

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Badan Usaha Milik Negara (BUMN) adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. Terdapat 6 (enam) deputi pada kementerian BUMN, yang diantaranya adalah deputi yang membawahi BUMN bidang Pertambangan, Industri Strategis, Energi dan Telekomunikasi (PISET) yang saat ini dijabat Sahala Lumban Gaol. Deputi BUMN bidang PISET membawahi 25 perusahaan, dan 6 diantaranya ada di Kota Bandung. BUMN bidang PISET merupakan penyumbang terbesar laba BUMN pada tahun 2009, yakni mencapai Rp 42,67 triliun atau naik 16,52 persen dibandingkan realisasi laba bersih tahun 2008 sekitar Rp 36,6 triliun. Berdasarkan data dari www.detikfinance.com Senin, 08/02/2010, dari 25 BUMN yang bergerak di bidang PISET, PT Pertamina (Persero) tetap memberi kontribusi terbesar yaitu mencapai Rp 15,389 triliun, diikuti PT Telekomunikasi Indonesia Tbk (Telkom) sebesar Rp 9,3 triliun dan di posisi ketiga ditempati oleh PT Perusahaan Listrik Negara (PLN) senilai Rp 6,01 triliun.

BUMN bidang PISET mempunyai kegiatan beragam dan kompleks serta jangkauan usaha yang luas, sehingga diperlukan adanya pengelolaan serta pengamanan terhadap berbagai kegiatan operasi perusahaan, termasuk dalam hal penggajian.

Penggajian pada perusahaan BUMN merupakan masalah yang banyak menimbulkan pro dan kontra. Salah satunya adalah masalah remunerasi, yang secara harfiah memiliki arti penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin. Di satu sisi remunerasi ini diharapkan dapat meminimalisir adanya suap dan juga korupsi di kalangan pejabat BUMN. Namun disisi lain remunerasi dianggap sebagai pemborosan karena adanya tunjangan-tunjangan yang dianggap kurang penting seperti adanya tunjangan kartu kredit dan tunjangan *entertain*. Anggota Komisi XI DPR (mitra Menkeu dalam pembahasan anggaran) Dradjad H Wibowo dalam www.apbn.com mengatakan, kenaikan remunerasi tidak akan mampu menahan korupsi selama sanksi yang diterapkan rendah. Di Indonesia, ujar Dradjad, manfaat korupsi lebih besar dari sanksinya. Lebih parahnya lagi, karena sudah didukung secara sistemik. “Orang yang tidak korupsi malah tersingkir. Artinya, remunerasi itu hanya menambah uang saku pegawai,” katanya.

Sementara itu, presiden SBY dalam Jawa Pos 27 September 2009 menyatakan bahwa krisis keuangan global terjadi antara lain karena kultur dunia perbankan yang tidak sehat, memberikan kompensasi berlebihan kepada para eksekutif, kurang kehati-hatian dan adanya kesalahan dari manajemen.

Salah satu kelemahan dari penggajian di BUMN adalah tidak adanya standarisasi gaji yang jelas, karena Kementrian Negara BUMN hanya mengatur besaran gaji direksi dan komisaris, sementara gaji karyawan diserahkan kepada masing-masing perusahaan. Selain itu, menurut mantan Menteri Keuangan Sri

Mulyani dalam www.apbn.com 28 Maret 2008, kondisi pusat data amburadul. Terbukti ada pegawai yang sudah mangkir selama 10 tahun, namun tercatat baru bolos enam bulan. Artinya, orang tersebut digaji selama sembilan tahun tanpa kerja apa pun.

Masalah-masalah diatas menandakan belum terwujudnya prinsip pengendalian intern gaji menurut La Midjan dan Azhar (2004:59) yang diantaranya adalah adanya budget atau standar atas tarif upah dan gaji sehingga masih menimbulkan polemik dan kecemburuan di sesama institusi pemerintahan, termasuk BUMN, dan juga pemberian gaji yang belum tepat karena masih dibayarkan kepada karyawan fiktif yakni karyawan yang tidak benar-benar bekerja.

Pengamanan masalah penggajian perlu dilakukan secara hati-hati karena gaji merupakan pos pengeluaran yang cukup besar, misalnya pada PT PLN (Persero) Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten yakni sebesar Rp. 33.679.963.000 pada tahun 2007 dan Rp. 33.083.389.000 pada tahun 2008. Dengan besarnya beban gaji, kesalahan dalam pencatatan dan pembayaran gaji sangat mungkin terjadi. Pembayaran gaji di PT PLN (Persero) DJBB pada bulan Mei 2010 terdapat kesalahan pembayaran sebesar Rp. 2.312.000. Kesalahan ini biasanya terjadi pada perhitungan tunjangan posisi (P2). Berikut tabel yang menggambarkan kesalahan pembayaran P2 pada PT PLN DJBB.

Tabel 1.1

Koreksi Tunjangan Posisi Pada PT PLN (Persero) DJBB Mei 2010

Tunjangan posisi (P2) yang dibayarkan	Tunjangan posisi (P2) yang seharusnya	Koreksi P2
Rp. 430.976.000	Rp. 433.288.000	Rp. 2.312.000

Sumber: Bagian SDM PT PLN DJBB

Karena kesalahan tersebut, pengendalian intern gaji di PT PLN DJBB belum memenuhi salah satu prinsip pengendalian intern gaji menurut La Midjan dan Azhar Susanto (2004:59) yaitu tunjangan dan potongan yang dibayarkan sudah sesuai dengan seharusnya dan juga jumlah gaji yang dibayarkan sudah tepat.

Untuk mencapai tujuan dari pengendalian intern, diperlukan adanya *controlling*, yang termasuk dalam salah satu fungsi manajemen. Teori manajemen menyatakan bahwa manajemen memiliki beberapa fungsi. Robbins, Stephen P. (2006: 4) membagi fungsi manajemen dengan pendekatan *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling* (POAC). Ia mendefinisikan istilah manajemen: “*Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the use of resources to accomplish performance goals*”.

Definisi di atas dapat diterjemahkan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran kinerja.

Perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya pengawasan. Pengawasan didefinisikan sebagai fungsi yang dijalankan manajemen untuk menjamin bahwa organisasi dan tindakan-

tindakan anggotanya bergerak ke arah tujuan yang sudah ditetapkan. Yang utama dilakukan dalam pengontrolan adalah menetapkan standar kinerja, mengukur kinerja nyata dan membandingkannya dengan standar yang sudah ditentukan. Jika terjadi penyimpangan maka dilakukan tindakan perbaikan. Jadi fungsi pengawasan membantu menjamin pencapaian tujuan.

Pimpinan perusahaan selaku orang yang bertanggung jawab atas aktivitas perusahaan mempunyai kemampuan yang terbatas dalam mengelola dan mengawasi seluruh kegiatan yang begitu banyak. Oleh karena itu diperlukan suatu alat yang dapat membantu manajemen dalam melaksanakan fungsinya sehingga seluruh aktivitas perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan kegiatan dapat dikelola dan diawasi dengan baik. Salah satu alat bagi manajemen yaitu adanya pengendalian intern.

Pengendalian intern mempunyai peranan yang sangat penting. Apabila pelaksanaannya dilakukan dengan kurang cermat, kemungkinan besar akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Namun, apabila pengendalian dilakukan dengan secermat mungkin, maka seluruh aktivitas perusahaan akan terkendali dengan baik sehingga tujuan perusahaan akan tercapai sesuai dengan yang direncanakan.

Pengendalian intern yang baik dapat menghindari kemungkinan adanya penyelewengan dan kecurangan yang dapat merugikan perusahaan maupun karyawan. Guna mengarahkan dan memperlancar aktivitas perusahaan yang berkaitan dengan pengolahan gaji, maka manajemen memerlukan informasi yang

relevan, akurat dan tepat waktu. Maka sistem, kebijakan, prosedur dan pengendalian yang memadai sangatlah diperlukan.

Pengelolaan atas penghitungan jam kerja serta pembayaran gaji karyawan merupakan salah satu aktivitas rutin yang harus dilakukan oleh perusahaan. Kegiatan tersebut harus dilakukan secermat mungkin, mengingat erat sekali kaitannya dengan kesejahteraan karyawan yang dinilai sangat rawan dan sensitif pada masa sekarang ini, terutama bagi perusahaan yang jumlah karyawannya mencapai ratusan bahkan ribuan orang, jelas kegiatan perhitungan jam kerja serta pembayaran gaji akan menjadi masalah apabila dilakukan secara manual.

Untuk mengarahkan dan memperlancar aktivitas bisnis, perusahaan mulai menerapkan *Enterprise Resource Planning* (ERP). Sistem ERP merupakan suatu sistem yang diciptakan untuk mengintegrasikan seluruh sumber daya perusahaan, antara lain sumber daya manusia (*man*), keuangan (*money*), dan material.

Pengoperasian ERP dalam suatu perusahaan akan menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang cukup besar dalam tata kerja terutama yang berhubungan dengan pengumpulan, pengolahan, dan penyajian informasi akuntansi dalam hal gaji, sehingga data mengenai gaji yang diperoleh akan menjadi informasi dalam waktu singkat dan dapat diandalkan dibanding dengan sistem manual.

Secara teoritis, ERP memiliki sejumlah keunggulan dan dianggap sebagai sistem yang memadai dalam pembayaran gaji. Kecepatan dan keakuratan

informasi diyakini sebagai salah satu keunggulan dari sistem ERP. Dengan diterapkannya ERP, diharapkan adanya peningkatan kinerja keuangan yang timbul dari peningkatan efisiensi dan efektivitas perusahaan. Dalam hal ini, efisiensi berhubungan dengan penghematan dalam pengeluaran bagi tenaga kerja dan pengeluaran persediaan. Keuntungan efektivitas dapat diraih melalui berbagai cara seperti peningkatan pelanggan, perbaikan produk dan kualitas pelayanan juga mempertinggi kemampuan perencanaan strategis.

Penelitian mengenai ERP masih dikatakan jarang. Penelitian terdahulu meneliti tentang hubungan penerapan ERP dengan efektivitas pengendalian intern pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. yang dilakukan oleh Amelia Dyani (2003) dari Universitas Padjadjaran dengan kesimpulan ERP memiliki hubungan yang kuat dengan efektivitas pengendalian intern.

Atas dasar uraian di atas, maka penulis tertarik untuk meneliti topik tersebut dengan judul:

“ Hubungan Penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP) dengan Efektivitas Pengendalian Intern Gaji (Survey Pada 6 BUMN bidang PISET yang ada di Bandung)”.

1.2 Rumusan Masalah

. Berdasarkan hal tersebut diatas, penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah ERP yang dilaksanakan oleh perusahaan.
2. Bagaimanakah efektivitas pengendalian intern gaji pada perusahaan.

3. Seberapa besar hubungan penerapan ERP dengan efektivitas pengendalian intern gaji pada perusahaan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang penerapan *Enterprise Resource Planning* dan hubungannya dengan efektivitas pengendalian intern gaji.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan penulis adalah:

1. Untuk mengetahui pelaksanaan ERP pada perusahaan.
2. Untuk mengetahui efektivitas pengendalian intern gaji pada perusahaan.
3. Untuk mengetahui hubungan penerapan *Enterprise Resource Planning* (ERP) dengan efektivitas pengendalian intern gaji pada perusahaan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi:

1. Akademis

Untuk sasaran akademis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi, khususnya mengenai bahasan

sistem pengendalian manajemen dengan memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep yang sudah ada.

Selain itu diharapkan pula dari hasil penelitian ini dapat memberikan suatu sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang memerlukannya, dan dapat menjadi bahan perbandingan dalam melaksanakan penelitian untuk karya tulis lainnya.

2. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan pemikiran yang berguna bagi perusahaan di masa yang akan datang, yaitu sebagai sarana bagi perusahaan untuk mengetahui hubungan penerapan ERP dengan efektivitas pengendalian intern gaji dan untuk mengetahui hal-hal apa saja yang masih perlu mendapatkan perhatian dalam penerapan ERP ini untuk diperbaiki di waktu mendatang.