

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang penelitian

Setiap organisasi merupakan suatu sistem yang mempunyai tujuan tertentu yang hendak dicapai. Dalam usaha pencapaian tersebut, perusahaan tidak lepas dari peranan elemen yang ada dalam sistem tersebut yaitu manusia, materil, dan mesin. Bisnis dalam skala besar maupun skala kecil selalu berkaitan erat dengan sumber daya manusia. Berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dijalankan sangat tergantung pada kemampuan manusia yang terlibat didalamnya. Pengelolaan sumber daya yang tepat merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam merealisasikan tujuannya. Oleh karena itu manajemen perusahaan harus menetapkan cara yang terbaik dalam mendapatkan, memelihara, serta mempertahankan seluruh sumber daya manusia yang mereka miliki. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan kompensasi finansial berupa gaji dan upah yang tepat sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Gaji dan upah merupakan salah satu motivator bagi karyawan dalam bekerja dan berusaha. Dengan semakin meningkatnya gaji dan upah yang diberikan perusahaan sesuai dengan hasil kerja karyawan, maka kerja dan usaha karyawan juga ikut meningkat. Pemberian kompensasi yang sesuai akan memotivasi karyawan dan menimbulkan kepuasan kerja karyawan serta meningkatkan loyalitas terhadap perusahaan, sehingga mereka akan memberikan

prestasi terbaik untuk perusahaan. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, perusahaan hendaknya meningkatkan kesejahteraan seperti memberikan gaji dan upah, menyediakan fasilitas, keamanan kerja, dan tunjangan-tunjangan yang memadai. Penggajian merupakan balas jasa atas kontribusi karyawan terhadap perusahaan. Semakin besar perusahaan, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan semakin banyak dan pengendalian menjadi semakin kompleks. Pimpinan perusahaan akan sulit untuk mengendalikan, sehingga dibutuhkan pengendalian internal.

Perusahaan memerlukan pengendalian internal yang baik untuk mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan. Pengendalian internal diterapkan pada setiap aktivitas perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya yaitu perusahaan dapat beroperasi secara efektif dan efisien. 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. 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.

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

pencurian. Meskipun demikian tidak berarti bahwa dengan adanya pengendalian internal yang baik dapat menghilangkan semua kesalahan dan kecurangan yang terjadi. Pengendalian internal tidak menjamin, tidak terjadi kecurangan tetapi hanya berusaha untuk meminimalkan kecurangan atau kesalahan yang mungkin terjadi. 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.

Pengendalian internal diterapkan pada berbagai siklus kegiatan dalam perusahaan, termasuk pada siklus penggajian dan pengupahan. Penggajian dan pengupahan merupakan masalah penting karena melibatkan biaya yang besar dan pada siklus ini biasanya terjadi pemborosan sumber daya perusahaan yang disebabkan oleh inefisiensi dan pencurian.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon karena:

1. Sistem pencatatannya masih menggunakan sistem manual.
2. Terdapat *internal control* yang belum efektif

3. Terdapat audit internal yang belum efektif karena absen masih menggunakan sistem manual sehingga mudah terjadi absen fiktif.
4. Terdapat hukuman dan balas jasa yang tidak tegas misalnya jika seorang karyawan tidak masuk maka yang dipotong bukan gaji atau upah pokok tetapi hanya uang makan.
5. Adanya pelimpahan wewenang yang membuat kasir dan bagian administrasi memegang bagian yang cukup besar dalam pembayaran gaji dan upah sehingga lebih mudah untuk melakukan kecurangan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dalam penyusunan penelitian ini penulis memilih judul:

“PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERNAL PENGAJIAN DAN PENGUPAHAN PADA PT MULTI INTI PARAHYANGAN DI CIREBON”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan audit internal yang diterapkan pada manajemen PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon?
2. Bagaimana efektivitas penerapan pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon?
3. Bagaimana pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian penggajian dan pengupahan pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini diperlukan dengan maksud agar penulis dapat memperoleh pengetahuan mengenai mekanisme dari suatu pengendalian gaji dan upah, serta mengenai peranan *internal audit* dalam mendukung efektivitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan. Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dilakukannya penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui efektivitas *internal auditing* atas pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon.
2. Untuk mengetahui efektivitas penerapan pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan peranan *internal audit* sebagai alat bantu manajemen dalam menunjang efektivitas pengendalian gaji dan upah, diharapkan akan memberikan manfaat bagi:

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 penggajian dan pengupahan.

2. Bagi pembaca

Dengan adanya penelitian ini dapat memperoleh gambaran 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.

3. Bagi pihak lain

Sebagai informasi tambahan, bahan masukan, dan bahan perbandingan untuk menambah pengetahuan terapan dan bahan kepustakaan dalam hal pengendalian internal penggajian dan pengupahan.

4. 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

Gaji merupakan suatu bentuk kompensasi yang dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawainya atas imbalan jasa yang telah diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan suatu imbalan jasa yang harus diberikan oleh

kontraktor atau pemberi kerja kepada pekerja sebagai balas jasa terhadap hasil kerja mereka. Pembayaran upah tersebut dapat dilakukan secara harian, mingguan, bulanan.

Pengendalian internal merupakan suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personel lain, yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan keandalan laporan keuangan, kepatuhan terhadap hukum yang berlaku, efektivitas dan efisiensi operasional perusahaan. Hal ini diungkapkan oleh Mulyadi.

Tujuan *internal control* penggajian dan pengupahan adalah untuk menetapkan jumlah yang benar dari gaji dan upah yang dibayarkan kepada setiap pegawai untuk memperoleh keyakinan atau jaminan bahwa gaji dan upah itu dibayarkan kepada yang berhak menerimanya.

Peranan internal audit dalam efektifitas pengendalian penggajian dan pengupahan pada PT Multi Inti Parahyangan adalah dapat mendorong setiap karyawan atau pegawai yang terlibat dalam PT Multi Inti Parahyangan bekerja lebih hati-hati dan efektif bagi perusahaan dan agar ada timbal balik juga dari perusahaan yang sesuai dengan apa yang telah pegawai kerjakan untuk perusahaan.

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.

Setiap pimpinan perusahaan menghendaki agar perusahaannya dapat semakin berkembang di kemudian hari. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan harus selalu berusaha sebaik mungkin agar perusahaannya terhindar dari faktor-faktor yang menghambat kemajuan dan perkembangan perusahaan.

Biaya gaji dan upah merupakan unsur yang sangat besar bagi perusahaan jika dibandingkan dengan unsur-unsur biaya lainnya, karena itu diperlukan suatu pengendalian terhadap unsur biaya tenaga kerja ini untuk menghindari kemungkinan terjadinya pemborosan atau pencurian melalui kecurangan atau penggelapan.

Kecurangan-kecurangan tersebut dapat dilakukan dengan:

1. Membesar-besarkan penghasilan karyawan.
2. Memperbesar total gaji dan upah dengan mencantumkan nama karyawan-karyawan yang fiktif.
3. Tidak menghapus nama karyawan-karyawan yang sudah berhenti.
4. Menaikan gaji dan upah karyawan.
5. Tidak membukukan uang yang dipotong dari gaji dan upah karyawan.
6. Menahan gaji dan upah yang tidak diambil oleh yang berhak.

Pengendalian terhadap biaya tenaga kerja dapat tercapai apabila terdapat suatu pengendalian internal yang memadai di perusahaan. Ada kalanya suatu

perusahaan tumbuh dan berkembang dengan mengabaikan proses pengendalian, padahal pengendalian merupakan alat untuk mencapai tujuan dan supaya tujuan tersebut tidak menyimpang. Oleh karena itu bagi perusahaan yang sedang tumbuh dan berkembang diperlukan pengendalian internal, karena peranannya amat vital bagi perusahaan.

Pengertian pengendalian internal menurut *Statement on Auditing Standards (SAS) No. 78* yang dikeluarkan pada bulan Desember 1995 oleh AICPA adalah:

“Internal control is a 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). reliability of financial reporting, (b). effectiveness and efficiency of operation, and (c). compliance with applicable laws and regulations.”

Arti dari definisi tersebut adalah:

Pengendalian internal adalah suatu proses yang dirancang untuk menyediakan keyakinan yang memadai bahwa tujuan-tujuan yang diterapkan dapat dicapai dalam kategori-kategori sebagai berikut: (a) Keandalan laporan keuangan, (b) Efektivitas dan efisiensi operasi, (c) Ketaatan pada hukum dan peraturan yang diterapkan.

Definisi *internal audit* menurut Taylor dan Glezen adalah:

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

Arti definisi tersebut adalah:

Audit internal adalah suatu kegiatan penilaian bebas yang terdapat dalam organisasi, yang dilakukan dengan cara memeriksa akuntansi, keuangan, dan kegiatan lain untuk memberikan jasa bagi manajemen dalam melaksanakan

tanggung jawab mereka dengan cara menyajikan analisis, penilaian, rekomendasi dan komentar-komentar penting terhadap kegiatan manajemen.

Tujuan pengendalian internal atas penggajian dan pengupahan adalah:

1. Untuk menetapkan jumlah yang benar dari gaji dan upah yang dibayarkan kepada setiap pegawai untuk memperoleh keyakinan atau jaminan bahwa gaji itu dibayarkan kepada yang berhak.
2. Untuk mencegah pembayaran gaji dan upah kepada pegawai fiktif atas jumlah gaji dan upah yang dibayarkan terlalu besar atau tidak benar.

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.

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.

Hubungan antara audit internal dengan efektivitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan merupakan relevansi yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari kontribusi peranan audit internal dalam membantu pencapaian tujuan pengendalian internal penggajian dan pengupahan, diantaranya penetapan pembayaran gaji dan upah 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. Atas hal-hal diatas, penulis merumuskan hipotesis “Audit Internal Berpengaruh Terhadap Efektivitas Pengendalian Internal Penggajian dan Pengupahan”.

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

Ho : Audit internal tidak berpengaruh terhadap efektifitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan

Ha : Audit internal berpengaruh terhadap efektifitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan

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.

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini penulis menggunakan dua cara yaitu:

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.
- c. Wawancara atau *interview*, merupakan teknik pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak yang berwenang dan bertanggung jawab dengan objek penelitian yang sedang diteliti oleh penulis.
- d. Observasi atau meninjau langsung ke PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon untuk mendapatkan data 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 penggajian dan pengupahan, dapat diketahui dengan melihat apakah masing-masing variabel audit internal sebagai variabel bebas memiliki pengaruh yang berarti terhadap

efektivitas pengendalian internal penggajian dan pengupahan sebagai variabel y.

1.7 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data dilakukan pada PT Multi Inti Parahyangan di Cirebon. Penelitian ini diadakan pada bulan November 2008 sampai Desember 2008.