

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LatarBelakang

Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Di dalam organisasi, jika tujuan yang ditetapkan ingin dicapai secara efektif dan efisien, maka harus diterapkan konsep manajemen. Manajemen adalah ilmu pengetahuan dan seni dalam mengelola sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran tertentu. Jadi organisasi dan manajemen memiliki keterkaitan yang erat. (Robbins dan Coulter, 2007)

Dalam organisasi akan terdapat pengendalian yang cukup apabila manajemen telah merencanakan dan menyusun tata cara yang memberikan kepastian yang layak atau masuk akal bahwa tujuan dan sasaran organisasi akan dapat dicapai secara efisien dan ekonomis. Proses penyusunan sistem dimulai dengan penentuan berbagai tujuan dan sasaran. Kemudian dengan menghubungkan berbagai konsep, bagian, kegiatan, dan atau orang dengan cara tertentu sehingga secara bersama-sama akan beroperasi untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Apabila sistem yang disusun dilaksanakan secara tepat, berbagai kegiatan yang direncanakan haruslah terlaksana sebagaimana telah ditentukan dan harus pula memberikan berbagai hasil yang diharapkan. (Hiro Tugiman 2006: 42)

Suatu sistem pengendalian internal (*internal control system*) terdiri atas kebijakan, praktik, dan prosedur yang digunakan oleh perusahaan untuk mencapai empat tujuan umum :

1. Mengamankan aktiva perusahaan
2. Memastikan akurasi dan keandalan berbagai catatan dan informasi akuntansi
3. Menyebarluaskan efisiensi dalam operasi perusahaan

4. Mengukur ketaatan dengan berbagai kebijakan dan prosedur yang ditetapkan oleh pihak manajemen. (James A. Hall 2006)

Merujuk pada Hessel Nogi 2007: 142 bahwa efektivitas merupakan ukuran seberapa jauh sebuah organisasi mencapai tujuan yang layak dicapai. Maka dalam pencapaian tujuan perusahaan pimpinan perusahaan tidak dapat mewujudkan tujuan perusahaan sendirisehingga pemimpin perusahaan harus melimpahkan sebagian wewenang dan tanggung jawabnya pada bawahannya secara sistematis. Agar pelimpahan wewenang dan tanggung jawab tersebut dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuannya, maka diperlukan fungsi audit internal yang dapat membantu manajemen dalam menjalankan tugasnya.

Audit internal merupakan salah satu unsur pengendalian internal yang memadai. Definisi audit internal yang ditetapkan oleh Konsorsium Organisasi Profesi Audit Internal dalam bukunya Standar Profesi Audit Internal (2004:9) “Audit internal adalah kegiatan assurance dan konsultasi yang independen dan objektif, yang dirancang untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan kegiatan operasi organisasi. Audit internal membantu organisasi untuk mencapai tujuannya, melalui suatu pendekatan yang sistematis dan teratur untuk mengevaluasi dan meningkatkan efektivitas pengelolaan risiko, pengendalian, dan proses *governance*.”

Adapun ruang lingkup pekerjaan audit internal, menurut Hiro (2006: 41) dalam bukunya Standar Profesional Internal Audit yang menyatakan bahwa ruang lingkup pekerjaan audit internal adalah “Lingkup pekerjaan pemeriksaan internal harus meliputi pengujian dan evaluasi terhadap kecukupan dan keefektifan sistem pengendalian internal yang dimiliki oleh organisasi dan kualitas dari pelaksanaan tanggung jawab.”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat dikatakan bahwa salah satu ruang lingkup pelaksanaan audit internal adalah pengujian terhadap efektivitas pengendalian internal suatu organisasi. Salah satu pengendalian internal yang

dimaksud adalah pengendalian internal yang terkait dengan efektivitas Pengendalian Intern Gaji. Salah satu penentu keberhasilan pengelola aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya adalah tenaga kerja, oleh karena itu pihak manajemen menjaga hubungan baik dengan semua karyawan, diantaranya dengan memberikan balas jasa atas hasil kerja karyawan dalam bentuk gaji.

Menurut Mulyadi (2008: 373) Gaji merupakan “pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer. Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan”. Proses penilaian risiko pengendalian untuk transaksi penggajian dimulai dengan mengidentifikasi potensi salah saji serta pengendalian yang diperlukan. Dalam menilai risiko pengendalian, auditor menyadari bahwa salah saji yang terjadi dalam gaji mungkin timbul akibat kesalahan yang tidak disengaja atau kecurangan. Yang menjadi perhatian khusus adalah risiko lebih saji gaji melalui hal-hal berikut ini :

1. Pembayaran kepada karyawan fiktif
2. Pembayaran kepada karyawan aktual untuk jam-jam kerja yang tidak dilakukan
3. Pembayaran kepada karyawan actual dengan taraf yang lebih tinggi daripada yang diotorisasi (Sulfa, 2011: 6).

Berdasarkan pernyataan di atas sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan perusahaan yang paling penting. Oleh sebab itu perusahaan pada umumnya banyak mengeluarkan dana untuk proses pengembangan sumber daya manusia, di mana di harapkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan prestasi atau hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan guna mencapai tujuan. Sehingga diupayakan adanya langkah-langkah yang akan membuat karyawan bekerja dengan tenang, penuh semangat dan disiplin untuk dapat memberikan kontribusi yang maksimal pada perusahaan. Oleh karena itu perusahaan dituntut untuk mengembangkan prinsip-prinsip dan teknik yang memungkinkan untuk menemukan kebutuhan-kebutuhan manusiawi pegawai.

Dalam fenomena di lapangan ditemukan masalah tentang keterlambatan penggajian yang terjadi di PT Industri Telekomunikasi Indonesia (PT INTI) yang mana tanggal 25 biasanya gaji dibayarkan namun pembayaran gaji kepada karyawan mengalami keterlambatan sejak awal januari 2015 sehingga sampai pada akhir bulan Juni 2015 para karyawan belum menerima hak nya padahal mereka telah melakukan kewajiban mereka sebagai karyawan di PT INTI.

Hal itu menyebabkan sekitar 500 karyawan perusahaan tersebut menggelar aksi demonstrasi yang berisi pemenuhan hak dasar berupa gaji, pembayaran THR, uang pensiun, dan cuti guna mengingatkan dewan direksi atas keterlambatan penggajian yang terjadi di PT INTI. di pelataran Gedung PT INTI, Kota Bandung, aksi demonstrasi karyawan dari berbagai divisi ini dimotori oleh beberapa karyawan yang merangkap aktivis Serikat Pekerja. (www.koran-sindo.com, 03 Juli 2015)

Permasalahan yang sama dialami oleh karyawan PTPN VIII dimana gaji yang diterima secara normal setiap tanggal empat atau paling telat tanggal lima. Namun, kali ini sudah menjadi kebiasaan dibayarkan pada tanggal 15 bahkan hingga tanggal 18. Keterlambatan penggajian ini tidak hanya dialami oleh karyawan PTPN VIII saja namun juga dialami oleh seluruh perusahaan PTPN. (Pojok Jabar). Hal yang serupa terjadi pada PT DI pada tahun 2012 yakni para karyawan PT DI selama 2 bulan tidak menerima balasan jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Karyawan PT Pindad pun pernah mengalami kesalahan dalam penerimaan gaji. Gaji yang diterima oleh beberapa karyawan dan rincian slip gaji tidak sesuai dengan jumlah jam kerja yang mereka lakukan, setelah disadari adanya kesalahan penerimaan gaji pada karyawan mereka mencoba mengklarifikasi dan akhirnya kekurangan atas gaji dibayarkan pada bulan selanjutnya dirapel dengan gaji bulan selanjutnya.

Dari fenomena diatas, dapat dilihat bahwa pembayaran gaji pada beberapa BUMN DI Kota Bandung masih mengalami permasalahan keterlambatan dan gaji yang tidak diterima masih ada yang tidak sesuai dari yang semestinya, sehingga disadari begitu pentingnya peran auditor internal dalam sebuah perusahaan. Masalah

gaji merupakan masalah penting bagi perusahaan. Dengan semakin besarnya perusahaan, maka kesempatan melakukan penyimpangan dan kesalahan semakin terbuka, sehingga memungkinkan terjadinya inefisiensi dan ketidaktaatan terhadap prosedur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk menghindari penyimpangan dan kesalahan maka diperlukan adanya audit internal dalam pengendalian intern gaji. Masalah gaji merupakan salah satu masalah yang penting dalam perusahaan, hal tersebut dikarenakan karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan penggajian, serta untuk menjaga suasana kerja yang baik maka gaji harus di bayar dengan tepat waktu, untuk itu dibutuhkan suatu sistem pengawasan yang efektif dan terpadu, yang dapat memberikan bantuan kepada pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan secara menyeluruh.

Dengan terlaksananya pengendalian intern di perusahaan secara efektif dan efisien, maka terdapat kemungkinan-kemungkinan yang dapat dihindarkan atau setidaknya dapat dibatasi sampai seminimal mungkin. Untuk menjaga agar sistem pengendalian intern dan pengawasan intern yang telah ada benar-benar dilaksanakan, maka perusahaan yang tergolong relatif besar biasanya memerlukan suatu bagian khusus biasanya satuan pengawas internal.

Penelitian terdahulu oleh Claresta Maulidya (2014) yang berjudul Pengaruh Audit Internal terhadap Efektivitas Pengelolaan Gaji (Studi kasus pada PT Yakjin Jaya Indonesia) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan audit internal terhadap efektivitas pengelolaan gaji pada PT. Yakjin Jaya Indonesia.

Adapun penelitian oleh Fajar Maulana Sandy (2013) dengan judul penelitian Pengaruh Pelaksanaan Audit Internal terhadap Efektivitas Sistem Penggajian Berbasis Komputer menyatakan bahwa terdapat pengaruh pelaksanaan audit internal terhadap efektivitas sistem penggajian berbasis komputer pada 3 BUMN (PT PINDAD, PT POS dan PT Kereta Api Indonesia) kuat.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AUDIT INTERNAL TERHADAP EFEKTIVITAS PENGENDALIAN INTERN GAJI”**

1.2 RumusanMasalah

1. Bagaimana pelaksanaan audit internal pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung?
2. Bagaimana efektivitas pengendalian intern gaji gaji pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung?
3. Bagaimana pengaruh audit internal terhadap efektivitas Pengendalian Intern Gaji pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung ?

1.3 TujuanPenelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan audit internal pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung.
2. Untuk mengetahui efektivitas Pengendalian Intern Gaji pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh audit internal terhadap efektivitas Pengendalian Intern Gaji pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung.

1.4 ManfaatPenelitian

1.4.1 ManfaatAkademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut mengenai pengaruh audit internal terhadap efektivitas pengendalian intern gaji.

1.4.2 ManfaatPraktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan dalam pengembangan ilmu akuntansi, khususnya audit internal dengan mengkaji bagaimana pengaruh audit internal dalam menunjang efektivitas pengendalian intern gaji pada BUMN yang berkantor pusat di Kota Bandung.