

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perusahaan merupakan suatu lembaga yang dikelola dan dijalankan untuk menyediakan barang atau jasa yang dibutuhkan oleh masyarakat atau konsumen dengan motivasi keuntungan, sehingga dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri. Tetapi jika kita melihat dari sudut pandang yang lain, maka dapat kita lihat bahwa sebenarnya tidak hanya itu fungsi perusahaan. Perusahaan juga bermanfaat untuk memberikan lowongan kerja bagi masyarakat.

Untuk saat seperti sekarang ini, di mana harga-harga kebutuhan terus meningkat, yang disebabkan karena terjadinya inflasi dan semakin tingginya harga minyak mentah dunia, bahkan sempat menembus \$145 perbarell, lowongan pekerjaan sangat dibutuhkan oleh masyarakat untuk dapat bertahan hidup. Perusahaan juga sangat memerlukan masyarakat, karena masyarakatlah yang membeli produk perusahaan dan masyarakat juga yang menjadi karyawan yang akan membantu dan menjalankan perusahaan. Sehingga sebenarnya perusahaan dan masyarakat itu saling membutuhkan.

Semakin besar suatu perusahaan, maka masalah atau tantangan yang dihadapi perusahaan juga semakin besar dan kompleks. Masalah atau tantangan yang dihadapi perusahaan tidak hanya berasal dari luar perusahaan saja tetapi juga berasal dari dalam perusahaan itu sendiri. Faktor-faktor yang berasal dari luar perusahaan, seperti persaingan dengan perusahaan dalam negeri yang sejenis

maupun dengan produk luar negeri, peraturan pemerintah, kondisi sosial dan politik negara itu sendiri. Sedangkan faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan, contohnya: cara-cara mengelola sumber daya yang dimiliki perusahaan, strategi-strategi dalam menghadapi pesaing, sampai pada mengontrol aktivitas perusahaan.

Semakin besar perusahaan, tentu saja tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan tersebut juga semakin banyak (dalam jumlah yang besar). Salah satu masalah atau tantangan yang berasal dari dalam yang harus dihadapi perusahaan adalah bagaimana cara mengelola atau mengendalikan karyawan-karyawan tersebut. Masalah ini tidak hanya dihadapi oleh perusahaan besar, tetapi juga dihadapi oleh perusahaan kecil.

Untuk itu pada perusahaan berskala besar, pimpinan dan dibantu oleh pihak manajemen harus menetapkan kebijakan pengendalian yang tepat untuk menghindari kecurangan-kecurangan yang akan merugikan perusahaan, baik yang dilakukan oleh karyawannya maupun dari pihak luar perusahaan.

Keterbatasan manajemen dalam pengendalian menjadi salah satu penyebab terjadinya kecurangan-kecurangan karyawan. Masalah ini sudah pasti membutuhkan perhatian khusus dari pihak manajemen perusahaan. Karena itu pengendalian yang diterapkan dalam perusahaan tersebut diharapkan dapat mencegah dan mengurangi frekuensi terjadi kecurangan-kecurangan karyawan.

Tidak hanya pengendalian yang buruk dari pihak perusahaan saja tetapi ada faktor-faktor lain yang menjadi alasan karyawan melakukan kecurangan, salah satunya dapat disebabkan karena adanya desakan dari lingkungan.

Karyawan bekerja umumnya untuk mendapatkan penghasilan, tetapi jika penghasilan yang dia peroleh kurang memadai maka dapat memperbesar kemungkinan karyawan tersebut melakukan kecurangan.

Masalah gaji dan upah merupakan masalah yang material baik itu untuk perusahaan besar maupun untuk perusahaan kecil, karena gaji dan upah merupakan biaya yang besar dan bila tidak dihitung dengan tepat akan dapat menimbulkan salah saji yang material pada biaya operasional dan *gross profit*, yang selanjutnya akan mempengaruhi *net income* dan *earning per share*.

Ada beberapa kemungkinan-kemungkinan terjadinya penyelewengan yang harus diketahui dan disadari oleh pihak perusahaan, yaitu: fiktifnya nama-nama karyawan dalam daftar gaji dan upah, adanya manipulasi jam kerja karyawan, atau adanya perhitungan gaji atau upah yang tidak sesuai, dan masih banyak lagi jenis-jenis penyelewengan lainnya.

Karena itu, baik pada perusahaan besar maupun perusahaan kecil, dibutuhkan pengendalian intern yang memadai, terutama pengendalian intern yang mencakup masalah gaji dan upah. Dengan pengendalian intern yang memadai maka diharapkan dapat mendeteksi dan mengatasi masalah penyelewengan-penyelewengan tersebut, sehingga kerugian yang dihadapi perusahaan akibat penyelewengan tersebut dapat diminimalisasi.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian pada PT X, karena pada *survey* awal, penulis menemukan indikasi kurangnya pemisahan tugas di perusahaan tersebut. PT. X merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur yang memproduksi kebutuhan sandang (pakaian), yaitu

benang. Perusahaan ini memiliki intensitas produksi dan jumlah tenaga kerja yang banyak, serta penjualan yang sampai ke manca negara, seperti Eropa, Hong Kong, Jepang, Singapura, dan Australia, sehingga penulis tertarik unuk melakukan penelitian pada PT X dengan judul: **“Peranan Pengendalian Intern Gaji dan Upah Guna Menunjang Ketepatan Pembayaran Gaji dan Upah”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur dan kebijakan perusahaan dalam pengendalian intern gaji dan upah pada PT. X ?
2. Bagaimana peranan pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah PT. X ?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data-data yang akan digunakan sebagai bahan penulisan bagi penulis dalam penelitian.

Atas dasar identifikasi masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk memperoleh gambaran tentang prosedur dan kebijakan pengendalian intern gaji dan upah yang dilakukan oleh PT. X .
2. Untuk mengetahui peranan pengendalian intern gaji dan upah dalam menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah pada PT X.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari hasil penelitian yang akan dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Bagi penulis;
 - a. Untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai masalah yang diteliti khususnya mengenai peranan pengendalian intern gaji dan upah guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah.
 - b. Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang praktik prosedur dan kebijakan pengendalian gaji dan upah di dunia nyata.
 - c. Sebagai salah satu syarat untuk menempuh ujian sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi Universitas Kristen Maranatha.
2. Bagi perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam perkembangan perusahaan selanjutnya dan memberikan alternatif perbaikan dalam pengendalian intern gaji dan upah.
3. Bagi para pembaca, dapat memberikan sumbangan pemikiran yang dapat menambah pengetahuan, khususnya di perguruan tinggi tentang peranan pengendalian intern gaji dan upah guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah. Dan dapat juga digunakan sebagai bahan referensi dan masukan bagi yang menaruh minat terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya, untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Sejalan dengan berkembangnya dunia usaha, maka masalah-masalah yang timbul juga semakin banyak dan kompleks, tidak hanya masalah yang berasal dari luar perusahaan tetapi juga masalah yang berasal dari dalam perusahaan itu sendiri.

Menurut Sandra L. Robinson dan Jerald Greenberg dalam bukunya *Trends in Organizational Behaviour* (Cooper dan Rousseau, 1998), salah satu masalah yang berasal dari dalam perusahaan adalah kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan itu sendiri, hal ini pasti terjadi di setiap perusahaan. Oleh karena itu diperlukan pengendalian intern pada perusahaan tersebut, pengendalian ini biasanya berupa prosedur dan kebijakan perusahaan.

Dengan semakin luasnya aktivitas yang dilakukan oleh suatu perusahaan, pihak manajemen perusahaan dituntut untuk dapat mengelola aktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai, serta menggunakan sumber dayanya secara optimal, hal ini harus diimbangi dengan kebijakan yang dibuat atau ditetapkan oleh perusahaan. Usaha ini dilakukan dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajerial secara lebih baik, terutama pada fungsi perencanaan dan pengendalian.

Perencanaan berbeda dengan pengendalian, tetapi meskipun demikian kedua hal ini saling berhubungan. Perencanaan diperlukan untuk menentukan tindakan apa yang harus dilaksanakan dan bagaimana cara melaksanakannya, sedangkan pengendalian diperlukan untuk memastikan bahwa hasil yang dicapai

sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan demikian apabila perencanaan tidak disertai dengan adanya pengendalian yang efektif, maka usaha yang dilakukan tidak akan berjalan secara efektif karena pengendalian dilakukan untuk mengetahui apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan juga dengan adanya pengendalian pihak manajemen perusahaan dapat mengetahui penyimpangan-penyimpangan yang akan merugikan perusahaan.

Menurut Koontz, dkk dalam buku Manajemen edisi 8 jilid 2 (1993:196) ada dua prasyarat untuk sistem pengendalian, yaitu:

1. Pengendalian membutuhkan perencanaan
2. Pengendalian membutuhkan struktur organisasi yang jelas

Masalah gaji dan upah merupakan masalah yang material baik itu untuk perusahaan besar maupun untuk perusahaan kecil, karena untuk membayar gaji dan upah dibutuhkan dana yang tidak sedikit jumlahnya. Oleh sebab itu, peranan pengendalian gaji dan upah akan menjadi faktor yang sangat penting bagi perusahaan.

Menurut Mulyadi (2002:287) definisi gaji adalah :

“Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, dan gaji dibayarkan secara tetap setiap bulan.”

Upah didefinisikan Mulyadi (2002:287) sebagai berikut :

“Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh) dan dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja, atau jumlah satuan produk yang dihasilkan oleh karyawan.”

Tujuan-tujuan akuntansi biaya tenaga kerja (gaji dan upah) menurut Willson dan Campbell dalam buku *Controllershship* (1994:196) yang diterjemahkan oleh Tjintjin Fenix Tjendera, yaitu:

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.

Gaji dan upah merupakan masalah yang penting baik bagi pihak perusahaan maupun bagi pihak karyawan, sehingga diperlukan pengendalian intern gaji dan upah yang memadai guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah.

1.5.2 Hipotesis

Penulis mencoba untuk membuat hipotesis yang mendukung penelitian ini sebagai berikut:

H_0 : Pengendalian intern gaji dan upah tidak memiliki peranan guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah

H_A : Pengendalian intern gaji dan upah memiliki peranan guna menunjang ketepatan pembayaran gaji dan upah

1.6 Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif analitis, yaitu suatu metode yang berusaha untuk memberikan gambaran secara sistematis dan akurat mengenai fakta, sifat dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Gambaran yang sistematis dan akurat diperoleh dengan mengumpulkan, mengklasifikasikan, menyajikan, serta menganalisis data sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui dua pendekatan, yaitu sebagai berikut:

a. Penelitian lapangan (*field research*)

Penelitian ini dilakukan dengan mendatangi langsung subyek penelitian untuk memperoleh data primer. Adapun teknik penelitian dan pengumpulan data yang digunakan pada penelitian lapangan ini ada beberapa macam yaitu:

- observasi atas objek dan peristiwa yang terjadi, yaitu teknik penelitian dan pengumpulan data dengan cara mengamati secara langsung obyek yang diteliti
- wawancara langsung dengan pejabat yang berwenang maupun dengan karyawan-karyawan perusahaan, suatu teknik penelitian dan pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan lisan dengan *staff* dan karyawan bagian yang ada kaitannya dengan topik yang dibahas.
- Kuesioner, yaitu mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara tertulis tentang hal-hal yang berhubungan dengan bidang yang diteliti dalam skripsi ini.
- Mempelajari formulir, dokumen, dan catatan mengenai kebijakan dan prosedur yang diterapkan di perusahaan.

b. Penelitian kepustakaan (*library research*)

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan. Data sekunder ini dapat diperoleh dengan membaca dan mempelajari literatur-literatur, catatan-catatan kuliah, dan sumber-sumber lain yang relevan dengan masalah yang diteliti.

1.7 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada PT X yang berlokasi di Bandung untuk mengumpulkan data yang diperlukan untuk menjawab masalah-masalah atas pertanyaan yang diteliti dalam penyusunan skripsi ini.