

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latarbelakang Masalah

Suatu perusahaan baik perusahaan kecil, menengah maupun besar harus ada pengawasan terus-menerus secara langsung dalam pengoperasiannya oleh pimpinan perusahaan sehingga fungsi-fungsi manajemen yang telah ditetapkan dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya secara efektif dan efisien oleh entitas yang ada di dalam perusahaan tersebut. Terlaksananya fungsi-fungsi manajemen dalam suatu perusahaan dapat memberikan informasi yang lebih andal dan dapat dipercaya sehingga pengambilan keputusan yang didasarkan pada informasi tersebut lebih efektif guna untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya. Namun seiring dengan berkembangnya perusahaan maka semakin banyak masalah yang harus dihadapi oleh pimpinan perusahaan serta ruang lingkupnya yang luas mengakibatkan ketidakmampuan untuk melakukan pengawasan secara langsung. Keadaan yang demikian mengharuskan pimpinan perusahaan harus mendelegasikan wewenang dan tanggung jawabnya kepada bawahan yang mampu menggantikan posisinya dalam melakukan pengawasan yang ruang lingkupnya lebih kecil. Untuk melaksanakan kebijakan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan perusahaan dengan baik, maka diciptakan suatu alat bantu untuk mengendalikan fungsi-fungsi yang ada di dalam perusahaan yaitu dengan menggunakan sistem pengendalian intern karena sistem pengendalian yang baik akan dapat menghasilkan

informasi yang jelas, teliti, tepat waktu dan dapat dipercaya guna sebagai dasar perencanaan strategi dan pengendalian manajemen, selain itu sistem pengendalian intern juga merupakan salah satu faktor yang menentukan keandalan laporan keuangan yang dihasilkan oleh perusahaan.

Pengertian sistem pengendalian intern yang didefinisikan oleh *American Institute of Certified Public Accountant* (AICPA) meliputi susunan organisasi dan semua cara-cara serta peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk menjaga dan mengamankan harta miliknya, memeriksa kecermatan dan kebenaran data-data administrasi, memajukan efisiensi dalam operasi dan membantu menjaga kebijaksanaan manajemen yang telah ditetapkan untuk dipatuhi (Hartadi, 1990, hal 175).

Sistem pengendalian intern merupakan salah satu hal yang menjadi pertimbangan oleh seorang auditor yang mengaudit suatu perusahaan. Sistem pengendalian intern yang baik dapat memudahkan auditor dalam melakukan pemeriksaan akuntansi suatu perusahaan. Selain itu, pengendalian intern ini juga diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mendeteksi kesalahan dan kecurangan yang terjadi atas catatan-catatan akuntansi yang sangat penting bagi pimpinan perusahaan dalam pengambilan keputusan. Terciptanya sistem pengendalian intern bukan berarti meniadakan semua kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan melainkan supaya apabila terjadi penyelewengan-penyelewengan dapat diketahui dan diatasi dengan cepat. Adapun tujuan sistem pengendalian intern antara lain adalah (Mulyadi, 1992, hal 69) : (1) menjaga kekayaan dan catatan, (2) mengecek ketelitian

dan keandalan data akuntansi, (3) mendorong efisiensi, (4) mendorong dipatuhinya kebijakan manajemen.

Sistem pengendalian intern terdiri dari 5 komponen yaitu lingkungan pengendalian, perhitungan resiko manajemen, informasi dan komunikasi, pemantauan dan aktivitas pengendalian. Kelima komponen pengendalian intern tersebut diterapkan pada berbagai sistem akuntansi yang ada di perusahaan. Salah satu sistem akuntansi yang menerapkan pengendalian intern adalah sistem penggajian dan pengupahan. Sistem penggajian dan pengupahan sangat penting apalagi dalam perusahaan manufaktur yang pengeluaran kasnya sebagian besar digunakan untuk membayar gaji dan upah karyawan. Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (Mulyadi,1993, hal 377).

PT. Adi Satria Abadi adalah perusahaan yang bergerak di bidang industri pembuatan sarung tangan. Dalam perusahaan ini tenaga kerja merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting bagi perusahaan. PT. Adi Satria Abadi mempekerjakan karyawannya dengan sistem kontrak dengan masa kontrak satu tahun dan perpanjangan kontrak dilakukan setiap 6 bulan sekali. Setelah masa kerja dua tahun, tenaga kerja kontrak ini akan diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan. Dengan demikian maka sistem penggajian dan pengupahan sangatlah perlu diterapkan melihat adanya kemungkinan pergantian tenaga kerja dalam masa kontrak seperti dalam perusahaan ini pergantian tenaga kerja sering terjadi pada bagian

potong. Keluar masuknya karyawan yang tidak didata dengan baik dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada dapat menyebabkan kemungkinan terjadinya kesalahan dan kecurangan terutama dalam pembayaran gaji dan upah karyawan fiktif.

Sistem pengendalian intern yang baik pada penggajian dan pengupahan akan dapat menanggulangi kesalahan dan kecurangan yang mungkin terjadi. Penulis menyadari akan pentingnya keefektifan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan, sehingga bermaksud untuk melakukan penelitian terhadap **“Evaluasi Sistem Pengendalian Intern Penggajian dan Pengupahan pada PT. Adi Satria Abadi Yogyakarta”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diambil penulis adalah:

1. Apakah sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada PT. Adi Satria Abadi sudah memadai?
2. Apakah sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan pada PT. Adi Satria Abadi sudah dipatuhi?

1.3. Batasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka batasan masalah yang diteliti adalah sebagai berikut :

1. Sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan ditekankan pada pengendalian akuntansi karena penelitian ini difokuskan pada prosedur-prosedur dan kebijakan perusahaan yang bertujuan untuk menjaga kekayaan harta dan catatan; dan mengecek ketelitian dan keandalan data akuntansi.
2. Sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang dianalisis dibatasi pada periode 1 Januari 2004 sampai dengan 31 Desember 2004.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman tentang sistem pengendalian intern pada aktivitas penggajian dan pengupahan yang diterapkan pada PT. Adi Satria Abadi di Yogyakarta telah memadai dan dipatuhi. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan desain sistem pengendalian intern yang baik bagi perusahaan apabila ditemukan adanya kelemahan-kelemahan dalam sistem pengendalian intern yang telah ditetapkan

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat :

1. Bagi perusahaan, dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan perbaikan atas kelemahan yang ada dalam perusahaan terutama berkaitan dengan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan.
2. Bagi penulis, sebagai sarana untuk mempraktekkan teori auditing dan sistem informasi akuntansi yang diperoleh selama masa studi dan menambah wawasan serta pengetahuan khususnya tentang sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan.

1.6. Metodologi Penelitian

Metode pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi lapangan yang meliputi :

a. Wawancara

Wawancara dilakukan dengan mengajukan pertanyaan dan penjelasan secara langsung kepada pihak perusahaan khususnya kepada pihak-pihak yang terkait dalam sistem penggajian dan pengupahan.

b. Kuesioner

Kuesioner diberikan kepada pihak yang menjalankan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang digunakan sebagai salah satu pedoman yang digunakan penulis untuk mengambil kesimpulan.

c. Observasi

Observasi dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung atas transaksi-transaksi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan.

d. Inspeksi

Inspeksi dilakukan dengan mengadakan pemeriksaan terhadap dokumen-dokumen dan catatan akuntansi yang berkaitan dengan sistem penggajian dan pengupahan.

1.7. Analisis Data

Analisis data dilakukan baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif. Analisis data bertujuan untuk melakukan perbandingan antara teori dengan praktek di perusahaan untuk mengetahui kemungkinan adanya penyimpangan yang tidak sesuai kriteria sistem pengendalian yang baik.

Langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut:

a. Pengujian sistem penggajian dan pengupahan

Pengujian ini untuk mengetahui apakah sistem penggajian dan pengupahan telah diterapkan dengan baik oleh perusahaan. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara mengevaluasi setiap unsur pokok sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang kemudian dibandingkan dengan kriteria sistem pengendalian intern yang baik. Unsur-unsur pokok yang dibuat oleh AICPA (*American Institute of Certified Public Accountant*) meliputi :

1. Sistem organisasi yang memisahkan tanggung jawab fungsional secara tegas.
2. Sistem wewenang dan prosedur pencatatan yang cukup memberikan perlindungan terhadap kekayaan, hutang, pendapatan dan biaya.
3. Praktik yang sehat yang dijalankan di dalam pelaksanaan tugas dan fungsi tiap-tiap bagian organisasi.
4. Karyawan yang mutunya sesuai dengan tanggung jawabnya.

Adapun cara yang digunakan untuk mendokumentasikan informasi mengenai sistem pengendalian intern yang berlaku dalam perusahaan guna untuk melakukan evaluasi adalah sebagai berikut:

1) Kuesioner

Kuesioner ini berisi pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan yang disusun sedemikian rupa sehingga jawaban yang diharapkan hanya terdiri dari “ya”, “tidak”, “tidak dapat diterapkan”. Jika jawaban-jawaban yang diperoleh sebagian besar “ya” berarti sistem pengendalian intern perusahaan baik, sedangkan jika jawabannya sebagian besar “tidak” berarti pengendalian intern perusahaan lemah.

2) Bagan Alir

Bagan alir merupakan cara yang paling cepat untuk mengetahui efektif tidaknya suatu sistem karena dapat dilihat prosedur-prosedur sistem

penggajian dan pengupahan awal sampai akhir yaitu proses pencatatan.

3) Inspeksi dokumen terkait, wawancara dengan bagian terkait

Inspeksi dokumen dilakukan untuk mengetahui seberapa baik sistem pengendalian intern suatu perusahaan seperti ada tidaknya dokumen bernomor urut cetak, ada tidaknya otorisasi dari pihak berwenang untuk setiap pembayaran gaji dan upah. Wawancara dilakukan untuk memperoleh informasi mengenai unsur pengendalian intern yang berlaku dalam perusahaan.

- b. Pengujian kepatuhan dengan menggunakan *attribute sampling* dalam pelaksanaan pengujian pengendalian intern terhadap sistem penggajian dan pengupahan.

Pengujian efektivitas sistem pengendalian intern dalam pengujian kepatuhan digunakan *attribute sampling* yang terbagi menjadi tiga model yaitu (Mulyadi, 1992, hal 161) :

1. *Fixed-sample-size attribute sampling*

Model pengambilan sampel ini ditujukan untuk memperkirakan persentase terjadinya mutu tertentu dalam suatu populasi. Model ini terutama digunakan jika akuntan melakukan pengujian kepatuhan terhadap suatu unsur pengawasan intern, dan akuntan tersebut memperkirakan akan menjumpai beberapa penyimpangan (kesalahan).

2. *Stop-or-go sampling*

Model pengambilan sampel ini sering juga disebut *decision attribute sampling*. Model ini dapat mencegah akuntan dari pengambilan sampel yang terlalu banyak, yaitu dengan cara menghentikan pengujian sedini mungkin. Model ini digunakan jika akuntan yakin bahwa kesalahan yang diperkirakan dalam populasi sangat kecil.

3. *Discovery sampling*

Model pengambilan sampel ini cocok digunakan jika tingkat kesalahan yang diperkirakan dalam populasi sangat rendah (mendekati nol). Dalam model ini akuntan menginginkan kemungkinan tertentu untuk menemukan paling tidak satu kesalahan, jika kenyataannya tingkat kesalahan sesungguhnya lebih besar dari yang diharapkan. *Discovery sampling* ini dipakai oleh akuntan untuk menemukan kecurangan, pelanggaran yang serius dari unsur sistem pengawasan intern, dan ketidakberesan yang lain.

Berdasarkan ketiga pengertian tersebut maka untuk mencegah banyaknya sampel yang diambil dan keyakinan penulis bahwa kesalahan dalam populasi sangat kecil maka model yang digunakan adalah *stop-or-go sampling*. Adapun prosedur yang harus ditempuh dalam model ini adalah:

- 1) Menentukan DUPL (*Desired Upper Precision Limit*) sebesar 5%
- 2) Menggunakan tabel besarnya sampel minimum untuk menentukan sampel pertama yang harus diambil. Maka dengan DUPL sebesar 5%, sampel minimum yang harus diambil adalah sebanyak 60.

- 3) Membuat tabel *Stop-or-go decision*. Jika dari pemeriksaan 60 anggota sampel tersebut tidak ditemui kesalahan, maka pengambilan sampel dihentikan dan kemudian dapat diambil kesimpulan bahwa unsur sistem pengendalian intern yang diperiksa adalah efektif. Pengambilan sampel dihentikan apabila $DUPL = AUPL$.
- 4) Evaluasi hasil pemeriksaan terhadap sampel. Sistem pengendalian intern dikatakan efektif apabila hasil pengujian *attribute sampling* yang diperoleh $AUPL \leq DUPL$. Selain itu, penulis juga menggunakan asersi-aseri yang relevan serta salah saji potensial yang bersangkutan dengan pengendalian intern sistem penggajian dan pengupahan sebagai berikut (Mulyadi,2002, hal 300):

Tabel 1.1
Pertimbangan Resiko Pengendalian Transaksi Penggajian dan Pengupahan

Fungsi	Salah Saji Potensial	Pengendalian yang Diperlukan	Asersi yang Terjadi				
			KK	K	HK	PA	PP
Pembuatan daftar gaji dan upah	Orang yang tidak diotorisasi masuk ke dalam daftar gaji dan upah	Pemisahan fungsi Orang yang namanya tercantum dalam daftar gaji dan upah adalah orang yang memiliki surat keputusan pengangkatan dari manajer	√				
	Perubahan informasi dalam daftar gaji dan upah tidak diotorisasi oleh manajer yang berwenang	Otorisasi dari manajer yang berwenang atas daftar gaji dan upah serta dokumen pendukung perubahan daftar gaji dan upah	√			√	
	Salah perhitungan gaji dan upah	Pengecekan independent atas penghitungan gaji dan upah dan pajak penghasilan yang berkaitan	√			√	
Pembuatan bukti kas keluar	Pembayaran gaji dan upah yang tidak diotorisasi	Setiap bukti kas keluar untuk pembayaran gaji dan upah harus didasarkan pada daftar gaji dan upah yang telah diotorisasi oleh manajer berwenang	√	√			
	Biaya tenaga kerja langsung tidak dibebankan kepada kos produk	Penggunaan kartu jam kerja	√	√		√	
	Biaya overhead sesungguhnya tidak dicatat	Penggunaan bukti kas keluar dan bukti memorial yang diotorisasi oleh manajer berwenang	√	√		√	
	Salah dalam pembuatan bukti kas keluar	Pengecekan independen atas pembuatan bukti kas keluar berdasarkan daftar gaji dan upah		√			

Tabel 1.1
Pertimbangan Resiko Pengendalian Transaksi Penggajian dan Pengupahan

Fungsi	Salah Saji Potensial	Pengendalian yang Diperlukan	Asersi yang Terjadi				
			KK	K	HK	PA	PP
Pembayaran gaji dan upah	Gaji dan upah dibayarkan kepada orang yang tidak berhak menerimanya	Hanya karyawan yang memiliki identitas yang sah yang berhak menerima gaji dan upah	√	√			
Pencatatan biaya gaji dan upah serta kewajiban yang berkaitan	Biaya gaji dan upah dicatat ke dalam akun yang salah	Penggunaan panduan akun; pelaporan biaya gaji dan upah pada waktu yang tepat Pertanggungjawaban semua formulir bernomor urut tercetak: kartu jam kerja, kartu jam hadir, bukti kas keluar, bukti memorial		√		√	
	Catatan biaya dalam buku pembantu biaya tidak sama dengan akun kontrol biaya yang bersangkutan dalam buku besar	Rekonsiliasi periodic buku pembantu biaya dengan akun kontrol yang bersangkutan dalam buku besar		√			

Keterangan: KK: keberadaan dan keterjadian, K: kelengkapan, HK: hak dan kewajiban, PA: penilaian atau alokasi, PP: penyajian dan pengungkapan

1.8. Sistematika Pembahasan

Bab 1. PENDAHULUAN

Bab ini berisi latarbelakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian, analisis data dan sistematika pembahasan.

Bab2. SISTEM PENGENDALIAN INTERN PENGGAJIAN DAN PENGUPAHAN

Bab ini berisi mengenai definisi pengauditan, pentingnya sistem pengendalian intern; tujuan, unsur, penggolongan kembali unsur sistem pengendalian intern dan pemahaman sistem pengendalian intern; unit organisasi yang terkait, dokumen, catatan, bagan alir dan unsur sistem pengendalian intern penggajian dan pengupahan; pengertian *audit sampling*, *statistical sampling*, dan model *attribute sampling*.

Bab 3. GAMBARAN PERUSAHAAN

Bab ini berisi mengenai sejarah perusahaan, visi dan misi serta letak geografis perusahaan, struktur organisasi; bahan baku, mesin dan peralatan produksi, proses produksi, dan produk yang dihasilkan; sistem pemasaran, personalia, dan sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Adi Satria Abadi.

Bab 4. ANALISIS DATA

Bab ini berisi mengenai pengujian desain sistem penggajian dan pengupahan, dan penggunaan tehnik *attribute sampling* dalam pelaksanaan pengujian pengendalian terhadap transaksi penggajian dan pengupahan pada PT. Adi Satria Abadi.

Bab 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi mengenai kesimpulan yang diambil berdasarkan analisis data dari bab 4 serta saran yang dapat menjadi pertimbangan perusahaan.