

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pasar dan ruang lingkup yang semakin luas sekarang ini, menuntut agar aspek – aspek manajemen yang ada dalam perusahaan, yaitu fungsi perencanaan, fungsi pelaksanaan, dan fungsi pengawasan harus didelegasikan kepada bawahan. Hal ini mengakibatkan struktur organisasi perusahaan menjadi lebih luas dan kompleks dimana semakin banyak orang yang terlibat didalamnya. Untuk melakukan pengawasan terhadap jalannya perusahaan dan menjaga keamanan harta kekayaan perusahaan, maka pengendalian intern pada perusahaan sangatlah penting untuk dilakukan.

Struktur organisasi perusahaan yang semakin luas dan kompleks sangat membutuhkan pengendalian intern yang baik untuk mencegah terjadinya atau akan timbulnya berbagai kemungkinan buruk seperti kerugian yang dialami oleh perusahaan akibat adanya penyelewengan yang dilakukan oleh karyawan terhadap dokumen-dokumen tertentu, ketidakefisienan dalam beroperasi, kelalaian karyawan dalam melakukan pekerjaannya, kecurangan dalam pelaporan keuangan

Struktur pengendalian intern diterapkan untuk semua akun dalam laporan keuangan dan pemeriksaan dilakukan untuk semua akun yang ada. Transaksi penggajian merupakan transaksi yang rutin terjadi dan melibatkan uang dalam jumlah

yang besar. Oleh sebab itu, pengendalian intern yang baik sangat dibutuhkan untuk mengurangi kesalahan atau kecurangan yang mungkin terjadi pada sistem penggajian.

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan dibayarkan secara tetap per bulan. Sistem akuntansi penggajian dan pengupahan dirancang untuk mengangani perhitungan gaji dan upah karyawan serta pembayarannya. Sistem akuntansi penggajian dan upah bertujuan untuk menjamin bahwa status, tarif gaji dan pemmotongan gaji karyawan telah diotorisasi dan bahwa biaya-biaya tenaga kerja telah dicatat, diklasifikasikan, diikhtisarkan dan dilaporkan secara akurat dan secepatnya (Mulyadi, 2002).

Pengendalian intern pada sistem penggajian dan pengupahan menjadi penting dengan beberapa alasan : (Al Haryono Jusup, 2001)

1. Gaji, upah dan pajak penghasilan pegawai, dan beban pegawai lainnya merupakan komponen biaya utama pada perusahaan.
2. Penggajian dan pengupahan merupakan bidang yang menyebabkan pemborosan sejumlah besar sumber daya perusahaan karena inefisiensi atau pencurian serta memanipulasi kas melalui pembayaran gaji fiktif.

Apabila struktur pengendalian intern yang ditetapkan di dalam perusahaan tidak baik, akuntan akan melakukan pengujian-pengujian yang lebih banyak untuk meyakinkan dirinya akan kewajaran laporan keuangan perusahaan, sehingga biaya yang akan dibebankan perusahaan akan relatif mahal.

PT. Gunung Hijau adalah perusahaan yang memproduksi kemasan karton. Saat ini PT. Gunung Hijau tercatat memiliki karyawan sebanyak 102 orang. Dengan karyawan dengan jumlah yang banyak seperti itu, maka dibutuhkan prosedur pengendalian sistem penggajian yang lebih teliti dengan tujuan agar dapat dievaluasi bahwa sistem pengendalian dan prosedur yang telah dibuat telah dipatuhi.

Sistem penggajian yang ada dalam PT Gunung Hijau belum terkomputerisasi dimana dalam melaksanakan sistem penggajian masih manual dan sebagai manusia pasti tidak luput dari kesalahan atau kecerobohan dan kecurangan yang mungkin terjadi oada sistem penggajian. Audit tentang struktur pengendalian intern pada sistem penggajian pun belum pernah dilakukan pada PT. Gunung Hijau.

Dalam menilai resiko pengendalian pada sistem penggajian, auditor menyadari bahwa salah saji yang terjadi dalam daftar gaji dan upah mungkin timbul akibat kesalahan yang tidak disengaja atau kecurangan. Resiko yang mungkin terjadi (Walter G. Kell & William C. Boynton, 1996) :

1. Pembayaran kepada karyawan fiktif
2. Pembayaran kepada karyawan aktual untuk jam-jam kerja tidak dilakukan
3. Pembayaran kepada karyawan aktual dengan tarif yang lebih tinggi daripada yang diotorisasi

Berdasarkan pada alasan-alasan yang sudah dikemukakan di atas tersebut maka penulis memilih judul : “AUDIT STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN PADA SISTEM PENGGAJIAN” dengan studi kasus pada PT. Gunung Hijau.

1.2. Rumusan Masalah

Dari alasan-alasan yang sudah dikemukakan diatas maka ditariklah suatu perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah desain struktur pengendalian intern pada sistem penggajian di PT. Gunung Hijau sudah memadai?
2. Apakah prosedur pengendalian intern pada sistem penggajian di PT Gunung Hijau sudah dipatuhi?

1.3. Batasan Masalah

Karena luasnya obyek penelitian dan untuk menghindari hal-hal yang tidak sesuai dengan tujuan penelitian dan keterbatasan-keterbatasan lainnya, maka penulis membatasi masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Pengertian pengendalian intern dalam pernyataan *Committee of Sponsoring Modern Auditing*, (1996) :

Pengendalian intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan pengurus perusahaan seperti komisaris, manajemen atau personel lainnya yang dibuat untuk memberikan jaminan yang layak yang berkenan dengan tercapainya tujuan dalam kategori:

- dapat dipercayanya atau keandalan laporan keuangan
- kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku
- efektifitas dan efisiensi operasi

Untuk dapat dikatakan memadai, desain struktur pengendalian intern harus memenuhi lima komponen pengendalian intern yang saling berhubungan, yaitu :

1. Lingkungan pengendalian (*control environment*) menetapkan suasana organisasi yang mempengaruhi kesadaran akan pengendalian dari orang-orangnya. Lingkungan pengendalian merupakan fondasi dari semua komponen pengendalian intern lainnya, yang menyediakan disiplin dan struktur.
 2. Penilaian resiko (*risk assessment*) merupakan pengidentifikasian dan analisis entitas mengenai resiko yang relevan terhadap pencapaian tujuan entitas, yang membentuk suatu dasar mengenai bagaimana resiko harus dikelola.
 3. Aktivitas Pengendalian (*control activities*) merupakan kebijakan dan prosedur yang membantu meyakinkan bahwa perintah manajemen telah dilaksanakan.
 4. Informasi dan komunikasi (*information and communication*) merupakan pengidentifikasian, penangkapan, dan pertukaran informasi dalam suatu bentuk dan kerangka waktu yang membuat orang mampu melaksanakan tanggungjawabnya.
 5. Pemantauan (*monitoring*) merupakan suatu proses yang menilai kualitas kinerja pengendalian intern pada suatu waktu.
2. Prosedur Struktur Pengendalian Intern dalam suatu perusahaan untuk atribut setiap sampel dikatakan sudah dipatuhi jika $AUPL = DUPL$, dimana tingkat kesalahan disini adalah 0 atau dapat juga dikatakan dipatuhi jika $AUPL < DUPL$. Dalam melakukan langkah-langkah pengujian pengendalian kita diminta untuk

menentukan *desired upper precision* (DUPL) dan tingkat keandalan, setelah itu kita diminta untuk menentukan besar sampel minimum dengan menggunakan tabel untuk pengujian kepatuhan dan membuat tabel *stop-or-go sampling* yang bertujuan untuk mengetahui bahwa struktur pengendalian intern yang diperiksa sudah dipatuhi atau tidak. Jika struktur pengendalian intern perusahaan yang diaudit baik, maka peneliti disarankan untuk menggunakan tingkat kesalahan maksimum (*desired upper precision limit*/DUPL) yang dapat diterima dalam populasi adalah 5 % sehingga tingkat keandalan adalah 95 % dengan sample sebanyak 60 sampel.

3. Pengertian Gaji menurut Mulyadi, Auditing, edisi 6, buku 2, Penerbit Salemba Empat, 2002, hal 285 :

Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer dan dibayarkan secara tetap per bulan

Pengertian Gaji menurut Arens and Loebbecke, diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf, Auditing Pendekatan Terpadu, buku 2, Penerbit Salemba Empat, 1999, hal 532:

Gaji adalah pembayaran kepada pegawai atas jasa yang diberikan kepada pemerintah dan lembaga lainnya atas pajak penghasilan dan kenikmatan pegawai yang terhutang.

Pengertian Gaji menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2002, hal 327 :

Gaji diartikan sebagai balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu

1.4. Tujuan Penelitian

1. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk memahami dan menguji bahwa desain struktur pengendalian intern pada sistem penggajian di PT.Gunung Hijau Solo sudah memadai.
2. Tujuan diadakannya penelitian ini adalah untuk menguji bahwa prosedur pengendalian intern pada sistem penggajian di PT. Gunung Hijau Solo sudah dipatuhi.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang sudah dilakukan ini diharapkan hasilnya dapat bermanfaat bagi Perusahaan sebagai dasar acuan bagi perusahaan di dalam melaksanakan struktur pengendalian intern yang akan ataupun sudah dilaksanakan di dalam perusahaan, dan diharapkan juga dapat memberikan masukan kepada perusahaan sekiranya langkah--langkah apa yang diperlukan untuk memperbaiki struktur pengendalian intern pada sistem penggajian yang sudah dilaksanakan perusahaan.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I . PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. AUDIT STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN SISTEM PENGGAJIAN

Berisi tentang pengertian auditing, jenis-jenis audit, jenis-jenis auditor, jasa yang dilakukan Kantor Akuntan Publik, Standar Auditing, tujuan audit SPI, tujuan pengendalian intern sistem penggajian, pengertian dan tujuan struktur pengendalian intern, asersi-aseri manajemen dalam laporan keuangan, unsur-unsur pengendalian intern dan pentingnya struktur pengendalian intern. Dalam bab ini juga menjelaskan Flowchart sistem penggajian, keterbatasan struktur pengendalian intern, pengertian efektif, pengertian penggajian, dokumen dan catatan yang umum pada sistem penggajian, dokumen dan catatan yang umum dalam sistem penggajian, fungsi-fungsi dan pengendalian yang terkait pada sistem penggajian, salah saji potensial yang mungkin terjadi pada sistem penggajian, program audit untuk sistem penggajian dan pengujian pengendalian.

BAB III. GAMBARAN UMUM PT. GUNUNG HIJAU

Bab ini berisi tentang Latar Belakang perusahaan, visi, arah dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan, Flowchart sistem penggajian, narasi flowchart sistem penggajian, dokumen-dokumen dalam sistem penggajian, fungsi-fungsi yang terkait dalam sistem penggajian, bagian yang berhubungan langsung dengan sistem penggajian, sistem penggajian karyawan, elemen-elemen pengendalian intern .

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Pemahaman tentang struktur pengendalian intern, pengidentifikasian salah saji potensial, pengendalian yang diperlukan dan pengujian kepatuhan yang dapat dilakukan, serta pengujian kepatuhan dengan metode stop-or-go-sampling.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang kesimpulan dan saran yang sudah diambil dan dibuat peneliti.

