hal pengendalian gaji.

3. Bagi penulis

Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh gambaran secara nyata dari penerapan teori-teori yang sudah diajarkan semasa kuliah untuk diterapkan dalam dunia praktek yang sesungguhnya dan memperoleh pengetahuan dari peninjauan secara langsung mengenai praktek atau pelaksanaan sebenarnya di perusahaan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Dengan semakin bertambah luasnya kegiatan perusahaan, maka semakin disadari pula bahwa pimpinan perusahaan tidak lagi melaksanakan setiap tahapan kegiatan perusahaan secara langsung. Walaupun demikian agar perusahaan berjalan sesuai dengan pola kebijakan yang telah ditetapkan sebelumnya, maka keadaan tersebut mendorong pimpinan perusahaan untuk melimpahkan sebagian wewenang dan tanggung jawabnya kepada bawahan. Agar pendelegasian wewenang ini berjalan sesuai yang diharapkan, maka diperlukan adanya suatu alat yang dapat membantu manajemen dalam fungsi pengendalian yaitu berupa pengendalian internal.

Perlunya penerapan pengendalian internal tercermin dalam *Statement on Auditing Standar No. 78 (1995:3)* yang diterbitkan *AICPA* sebagai:

“Internal control is process – effected by an entity is board of director, management, and other personal – designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories: (a). reliabilitiy of financial reporting, (b). effectiveness and efficiency of operation, and (c). compliance with applicable laws regulation”.

Jadi dengan diterapkannya pengendalian internal, maka diharapkan dapat tercapainya laporan keuangan sebagai dasar pengambilan keputusan bagi pihak yang berkepentingan, tercapainya operasional perusahaan yang efektif dan efisien serta ditaatinya peraturan dan hukum yang diterapkan (Hertawan, 2004:4).

Definisi *internal audit* menurut Taylor dan Glezen (1994:7) adalah:

“Internal auditing is an independent appraisal function established within an organization to examine and evaluate is activities as a service to the organization”.

Artinya audit internal adalah suatu fungsi penilaian yang bebas yang diciptakan oleh suatu organisasi untuk memeriksa dan mengevaluasi kegiatannya sebagai jasanya kepada organisasi (Taylor dan Glezen, 1994:7).

Independensi ini diperlukan agar hasil pemeriksaan tidak dipengaruhi oleh pandangan subjektif pihak yang diperiksa. Pentingnya independensi ini karena audit intern merupakan aktivitas profesional yang memerlukan integritas dan objektivitas yang tinggi serta pribadi yang tidak mudah dipengaruhi. Tanpa independensi, hasil audit internal yang diharapkan tidak akan dapat diwujudkan secara optimal (Tugiman, 2001:12).

Menurut Tuanakotta (1982:95), pentingnya pengendalian internal di setiap perusahaan tidak hanya untuk mencapai hasil yang sangat diharapkan atas laba dan peramalan dimasa yang akan datang, tetapi juga untuk mencegah terjadinya pemborosan dan penyelewengan efisiensi usaha dapat dihindari. Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) dalam *Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP)* tahun 2001, mengatakan bahwa pengendalian intern satuan usaha terdiri dari kebijakan dan prosedur yang diterapkan untuk memberikan keyakinan yang memadai bahwa tujuan-tujuan dari satuan usaha akan tercapai. Prosedur pengendalian dalam struktur pengendalian intern yang baik menurut IAI (2001) mengandung beberapa unsur, yaitu:

1. Otorisasi yang semestinya atas transaksi dan kegiatan.
2. Pemisahan tugas sehingga mengurangi kesempatan yang memungkinkan seseorang dalam posisi dapat melakukan dan sekaligus menutupi kekeliruan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari. Oleh sebab itu tanggung jawab untuk memberikan otorisasi transaksi, mencatat transaksi dan menyimpan aktiva perlu dipisahkan di tangan karyawan yang berbeda.
3. Perancangan, penggunaan dokumen, dan catatan yang memadai untuk membantu pencatatan transaksi dan peristiwa secara semestinya.
4. Pengamanan yang cukup atas akses dan penggunaan aktiva perusahaan dan catatan.
5. Pengecekan secara independen atas pelaksanaan.

Menurut Tuanakotta (1982:97), ada tiga persyaratan yang harus ada dalam pengendalian internal yang baik, yaitu:

1. Prosedur

Pertama-tama harus ada prosedur tertentu dan prosedur ini harus dijalankan. Prosedur yang telah ditentukan tetapi tidak dijalankan sebenarnya tidak mempunyai arti apa-apa dari segi pengendalian. Perhatian bukan saja harus diberikan kepada apa yang direncanakan, tetapi juga pada pelaksanaan rencana-rencana tersebut.

2. Pelaksanaan

Syarat kedua adalah prosedur yang telah ditetapkan itu dilaksanakan oleh orang-orang yang cakap (*competent*). Kecakapan meliputi kombinasi dari keahlian, pengetahuan, ketelitian dan adanya wewenang yang cukup.

3. Pemisahan Tugas

Pelaksanaan prosedur yang telah ditetapkan oleh orang yang cakap saja tidak cukup. Jika seseorang menjalankan beberapa prosedur yang satu sama lainnya bertentangan (*incompatible*), sistem pengendalian intern tidak berfungsi lagi sebagaimana mestinya.

Menurut Courtemanche dalam bukunya *The New Internal Auditing* yang diterjemahkan oleh Tugiman dalam bukunya *Pandangan Baru Internal Auditing* (2002) bahwa ruang lingkup auditor internal dirangkum dalam 3 kata kunci, yaitu:

1. Memastikan (menentukan, memverifikasi) apakah sesuatu itu ada atau tidak.
2. Menilai (mengevaluasi, menaksir) pengendalian berdasarkan kriteria yang sesuai.
3. Merekomendasi (memberi saran) tindakan korektif kepada manajemen.

Hal-hal diatas terlihat bahwa masalah gaji adalah masalah yang cukup serius terutama dalam hal-hal yang dapat merugikan perusahaan seperti pekerja yang fiktif, penyelewengan jam kerja, kesalahan pembayaran gaji yang melebihi jumlah yang seharusnya.

Menurut Mulyadi pengertian gaji (1992:337) didefinisikan sebagai berikut:

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa-jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang manajer. Umumnya gaji diberikan secara tetap per bulan”.

Pengendalian internal gaji merupakan salah satu masalah penting yang harus dihadapi manajemen karena (Hertawan, 2004:1):

1. Komponen biaya gaji merupakan komponen biaya yang cukup tinggi dari komponen biaya yang lainnya, terlebih pada perusahaan yang mempunyai pegawai yang cukup banyak.
2. Kesalahan dalam perhitungan gaji dan upah akan mengakibatkan kesalahan dalam menentukan harga pokok produk dan akhirnya akan mengakibatkan pula kesalahan dalam menetapkan harga jual. Harga jual yang keliru akan mengakibatkan harga jual produk perusahaan tidak dapat diterima di pasaran. Sehingga pada akhirnya perusahaan akan mengalami kerugian.
3. Rumitnya perhitungan gaji yang disebabkan oleh adanya bermacam-macam tarif yang berlaku, potongan-potongan, pajak penghasilan pegawai, status pegawai, masa kerja serta kebijakan-kebijakan perusahaan lainnya yang mengatur masalah penetapan prosedur akuntansi gaji.

Hubungan antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal gaji merupakan relevansi yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi peranan audit internal dalam membantu pencapaian tujuan pengendalian internal gaji, diantaranya penetapan pembayaran gaji secara tepat dan benar. Tepat berarti

jumlahnya telah dihitung dan ditetapkan sebagai mestinya dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Benar adalah telah dibayarkan tepat waktu dan tepat orang serta dapat memantau terjadinya kecurangan-kecurangan yang mungkin terjadi. (Hertawan, 2004:10). Atas hal-hal diatas, penulis merumuskan hipotesis “Audit Internal Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Gaji”.

Dan hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan antara ada dan tidak adanya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tidak bebas.

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam rangka mencari dan mengumpulkan data yang akan dipakai untuk menyusun skripsi ini, penulis menggunakan metode deskriptif analisis, yaitu yang berusaha membuat gambaran sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat dan hubungan antara fenomena yang diteliti (Sugiyono, 2004:65).

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga cara yaitu (Sugiyono, 2004:65).

1. Penelitian Lapangan

Yaitu penelitian dilakukan secara langsung pada perusahaan yang bersangkutan dengan maksud untuk memperoleh data dan informasi yang diperoleh dengan cara:

- a. Kuesioner, suatu cara pengisian daftar pertanyaan terstruktur dari bagian masing-masing yang terkait. Penulis memberikan daftar pertanyaan kepada responden untuk dijawab, kemudian dari jawaban setiap pertanyaan tersebut ditentukan skornya dengan menggunakan skala *Likert*
- b. Pengumpulan data lainnya berupa dokumen dan catatan akuntansi perusahaan yang diperlukan.

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian dengan mempelajari buku-buku literatur, referensi, juga bahan-bahan yang penulis peroleh selama perkuliahan yang berkaitan dengan masalah yang ada guna melengkapi data yang diperoleh dari observasi lapangan.

3. Uji Statistik

Analisis ini dilakukan berdasarkan metode *regresi* karena untuk meramalkan atau memperkirakan nilai dari satu variabel dalam hubungannya dengan variabel yang lain. Untuk menilai sejauh mana pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal gaji, dapat diketahui dengan melihat apakah masing-masing variabel audit internal sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap efektivitas pengendalian internal gaji sebagai variabel *y* (Hasan, 2002:219).

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada PT TELKOM Bandung. Penelitian ini diadakan pada bulan Oktober 2007 sampai dengan terselesaikannya penyusunan skripsi ini.

