UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN
UNIKOM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pertambahan penduduk serta kemajuan teknologi dalam era globalisasi ini telah memacu timbulnya berbagai aktivitas industri dan jasa yang banyak pengaruhnya terhadap perekonomian Indonesia. Hal ini menimbulkan persaingan antara individu, karena setiap manusia dituntut untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing. Di dalam suatu persaingan dituntut seseorang individu yang profesional dan kompeten dalam bidangnya. Sikap profesional itulah yang dibutuhkan oleh perusahaan agar dapat berjalan dengan baik.

Setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan, salah satu tujuan yang paling utama yaitu memperoleh laba. Agar mencapai tujuan tersebut, dibutuhkan pemimpin perusahaan yang profesional dan memiliki wawasan yang luas sehingga dapat mengkoordinasikan faktor-faktor produksi yang tersedia di perusahaan tersebut secara efektif dan efisien, dan dapat diperoleh hasil yang maksimum. Di samping itu adanya persaingan yang semakin kompetitif memaksa manajemen untuk meningkatkan efektivitas perusahaan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia, sehingga dapat mempertahankan kemajuan perusahaan di masa mendatang.

Sumber daya manusia adalah salah satu kekayaan perusahaan yang paling penting. Oleh sebab itu perusahaan pada umumnya banyak mengeluarkan dana untuk poses pengembangan sumber daya manusia, dimana diharapkan sumber

daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan prestasi atau hasil kerja yang maksimal kepada perusahaan guna mencapai tujuan.

Bahwa manusia atau pegawai merupakan faktor yang menentukan kelangsungan operasi perusahaan, sehingga harus diupayakan langkah-langkah yang membuat karyawan bekerja dengan tenang, penuh semangat dan displin 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 dari pegawai tersebut.

Manajer serta pimpinan perusahaan harus senantiasa memperhatikan perkembangan dan kebutuhan para pegawainya. Kebutuhan paling mendasar bagi para pegawainya adalah jaminan kesejahteraan, berupa gaji yang memadai, fasilitas dan sebagainya sehingga mereka dapat hidup layak.

Salah satu masalah yang penting dalam perusahaan adalah cara pelaksanaan penggajian, hal tersebut dikarenakan pegawai sangat sensitif terhadap kesalahan-kesalahan penggajian, serta untuk menjaga suasana kerja yang baik maka gaji harus dibayar 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 setidak-tidaknya dapat dibatasi sampai batas seminimal mungkin. Namun demikian, tujuan pengendalian intern hanya akan tercapai apabila pelaksanaan

semua prosedur, metode dan teknik yang menjadi unsur-unsur sistem itu sendiri benar-benar sesuai dengan sebagaimana mestinya.

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 yang biasa disebut sebagai *"internal auditing departement"*. Bagian ini mempunyai tugas untuk meneliti dan mengawasi apakah sistem pengendalian intern telah memenuhi fungsinya yaitu dengan cara melakukan pemeriksaan intern yang dilakukan secara sistematis dan terencana.

Sesuai dengan istilah yang digunakan, yaitu pemeriksaan intern, maka hal ini berarti bahwa penerapan dan pelaksanaan pemeriksaan intern dilakukan oleh staf atau karyawan dari dalam atau dari lingkungan perusahaan sendiri.

Jangkauan aktivitas pemeriksaan intern hanyalah menyangkut bidang pemeriksaan pembukuan dan keuangan saja, dan karenanya ruang lingkup pemeriksaannyapun hanya terbatas pada bidang itu pula. Sedangkan dewasa ini, jangkauan pemeriksaan intern telah mengalami perubahan dan perkembangan yang cukup berarti bila dibandingkan waktu pertamakali baru diperkenalkan. Hal ini disebabkan karena pada dewasa ini jangkauannya tidak lagi hanya terbatas pada pemeriksaan pembukuan dan keuangan saja, namun ruang lingkup pemeriksaannya dapat diperluas ke semua bidang kegiatan perusahaan, sehingga meliputi apa yang disebut dengan *"management auditing"*. Dengan demikian dapatlah dikatakan bahwa pada dasarnya fungsi utama dari pemeriksaan intern adalah membantu manajemen dalam bidang pengawasan, sedangkan tujuannya

secara luas adalah memberikan bantuan kepada manajemen agar dapat mencapai tingkat operasi dan tata administrasi yang paling efisien dengan cara memberikan analisa dan penilaian yang objektif.

Untuk dapat memberikan bantuan kepada manajemen, kegiatan Pemeriksaan intern dimulai dengan memahami permasalahan dan kebijakan manajemen serta bekerja sama dengan manajemen atau staf dan karyawan yang terkait, untuk mencapai tujuan manajemen semaksimal mungkin. Manajemen sebagai pengambil keputusan memerlukan bantuan pemeriksaan intern dalam menentukan kebijakan yang tepat, sesuai dengan kondisi yang ada di dalam perusahaan berdasarkan analisa dan penilaian yang objektif yang didasarkan atas rekomendasi serta saran-saran yang dihasilkan yang diberikan oleh pemeriksaan intern.

Kondisi tersebut juga terjadi pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung sebagai badan usaha yang ditunjuk oleh pemerintah untuk mengelola Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang telah tersebar di daerah tingkat I dan tingkat II di seluruh Indonesia dalam rangka meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, yang tentunya juga menghadapi permasalah yang kompleks pula. Tim manajemen PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung tidak dapat terlibat langsung dalam mengelola dan mengawasi seluruh aktivitas yang terjadi dalam perusahaan. Pimpinan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung membutuhkan pengawasan intern mengenai seluruh aktivitas yang terjadi untuk mengetahui efektivitas struktur pengendalian intern perusahaan serta mengetahui sejaumana kemajuan-kemajuan yang telah dicapai oleh perusahaan. Untuk perusahaan yang berskala

besar seperti PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung dalam mengusahakan terselenggaranya pengendalian intern yang baik tentunya akan menghadapi berbagai masalah yang susah dan kompleks. Di dalam pelaksanaan fungsi pengendalian intern dilingkungan perusahaan itu sendiri maka dibentuk pemeriksaan intern yang dikenal dengan istilah Satuan Pengawasan Intern (SPI).

Pemeriksaan intern mempunyai pengaruh penting karena pemeriksaan intern merupakan salah satu pendukung unsur pengendalian intern, bagian ini bertugas menilai efektivitas struktur pengendalian intern dan menilai kualitas dan aktivitas yang telah dijalankan perusahaan, dalam dunia usaha saat ini hampir semua perusahaan melaksanakan sistem pengendalian intern karena dapat dijadikan sebagai petunjuk arah bagi pimpinan perusahaan dalam mengendalikan perusahaan. Meskipun biaya yang dibutuhkan oleh manajemen untuk pengadaan pemeriksaan intern ini cukup besar, hal ini disebabkan pelaksanaannya melibatkan orang yang mempunyai keahlian khusus.

Berdasarkan pemahaman secara teoritis mengenai pengertian pemeriksaan intern, selanjutnya penulis akan mencoba meninjau bagaimana pengaruh pemeriksaan intern yang diterapkan pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung, yaitu perusahaan yang dijadikan sebagai objek studi penelitian dalam penulisan skripsi ini. Dalam hal ini penulis membatasi permasalahan pada pemeriksaan intern dalam kaitannya dengan efektivitas struktur pengendalian intern gaji, karena diperlukan suatu kecermatan dan ketepatan di dalam penetapan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya. Gaji merupakan salah satu pengeluaran yang cukup besar dan rawan akan terjadinya kebocoran dan

penyimpangan-penyimpangan seperti banyaknya pengeluaran biaya gaji, yang tidak sesuai dengan kondisi yang sebenarnya serta banyaknya karyawan fiktif yang dicantumkan dalam daftar gaji dan permasalahan lainnya.

Karena pelaksanaan prosedur gaji ini merupakan salah satu masalah penting yang dihadapi oleh manajemen antara lain :

1. Dalam suatu perusahaan seperti perusahaan Jamsostek, mempunyai karyawan cukup banyak komponen biaya gaji, pajak pegawai dan biaya pegawai lain yang merupakan komponen biaya yang tinggi.
2. Rumit dan kompleksnya perhitungan biaya gaji, karena antara lain oleh adanya bermacam-macam tarif yang berlaku potongan dan tunjangan, masa kerja serta peraturan-peraturan, kebijakan-kebijakan perusahaan lainnya dalam mengatur masalah penetapan prosedur akuntansi gaji.
3. Penggajian merupakan suatu bidang dimana sering terjadi pemborosan sumber-sumber ekonomi perusahaan disebabkan oleh tidak adanya efisiensi dan kecurangan.

Seperti kita ketahui, pada satu sisi biaya gaji merupakan faktor biaya tenaga kerja sebagai salah satu unsur penting dalam penentuan harga pokok, dimana diperlukan kecermatan dan ketepatan baik dalam hal penentuan dan penetapan tarif, penggolongan, perhitungan dan pencatatan maupun pembayarannya. Namun pada sisi lain biaya gaji bisa merupakan faktor yang kritis bagi perusahaan karena kemungkinan terdapatnya penggelapan, penipuan, dan kecurangan, suatu tindakan penyelewengan dalam jumlah yang tidak semestinya ataupun jumlah yang dibayarkan secara salah, namun bisa juga terjadinya pengeluaran karena inefisien.

Oleh sebab itu maka pengaruh pemeriksaan intern gaji akan menjadi suatu hal yang menduduki posisi yang penting. Hal ini akan dapat terasa, lebih-lebih bila diingat bahwa masalah gaji tersebut baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata sangat menentukan laju perkembangan perusahaan dan kesalahan dalam memperlakukannya akan mengakibatkan kehancuran bagi perusahaan. Agar hal itu tidak terjadi diperlukan suatu pengendalian intern terhadap biaya gaji.

Melihat pentingnya posisi dari pemeriksaan intern terhadap struktur pengendalian intern gaji ini, maka penulis merasa berminat untuk meneliti permasalahan tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis akan memberi judul skripsi ini yaitu **"PENGARUH PEMERIKSAAN INTERN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN GAJI PADA PT. JAMSOSTEK (PERSERO) CABANG BANDUNG"**.

1.2 Identifikasi Masalah

Bagian pemeriksaan intern merupakan salah satu unsur yang harus ada didalam suatu struktur pengendalian intern yang memadai. Oleh karena itu, maka jelaslah bahwa berhasil atau setidaknya suatu struktur pengendalian intern sedikit banyaknya akan dipengaruhi oleh efektif tidaknya aktivitas bagian pemeriksaan intern. Pengaruh aktif bagian pemeriksaan intern untuk suatu pengendalian intern yang menyakut penggajian, pada kenyataannya merupakan masalah yang sangat kompleks.

Berdasarkan uraian-uraian di atas yang telah dikemukakan, maka penulis mengidentifikasikan masalah-masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pelaksanaan pemeriksaan intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung.
2. Bagaimana efektivitas struktur pengendalian intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung.
3. Bagaimana pengaruh pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dirumuskan di atas, dapat diketahui bahwa penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data empiris dan berbagai informasi yang diperlukan dalam penulisan skripsi dan untuk memahami pemeriksaan intern yang berkaitan dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung, serta mencari hubungan dasar teoritis yang didapat dalam perkuliahan dengan kenyataan sebenarnya.

Sedangkan tujuan penelitian yang ingin dicapai dari penelitian pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pemeriksaan intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang.
2. Untuk mengetahui efektivitas struktur pengendalian intern gaji yang diterapkan oleh PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Dari data dan informasi yang berhasil dikumpulkan dari penelitian ini maka diharapkan :

1. Bagi Penulis.

   Dari penelitian ini penulis dapat mengetahui dan memperoleh rumusan yang jelas mengenai manfaat pemeriksaan intern sebagai suatu unsur yang penting bagi terciptanya struktur pengendalian intern gaji yang baik. Juga menambah pengetahuan penulis dalam masalah pengaruh pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji.

2. Bagi Perusahaan.

   - **Perusahaan**, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan, terutama dalam peningkatan kualitas kerja terhadap karyawannya, dan diharapkan hasil dari penelitian ini memberikan input-input bagi manajemen perusahaan untuk lebih dapat menyempurnakan serta mengevaluasi, atau mengembangkan pemeriksaan intern dan efektivitas struktur pengendalian intern gaji.
   - **Pimpinan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung,** penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengetahui pengembangan

yang dilakukan oleh karyawan perusahan Jamsostek ini, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut.

- **Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung,** penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji perusahan.

3. Bagi Pembaca.

   Semoga penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan tentang pengaruh pemeriksaan intern dalam menunjang efektivitas struktur pengendalian intern gaji, dan untuk dijadikan bahan serta memberikan sumbangan informasi untuk penelitian lebih lanjut.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Dalam dunia pada perusahaan saat ini, salah satu faktor penting untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan adalah pemeliharaan hubungan yang baik dan memuaskan antara manajemen dan karyawannya. Untuk itu diperlukan suatu bagian yang dapat berbuat banyak untuk mendorong dan meningkatkan hubungan seperti itu, apakah itu suatu persoalan sederhana seperti sekedar menjaga agar uang pembayaran gaji disiapkan tepat pada waktunya atau pun meluas sampai kepada pengembangan sistem penggajian sebagai suatu bentuk imbalan atas prestasi kerjanya, sehingga bisa tercapai tingkat produktivitas dan efektivitas perusahaan yang optimal. Selain itu untuk mengatasi kemungkinan

terdapatnya kejadian penggelapan, penyelewengan, dan kecurangan atau pemborosan karena inefisiensi dan sebagainya.

Sehubungan dengan hal tersebut, menurut **Mulyadi** dalam bukunya **"Sistem Akuntansi",** menyatakan bahwa :

> **"Sistem pengendalian intern adalah struktur organisasi, metode dan ukuran-ukuran yang dikoordinasikan untuk menjaga kekayaan organisasi, mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi mendorong efisiensi dan mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen". (2001:163)**

Selanjutnya menurut **Arens** dan **Loebbecke** yang diterjemahkan oleh **Amir Abadi Jusuf** dalam bukunya **" Auditing Pendekatan Terpadu",** menyatakan sebagai berikut :

> **"Pertama, gaji, upah dan pajak penghasilan pegawai, dan beban pegawai lainnya merupakan komponen utama pada kebanyakan perusahaan, Kedua, beban tenaga kerja *(labour)* merupakan pertimbangan penting dalam penilaian persediaan pada perusahaan manufaktur dan kontruksi, dimana klasifikasi dan alokasi beban upah yang tidak semestinya dapat menyebabkan salah saji laba bersih secara material, Terakhir, penggajian merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian melalui *fraud* ". (1999:533)**

Dari uraian di atas terlihat bahwa faktor gaji merupakan faktor yang cukup penting sekaligus merupakan faktor kritis dalam suatu perusahaan karena gaji merupakan unsur utama biaya perusahaan yang relatif besar jumlahnya. Maka apabila pengelolaannya kurang sehat akan mengakibatkan kerugian. Hal ini terutama menyangkut kemungkinan terjadinya penggelapan, penyelewengan, dan kecurangan atau pemborosan akibat kurangnya efisiensi. Kecurangan yang sering terjadi diantaranya adanya pemborosan untuk pegawai fiktif (pegawai yang sudah tidak bekerja lagi untuk perusahaan tetapi masih menerima gaji), penambahan

jumlah jam kerja atau lembur yang tidak semestinya maupun pembayaran kepada karyawan yang melebihi jumlah yang seharusnya dibayarkan.

Untuk mengurangi dan mengatasi kemungkinan negatif di atas maka sistem akuntansi yang merupakan bagian yang integral dari struktur pengendalian intern sangatlah penting bagi manajemen untuk meningkatkan efisien dan efektivitas perusahaan yang dikelolanya. Oleh karena itu unsur-unsur struktur pengendalian intern yang baik merupakan suatu keberhasilan terlaksananya sistem pengendalian intern benar-benar harus diperhatikan. Karena salah satu unsur paling dominan untuk menunjang efektivitas suatu struktur pengendalian intern, termasuk struktur pengendalian intern gaji adalah adanya pengujian independen yang dilakukan oleh bagian pemeriksaan intern yang berfungsi membantu manajemen dengan memberikan analisa, penilaian, rekomendasi. informasi mengenai aktivitas yang diperiksanya.

Apabila unsur-unsur tersebut terpenuhi maka struktur pengendalian intern yang baik akan dapat menekan terjadinya kesalahan dan penyelewengan dalam batas-batas biaya yang layak. Meskipun ini tidak menjamin terhadap semua kesalahan-kesalahan dan penyelewengan yang terjadi. Karena semua itu tetap akan kembali kepada faktor manusia atau pribadi masing-masing. Tetapi minimal dengan adanya pemeriksaan intern yang memadai akan dapat diketahui secara dini apabila adanya kecurangan-kecurangan. Selanjutnya pengertian pemeriksaan intern menurut *Institut Of Internal Auditors* dalam *Standar For the Profesional Practice Of Internal Auditing* adalah sebagai berikut :

"Internal Auditing is an independent appraisal function estabilished when an organization examine evaluate is activities as service to organization". (1998;3)

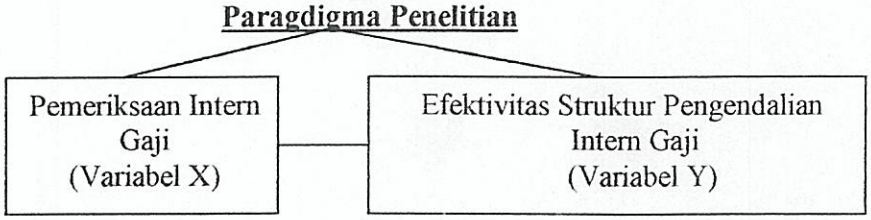
Sedangkan pengertian pemeriksaan intern menurut **Fauzi** dalam bukunya **"Pedoman dan Prosedur Pemeriksaan Akuntan"**, sebagai berikut :

"Pemeriksaan intern di dalam pelaksanaan tugasnya mengevaluasi berfungsinya sistem dan prosedur akuntansi, keuangan, dan operasi dengan suatu cara yang sistematis, menelaah dan menetapkan kebenaran data keuangan, berusaha memperoleh administrasi yang paling efisien dan memastikan perlindungan serta tanggung jawab pengurusan dan pengamanan harta terhadap kerugian yang timbul dari berbagai macam sebab, kemudian mendokumentasikan temuan-temuannya dari hasil pelaksanaan tugas tersebut berikut usul-usul perubahan dan perbaikan yang perlu dilakukan pada berbagai tahap operasi, untuk selanjutnya disampaikan kepada pimpinan sebagai hasil kerja". (1999:17)

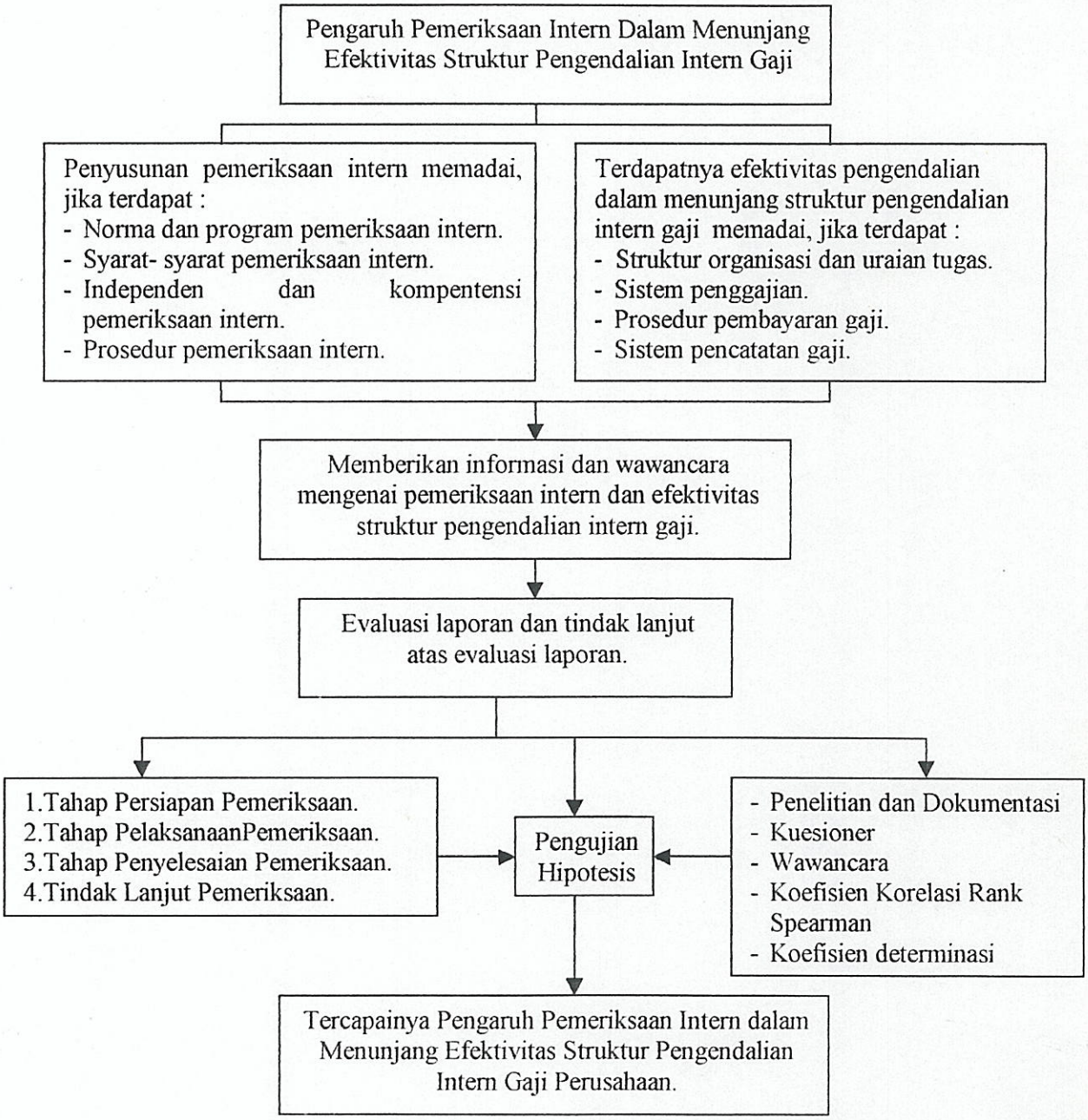
Dari pernyataan di atas jelaslah betapa penting pengaruh pemeriksaan intern dalam membantu manajemen meneliti dan mengawasi apakah prosedur, metode dan teknik yang menjadi alat dari struktur pengendalian intern itu sudah dilaksanakan dengan efektif dan tepat. Dalam kedudukannya yang bebas dari kegiatan operasional, maka pemeriksaan intern dapat menilai semua aktivitas dalam perusahaan. Selain dari itu bantuan pemeriksaan intern akan dapat memberikan informasi yang efisien dan efektif yang menyangkut keakuratan laporan keuangan yang akan dijadikan dasar bagi manajemen dalam pengambilan keputusan. Atas dasar uraian di atas, maka dapat diambil suatu hipotesis sebagai berikut :

"Pemeriksaan intern mempunyai pengaruh terhadap efektivitas struktur pengendalian intern gaji".

Gambar 1
Paragdigma Penelitian



Gambar 2
Model Bagan Pengaruh Pemeriksaan Intern Dalam Menunjang Efektivitas Struktur Pengendalian Intern Gaji



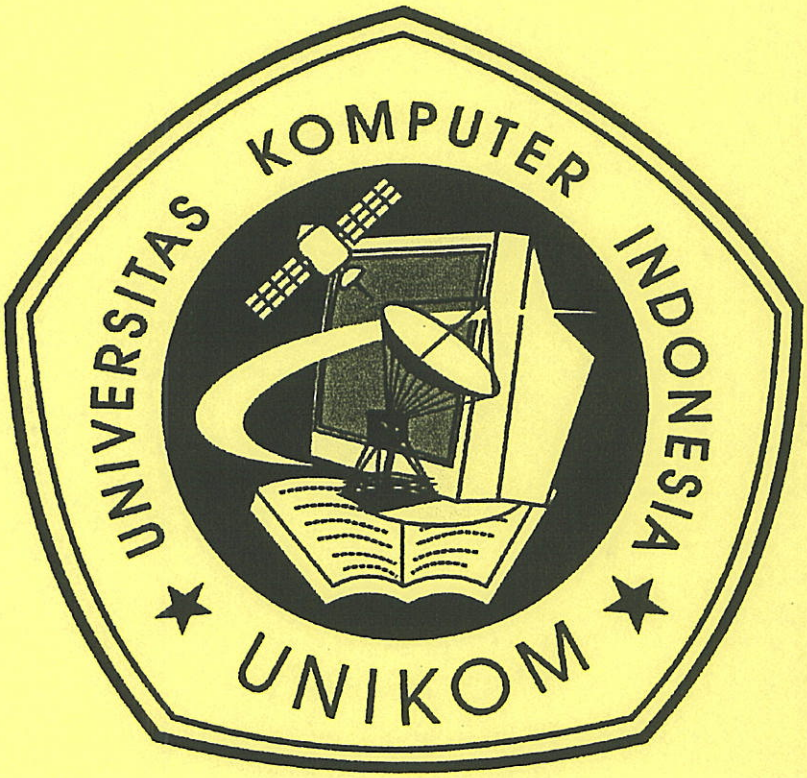
1.6. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek Penelitian dalam penulisan skripsi ini, pada PT. Jamsostek (Persero) Cabang Bandung, yang berlokasi di Jl. P.H.Hasan Mustafa No.39 Bandung 40124 dengan nomor telepon (022) 704486. Penelitian dimulai dari bulan Juni sampai dengan September tahun 2002.

Tabel 1.1

Time Schedule Penelitian

No	Rancangan Penelitian	Bulan															
		Juni				Juli				Agustus				September			
		Minggu Ke															
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Penelitian Pendahuluan																
2.	Penulisan Usulan Penelitian																
3.	Pengumpulan Data																
4.	Pengolahan Analisa Data																
5.	Penulisan Laporan Pemeriksaan																


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM