

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan ekonomi yang demikian cepat di Tanah Air menimbulkan pengaruh yang besar bagi badan-badan usaha dan sekaligus meningkatkan kebutuhan akan metode, pendekatan sistem, ilmu, dan teknik dalam mengelola badan usaha itu. Salah satu ilmu yang turut berkembang mengiringi gejala tadi ialah ilmu Auditing atau Pemeriksaan atas Laporan Keuangan yang disajikan oleh manajemen. Auditing merupakan mata kuliah pokok di Fakultas Ekonomi maupun di sekolah-sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Akademi Akuntansi, kursus-kursus Akuntansi. Ilmu ini baru berkembang sejak decade 70-an tentu belum banyak buku atau literature yang membahas tentang ini khususnya produk bangsa sendiri. (Harahap,1991:I)

Ada berbagai macam alternatif atau pilihan profesi, di bidang akuntansi. Salah satunya adalah sebagai auditor. Auditor merupakan profesi akuntansi yang paling diminati oleh para mahasiswa akuntansi (Khadafi,2003). Auditor merupakan profesi akuntansi yang berkaitan dengan penyediaan jasa audit. Dalam melaksanakan audit, auditor mereview laporan keuangan historis klien dan memberikan opini profesional mengenai kewajaran laporan keuangan tersebut. (DeZoort *et al*,1997).

Di Indonesia profesi independen auditing atau eksternal auditing dilaksanakan oleh akuntan publik, dan untuk Badan Usaha Milik Negara dan Badan Usaha Milik

Daerah (BUMN/BUMD) fungsi independen auditnya dilaksanakan oleh Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP). Profesi independen auditing ini mempunyai organisasi para akuntan yang dikenal sebagai Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) yang telah berdiri sejak 12 Desember 1957. Pendidikan independen auditing sudah dimulai sebelum Indonesia merdeka dan maju dengan pesat setelah beberapa universitas dan perguruan tinggi membuka Jurusan Akuntansi pada akhir tahun 1950-an. IAI telah mempunyai Standar Profesi Akuntan Publik dengan disepakati dan diterbitkannya Norma Pemeriksaan Akuntan (NPA) pada tahun 1973. NPA merupakan standar bagi para akuntan publik (independent auditor) di Indonesia sampai awal bulan Agustus 1994, dengan penyempurnaan yang dilakukan IAI pada tahun 1986, 1990, dan 1992 dan terakhir dengan pengesahan Standar Profesional Akuntan Publik oleh Kongres IAI bulan Oktober 1994 di Bandung. (Mulyadi,1992:4).

Dalam era globalisasi seperti sekarang ini, Indonesia dituntut untuk berperan serta dalam pembangunan di segala bidang agar mampu bersaing dengan negara-negara lain dalam persaingan yang akan semakin kompetitif. Pengaruh globalisasi juga memicu para pelaku bisnis dan ekonomi untuk melakukan berbagai tindakan agar usahanya tetap efektif dan efisien sehingga tidak terlempar dari peraturan bisnisnya. Pembangunan yang terasa penting untuk segera dibenahi sekarang ini yaitu pembangunan ekonomi.

Peningkatan efisiensi yang paling baik adalah melalui peningkatan peran sistem dan pengawasannya. Sistem dan pengawasan berada pada fungsi akuntansi,

keuangan, dan operasi lainnya. Internal Auditing yang kadang-kadang disebut Controllershship, pengendalian intern, pengawasan efisiensi, dan pemeriksaan manajemen membantu sekali guna tujuan dalam peningkatan efisiensi dan dalam pengambilan keputusan melalui SIM yang handal.(Hartadi, 1991:1)

Lingkungan operasi perusahaan selalu mengalami perubahan dan perusahaan perlu kesiapan untuk menghadapi perubahan tersebut. Fungsi personalia merupakan salah satu fungsi operasional perusahaan yang tidak lepas dari keadaan tersebut (Heidirachman, 2002:4). Penyediaan staf (personalia) yang memadai untuk melakukan pekerjaan harus dijalankan sekarang dan pada masa datang, merupakan fungsi vital manajemen. Proses pengangkatan staf dimulai dengan pertimbangan mengenai kerja harus dijalankan dan harus dibagi secara adil sebagai pekerjaan, yang masing-masing cocok untuk orang dengan kualitas dan kemampuan yang sudah didefenisikan.

Bagian Personalia mempunyai tiga aspek kebijakan :

1. Pengangkatan staff; menggambarkan beberapa alat bantu yang digunakan oleh manajemen dalam melengkapi kantor dengan staff.
2. Ganjaran; membahas aspek, kondisi pekerjaan, dan ganjaran yang kurang nyata seperti kepuasan dan minat akan pekerjaan.
3. Pelatihan; pendidikan dan pelatihan untuk pekerjaan tulis menulis, untuk penyelia kantor, khususnya pada persyaratan dewan pelatihan industri. (Mills dan Standingford,1991:7).

Jika kemampuan karyawan telah dikembangkan dengan sedemikian rupa sehingga mereka mampu memenuhi atau melampaui tuntutan pekerjaan, maka tepatlah kalau sekarang mereka diberi kompensasi secara wajar untuk sumbangan-sumbangan mereka, kompensasi seperti gaji dan upah, serta peningkatan prestasi (Flippo,1992:6).

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai audit internal terhadap pengendalian internal gaji, serta untuk menilai apakah cara-cara pengelolaan yang diterapkan dalam kegiatan tersebut sudah berjalan dengan baik. Penulis pada kesempatan ini mencoba untuk mengemukakan analisis yang diharapkan dapat membantu manajemen dalam mengelola tenaga kerja dengan efektif, penulis memilih judul skripsi sebagai berikut :
”PERANAN AUDIT INTERNAL DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PENGGAJIAN” (Studi kasus pada PT.Pindad)

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah dipaparkan sebelumnya, maka penulis mencoba melakukan perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelaksanaan audit internal terhadap gaji yang diterapkan pada PT.Pindad (Persero) telah memadai.
2. Apakah pelaksanaan pengendalian internal atas gaji telah dilaksanakan secara efektif pada PT.Pindad (Persero).
3. Seberapa besar peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji pada PT.Pindad (Persero).

1.3 Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data serta informasi yang diperlukan dalam penyusunan skripsi, sehingga permasalahan yang dikemukakan dapat dibahas dan dianalisis guna mendapatkan jawaban dari permasalahan yang telah penulis tuangkan dalam perumusan masalah.

1.3.2 Tujuan penelitian

Tujuan penelitian yang hendak dicapai dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kememadaian audit internal terhadap gaji yang diterapkan pada PT.Pindad (Persero)
2. Untuk mengetahui efektivitas penerapan pengendalian internal gaji pada PT.Pindad (Persero)
3. Seberapa besar peranan audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian internal gaji pada PT.Pindad (Persero)

1.4 Kegunaan Penelitian

Harapan dari penulis bahwa setelah melakukan penelitian ini dapat berguna bagi pihak-pihak yang memerlukan yaitu:

1. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan yang diteliti, sebagai suatu ilmiah yang didasarkan pada praktik yang berlaku, setidaknya dapat menerapkan acuan bagi

manajemen perusahaan untuk dapat lebih menyempurnakan pengendalian intern atas gaji

2. Bagi Umum

Sebagai referensi bagi peneliti berikutnya.

1.5 Kerangka Pemikiran

Bertitik tolak dari uraian latar belakang dan ketertarikan akan permasalahan tersebut, tentunya masalah gaji merupakan masalah yang kritis, hal ini terutama menyangkut kemungkinan terjadinya 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.

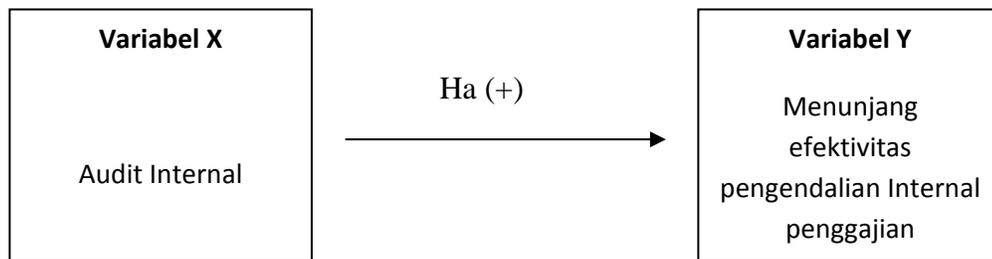
Pengendalian internal diperlukan sebagai alat untuk mengontrol sampai sejauh mana aktivitas gaji dilaksanakan sesuai dengan prosedur yang berlaku dan untuk menghindarkan kecurangan atau penyelewengan yang akan terjadi sebab bidang-bidang gaji sangat rawan bagi terlaksananya kecurangan tersebut. Menurut *Committee of Sponsoring Organization (COSO, SAS No 78 1995)* yang disadur oleh Hiro Tugiman (2004:8-9) dalam bukunya yang berjudul **“Tantangan dan Prospek Profesi Internal Auditor di Indonesia”**. Pengertian pengendalian internal adalah sebagai berikut:

“Internal control is process affected by an entity’s board of Director, management, and other personel designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories : 1) reliability of financial reporting, 2) effectiveness of operations, 3) compliance with applicate law and regulation”.

Pengendalian internal dilaksanakan agar dapat diharapkan mengurangi penyelewengan terhadap asset perusahaan dan bila sudah terjadi dapat segera diketahui. Pengendalian internal telah dilaksanakan namun terkadang kecurangan tetap saja ada, maka diperlukan suatu alat pengontrol lain yang lebih memadai untuk membantu manajemen dalam mengendalikan operasi perusahaan. Alat pengontrol itu adalah audit internal.

Menurut **Hiro Tugiman** (1997:1) Audit Internal adalah suatu fungsi penilaian yang independen yang ada dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menguji dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasi yang dilaksanakan. Peranan audit internal terhadap pelaksanaan kebijakan penggajian erat kaitannya dengan aktivitas pengendalian internal, karena gaji merupakan biaya tenaga kerja yang jumlahnya besar dan sangat berpengaruh terhadap aktivitas perusahaan. Ditinjau dari tujuan pengendalian internal maka bagian audit internal bertanggung jawab melakukan review dan pengukuran yang sistematis sehingga biaya yang dikeluarkan dapat dikendalikan secara efektif. Selain itu pelaksanaan audit internal harus diarahkan pada biaya-biaya utama misalnya biaya gaji. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut diatas maka penulis membuat hipotesis bahwa:

“Audit internal yang memadai berperan dalam menunjang efektivitas pengendalian internal penggajian”.



Dalam penelitian ini ditetapkan hipotesis nol (H_0) dan alternatif (H_a). Hipotesis nol adalah suatu hipotesis yang umumnya diformulasikan untuk ditolak dan hanya menunjukkan sesuatu yang sama, sedangkan hipotesis alternatif (H_a) merupakan hipotesis penelitian dari penulis.

H_0 → Tidak terdapat peranan yang positif dan signifikan antara audit internal dan efektivitas pengendalian internal penggajian

H_a → Terdapat peranan yang positif dan signifikan antara audit internal dan efektivitas pengendalian internal penggajian

1.6 Metodologi Penelitian

Dalam penelitian skripsi ini penulis mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan dengan menggunakan metode studi kasus. Data-data penelitian ini diperoleh melalui :

1). Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Penelitian dengan menggunakan peninjauan langsung pada lokasi perusahaan dengan maksud memperoleh data-data primer yang diperlukan. Prosedur yang digunakan adalah observasi, koesioner, dan wawancara.

2) Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku, referensi, majalah, artikel-artikel dan sumber-sumber lain yang dengan maksud untuk menggali teori-teori dasar dan konsep yang berhubungan dengan topik pembahasan skripsi ini guna mendapatkan data-data sekunder.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Dalam penyusunan skripsi ini penulis melakukan penelitian pada PT.Pindad (Persero), yang terletak di Jalan Gatot Subroto No.517 Bandung. Adapun waktu penelitian yang dilaksanakan adalah Mei 2008 sampai dengan Juni 2008.