

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Semakin besar suatu perusahaan, maka akan semakin kompleks operasi yang dilakukan, dan tentunya perusahaan pun akan membutuhkan karyawan dalam jumlah yang besar pula. Hal ini mendorong perusahaan untuk menetapkan sistem pengendalian yang semakin kompleks untuk mendukung keberhasilan hubungan yang terjalin antara perusahaan dan karyawan. Lain halnya dengan perusahaan kecil yang kegiatan operasinya tidak terlalu kompleks dengan jumlah karyawan yang tidak terlalu banyak, pihak manajemen perusahaan relatif tidak mengalami kesulitan dalam mengawasi dan mengendalikan karyawan.

Keterbatasan manajemen dalam pengendalian menjadi salah satu penyebab terjadinya penyelewengan dan kecurangan karyawan. Masalah ini sudah pasti membutuhkan perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan. Memandang masalah gaji adalah masalah yang material baik itu bagi perusahaan besar maupun kecil, karena untuk melakukan pembayaran gaji dibutuhkan dana dengan jumlah yang tidak sedikit. Di samping itu pihak manajemen perusahaan juga harus sadar bahwa dalam pembayaran gaji selalu saja dapat terjadi kemungkinan-kemungkinan adanya penyelewengan seperti nama-nama karyawan yang fiktif dalam daftar gaji, manipulasi jam kerja karyawan, atau adanya perhitungan gaji yang tidak sesuai, juga jenis-jenis penyimpangan lainnya.

Oleh karena itu, dibutuhkan ketepatan dan ketelitian dalam penetapan, penggolongan, pencatatan, khususnya dalam hal pembayaran gaji. Segala informasi yang benar, dapat dipahami, dapat dipercaya, dan tepat waktu mengenai pengelolaan gaji sangat diperlukan. Seluruh informasi tersebut dapat diperoleh melalui pengendalian internal yang baik dan memadai.

Sistem pengendalian intern yang memadai merupakan salah satu solusi untuk mendeteksi dan mengatasi masalah kecurangan yang mungkin dapat timbul dalam hal gaji, sehingga kerugian yang dapat ditimbulkan oleh kecurangan tersebut dapat diminimalisasi. Pengendalian ini tidak menjamin sepenuhnya bahwa kecurangan benar-benar tidak terjadi, namun sistem pengendalian intern tersebut hanya berupaya untuk meminimalisasi kecurangan dan kesalahan yang mungkin terjadi.

Penulis tertarik untuk melakukan studi kasus pada PT. SINAR TERANG FAJAR, perusahaan tersebut merupakan perusahaan manufaktur yang memiliki intensitas produksi dan jumlah karyawan cukup besar, sehingga penulis merasa bahwa perusahaan tersebut seharusnya memiliki sistem pengendalian internal atas pembayaran gaji yang cukup baik. Bertitik tolak pada uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian guna menyusun skripsi dengan judul: **"Peranan Sistem Pengendalian Intern Gaji dan Upah dalam Menunjang Ketepatan Pembayaran Gaji dan Upah Pada Karyawan (Studi Kasus PT. SINAR TERANG FAJAR)."**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Sehubung dengan latar belakang di atas, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pelaksanaan pengendalian intern yang diterapkan pada PT. SINAR TERANG FAJAR?
2. Bagaimana peranan pengendalian intern dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah pada karyawan PT. SINAR TERANG FAJAR?

## **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah yang telah diidentifikasi tersebut, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan internal gaji dan upah yang diterapkan pada PT. SINAR TERANG FAJAR
2. Mengetahui peranan pengendalian internal dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah pada PT. SINAR TERANG FAJAR

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian yang dilakukan ini, diharapkan dapat berguna bagi:

1. **Perusahaan yang diteliti**, agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi lebih lanjut dan menjadi saran atau rekomendasi yang bermanfaat bagi manajemen perusahaan agar dapat lebih memperbaiki serta menyempurnakan pengendalian internal khususnya dalam kompensasi keuangan atas gaji dan upah.

2. **Penulis**, penelitian ini berguna untuk menambah pemahaman dan pengalaman mengenai penerapan teori yang selama ini dipelajari dalam perkuliahan dalam dunia kerja yang sesungguhnya, yang dikaitkan dengan keakuratan dan ketepatan pembayaran gaji dan upah, juga sebagai salah satu syarat akademis dalam menempuh ujian S1 jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha.
3. **Rekan-rekan mahasiswa, pembaca atau pihak lainnya**, agar hasil penelitian ini dapat berguna untuk menambah wawasan dan juga sebagai bahan perbandingan atau dasar penelitian lebih lanjut dalam membuat laporan ilmiah yang mempunyai topik yang sama.

### 1.5 Rerangka Pemikiran

Setiap perusahaan baik besar maupun kecil, memerlukan sistem pengendalian manajemen (SPM) yang baik. Dalam perusahaan yang volume kegiatannya masih relatif sedikit, pimpinan perusahaan dapat mengawasi dan mengendalikan seluruh aktivitas dalam perusahaan secara langsung, akan tetapi dalam perusahaan yang volume kegiatannya relatif besar atau berkembang pesat, pimpinan perusahaan tidak dapat mengawasi serta mengendalikan secara langsung semua aktivitas perusahaan mengingat keterbatasan kemampuan pimpinan perusahaan itu sendiri. Pengertian peranan (*role*) menurut Kotler (1994,142) adalah:

*“A role consist of the activities people are expected to perform according to the person around them.”*

Dari definisi tersebut, kita dapat menyimpulkan bahwa peranan (*role*) memiliki pengertian fungsi dan pola perilaku yang diharapkan dari seseorang dalam kelompok atau yang menjadi karakteristiknya dalam manajemen dan ditentukan berdasarkan status yang ada padanya.

Di dalam ekonomi industri modern, salah satu faktor yang paling penting bagi keberhasilan suatu perusahaan adalah pemeliharaan hubungan yang memuaskan antara pihak perusahaan (manajemen) dan para pekerja.

Pengendalian atas gaji dan upah tenaga kerja makin lama makin menjadi lebih penting jika dibandingkan dengan keadaan perusahaan beberapa tahun yang silam. Biaya tenaga kerja pada umumnya lebih meningkat; besarnya bagian hasil penjualan yang diterima oleh karyawan sebagai upah telah meningkat. Demikian pula dengan biaya-biaya yang umumnya berhubungan dengan upah juga telah meningkat seiring dengan kemajuan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu, peranan pengendalian biaya tenaga kerja akan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan yang sedang berkembang. Gaji merupakan salah satu kompensasi yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya.

Henry Simamora (1997: 540) mendefinisikan kompensasi adalah sebagai berikut:

"Kompensasi meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa tak berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi."

Undang-undang kecelakaan Tahun 1974 No. 33 pasal 7 ayat a dan b, mendefinisikan upah adalah sebagai berikut:

- “a. tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai ganti pekerjaan.
- b. perumahan, makan, bahan makan, dan pakaian dengan percuma yang nilainya ditaksir menurut harga umum di tempat itu.”

Tujuan-tujuan akuntansi biaya tenaga kerja menurut Willson dan Campbell dalam buku *Controllershship* (1994, 196) yang dialihbahasakan oleh Tjintjin Fenix Tjendera dapat disebutkan sebagai berikut:

1. Penetapan secara cepat, tepat dan cermat, mengenai jumlah gaji dan upah yang terhutang kepada karyawan.
2. Analisa dan penetapan biaya tenaga kerja dengan cara sedemikian rupa sesuai yang diinginkan oleh pihak manajemen perusahaan yaitu per produk, per operasi, per departemen, atau per kategori karyawan.
3. Pemisahan untuk tujuan-tujuan pengendalian, mengenai kondisi atau tendensi yang menguntungkan ataupun sebaliknya dan perkembangan-perkembangan dalam efisiensi tenaga kerja.

Bagi perusahaan baik berskala besar maupun kecil, alokasi dana untuk gaji dan upah karyawan merupakan salah satu alokasi dana yang sangat material dan jumlahnya relatif sangat besar jumlahnya. Alokasi gaji dan upah merupakan salah satu alokasi yang dapat disalahgunakan dan dapat menimbulkan kerugian secara finansial bagi perusahaan dan dapat merusak hubungan antara pihak manajemen dan karyawan jika perusahaan tidak dapat memenuhi hak-hak karyawan berupa pemberian upah, sehingga diperlukan suatu sistem pengendalian yang baik guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan. Berdasarkan rerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas maka penulis mengemukakan suatu hipotesis bahwa: **"Sistem pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah karyawan."**

## 1.6 Metodologi Penelitian

Dalam melakukan penelitian, penulis menggunakan metode deskripsi analitis, yaitu metode yang berusaha mengumpulkan, menyajikan, dan menganalisis data sesuai dengan keadaan yang sebenarnya sehingga dapat memberikan gambaran yang cukup jelas atas objek yang diteliti. Pengumpulan dilakukan dengan cara:

1. Penelitian kepustakaan (*Library Research*) adalah aktivitas pengumpulan data sekunder dengan membaca dan mempelajari buku-buku serta referensi lainnya yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.
2. Penelitian lapangan (*Field Research*) adalah pengumpulan data primer yang dilakukan langsung pada perusahaan yang menjadi objek penelitian. Penulis mendapat data primer ini dengan cara:
  - a. Wawancara langsung dengan bagian-bagian yang berhubungan dengan masalah yang diteliti penulis.
  - b. Kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang yang diteliti dalam skripsi ini.
  - c. Mengumpulkan dan menganalisis dokumen-dokumen yang diperoleh dari perusahaan.
  - d. Observasi, yaitu melakukan pengamatan secara langsung atas pelaksanaan pembayaran gaji.

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

Untuk memperoleh data dan untuk menjawab masalah-masalah atas pertanyaan yang sedang diteliti, penulis mengadakan penelitian pada PT. SINAR TERANG FAJAR yang berlokasi di jalan Cibolerang No. 203 Kav. 9 Bandung, waktu penelitian ini pada bulan oktober 2007.