

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Masalah tenaga kerja merupakan salah satu masalah sulit yang dihadapi perusahaan. Ini disebabkan karena perusahaan harus mampu mengendalikan dan membuat tenaga kerja melakukan pekerjaannya agar visi dan misi perusahaan dapat tercapai, sekaligus juga visi dan misi para tenaga kerja tersebut terpenuhi sehingga saling menguntungkan bagi masing-masing pihak. Dalam mengatur segala aspek dan kegiatan, perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan kompetitif untuk menunjang aktivitas operasional maupun non operasional. Seiring dengan berkembangnya perusahaan maka dibutuhkan lebih banyak sumber daya manusia untuk berkontribusi didalam kegiatan ekonomi perusahaan. Keberhasilan perusahaan tidak hanya bergantung pada modal dan kecakapan pemilik perusahaan namun juga bergantung pada semua karyawan sampai ke tingkat yang paling bawah. Karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi sangat dibutuhkan karena pengetahuan dan keahlian mereka secara langsung mempengaruhi kualitas barang atau jasa yang diberikan kepada *customer*.

Perusahaan-perusahaan mulai menjadikan sumber daya manusia sebagai sumber daya utama dari suatu perusahaan sehingga mulai terbentuk Departemen Sumber Daya Manusia dalam setiap perusahaan. Sebagai hasilnya, banyak perusahaan mulai mengungkapkan tentang perlunya perencanaan dan pengembangan karir, informasi karir, dan konseling yang berhubungan dengan karir. langkah awal untuk melakukan pencarian tenaga kerja yang menjadi tanggung jawab utama bagi suatu manajemen personalia dalam menjalankan tugas-tugas yang telah ditetapkan pada pekerjaan tertentu untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Dalam buku “Manajemen Sumber Daya Manusia” yang ditulis oleh Suhendra, dikatakan bahwa perencanaan atau planning adalah kegiatan awal

dalam sebuah pekerjaan dalam memikirkan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan itu agar mendapatkan hasil yang optimal. Oleh karena itu perencanaan merupakan sebuah keniscayaan, sebuah keharusan, dan juga sebuah kebutuhan. Segala sesuatu memerlukan perencanaan tidak terkecuali dalam memilih jabatan atau karir. Proses perencanaan memungkinkan Sumber Daya Manusia untuk mengetahui tujuan-tujuan karir dan jenjang karir yang mengarah pada tujuan tersebut. Karena itu melalui aktivitas pengembangan Sumber Daya Manusia dapat memilih cara untuk meningkatkan dirinya sendiri dan menentukan tujuan karirnya. Meskipun saat ini banyak kegiatan pengembangan Sumber Daya Manusia yang bersifat individual termasuk prestasi kerja yang baik. Dengan adanya dukungan dari manajemen, maka departemen Sumber Daya Manusia membantu menyusun perencanaan karir untuk keberhasilan karyawan maupun perusahaan.

Perekrutan karyawan merupakan proses kegiatan untuk mengisi formasi atau tempat serta jabatan yang kosong dan juga perekrutan karyawan dikarenakan adanya perluasan perusahaan. Dalam bukunya Slamet Saksono dijelaskan bahwa suatu jabatan atau pekerjaan memerlukan kecakapan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan kemampuan (*ability*) tertentu. Kecakapan, pengetahuan dan kemampuan yang diperlukan ini berbeda antara jabatan atau pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Kecakapan adalah ketrampilan dalam melakukan kegiatan jasmani dan rohani. Kecakapan ini dapat diperoleh melalui latihan atau pengalaman. Pengetahuan menunjukkan bentuk keterangan yang teratur dan berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan yang meliputi prinsip, metode, teknik dan sebagainya. Kemampuan menunjukkan pembawaan dari kecakapan jasmani dan rohani seorang karyawan.

Salah satu bentuk kompensasi langsung dari perusahaan sebagai balas jasa pada karyawan adalah gaji atau upah. Besarnya gaji atau upah idealnya merupakan hasil kesepakatan awal antara karyawan dan perusahaan sebagai ganti atas pengetahuan dan ketrampilan yang diberikan karyawan pada perusahaan. Perhitungan gaji atau upah dapat berdasarkan pada jam kerja, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dan lain lain. Pada pelaksanaannya, pemberian gaji atau upah harus dilakukan dengan profesional agar hak dan kewajiban masing-masing

dapat terlaksana. Proses penggajian dan personalia akan sangat didukung oleh bagaimana tugas dan kerja seorang *Human Resources* (HR) dan *Human Capital* (HC).

Pemberian gaji yang tidak efektif dapat menimbulkan masalah bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja SDM. Pembayaran gaji kepada semua karyawan haruslah diberikan sesuai aturan dan jumlah yang benar serta pada waktu yang tepat, karena dapat timbul masalah dan kecurangan.

Perusahaan dapat mempertahankan karyawan terbaiknya sekaligus menarik karyawan yang potensial melalui sistem penggajian dan personalia yang terukur. Tidak bisa dipungkiri bahwa faktor gaji dan upah menjadi salah satu daya tarik bagi para calon karyawan. Menurut karyawan, gaji dan upah merupakan pendapatan yang menentukan tingkat kesejahteraan hidup mereka, dan hal itulah yang menjadi tujuan utama para karyawan bekerja dalam suatu perusahaan.

Permasalahan yang kerap kali terjadi terkait penggajian dan pengupahan yaitu mengenai ketidakadilan dalam kompensasi serta ketidakikutsertaan dalam hal pembagian tugas, hal ini menyebabkan kecemburuan sosial antar individu. Faktanya, terdapat beberapa kasus terkait sistem penggajian karyawan seperti pembayaran untuk karyawan fiktif, pembayaran yang belum atau tidak diotorisasi dengan baik, perhitungan yang salah, dan transaksi yang tidak diklasifikasikan dengan benar (Silviansyah Tri Maharani, Kertahadi, dan Dwiatmanto, 2015, h 1-2). Berbagai permasalahan tersebut akan berdampak buruk bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Dalam bina ekonomi majalah ilmiah fakultas ekonomi unpar disimpulkan “bahwa kelemahan yang masih ada pada pengendalian inter siklus penggajian dan kepegawaian adalah perusahaan tidak memiliki kebijakan untuk merotasi jabatan menghitung gaji secara periodik. Hal ini berisiko menimbulkan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan melakukan *fraud* dan perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mendeteksi tindakan karyawan tersebut. *Compensate control* yang dimiliki perusahaan adalah kebijakan otorisasi bagi pembayaran upah serta perubahan tarif upah, tunjangan, dan potongan” (Elizabeth Tiur Manurung dan Fidelis Apriani, 2012, h 26) untuk mencegah terjadinya *fraud* sebaiknya

perusahaan membuat ketentuan rotasi jabatan secara periodik dan tidak memungkinkan seorang karyawan menempati suatu posisi terlalu lama. Terutama untuk posisi yang rawan terjadinya *fraud* seperti perhitungan gaji. Tujuan kebijakan itu adalah untuk mencegah terjadinya *fraud* dan jika terjadi *fraud* perusahaan dapat mendeteksi *fraud* ketika rotasi jabatan terjadi dan tidak berlarut larut dirugikan.

Kebutuhan akan adanya suatu pengawas atau pemeriksa internal dirasakan oleh para pelaku bisnis dan ekonomi akibat dari pembangunan diberbagai sektor industri yang semakin luas dan perusahaan yang berkembang pesat akibat pengaruh globalisasi. Hal ini membuat semua aktivitas perusahaan, baik aktivitas intern maupun aktivitas ekstern tidak dapat diawasi secara langsung oleh pimpinan dan pihak manajemen. Sehingga pemimpin dan pihak manajemen mendelegasikan sebagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dipikulnya kepada pihak lain. Disinilah peran audit internal diperlukan, keberadaan audit internal ditujukan untuk memperbaiki kinerja perusahaan.

Audit Internal merupakan suatu penilaian independen dan objektif terhadap aktivitas organisasi dengan cara melakukan pendekatan sistematis untuk melakukan penilaian, mengevaluasi, memberi rekomendasi, serta melakukan tindakan korektif terhadap pengendalian internal yang dilakukan oleh manajemen perusahaan. Dalam perkembangannya, penekanan mekanisme audit internal telah bergeser (berubah). Audit internal tidak hanya difokuskan pada masalah-masalah teknis akuntansi, namun berorientasi pada cakupan yang luas dan memberikan nilai tambah bagi manajemen. Secara umum, fungsi audit internal mencakup pengukuran, pemeriksaan, penilaian, serta pengawasan tas control, kinerja, risiko, dan tata kelola perusahaan.

Independensi dan ojektivitas merupakan hal yang esensial bagi efektivitas audit internal. Audit internal merupakan suatu kegiatan bebas yang disiapkan dalam perusahaan. Pemikiran sistematis terhadap persoalan kebebasan memberi kesimpulan bahwa kebebasan yang dimaksud tidak berkaitan dengan hubungan kepada pihak manajemen dan dewan direksi, melainkan berkaitan dengan aktivitas yang diperiksanya. Maksud dari kebebasan yaitu kewenangan yang

diberikan oleh pihak manajemen dan dewan direksi kepada kepada pengawas internal agar dapat melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Namun terkadang kebebasan tersebut disalahgunakan sehingga terjadi berbagai tindak kecurangan.

Berita yang dilansir dari salah satu situs online yakni detik.com (2017) menyebutkan bahwa Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS) Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) menetapkan sebagai tersangka salah seorang pengusaha berinisial YS yang juga direktur utama PT KL yang beroperasi di Jakarta. YS Diduga membayar upah pekerjaanya di bawah ketentuan upah minimum Jakarta. Dalam pemeriksaan, Dari hasil analisa perkara, keterangan para saksi dan tersangka serta petunjuk barang bukti, tersangka patut diduga telah melakukan perbuatan secara melawan hukum membayar upah kepada pekerja. Periodenya mulai dari Januari 2010 sampai Juni 2011 di bawah ketentuan upah minimum DKI Jakarta.

Setiap perusahaan tentu sudah menerapkan struktur pengendalian internal yang terdiri dari kebijakan dan prosedur untuk memberikan jaminan bahwa tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai. Salah satu bentuk tanggung jawab dan kewajiban manajemen perusahaan yaitu menyelenggarakan pengendalian internal dengan baik. Hal seperti ini yang dijelaskan oleh Aminatul Husniyah, Darminto, dan Dwiatmanto (2015, h 2) yaitu “pengendalian internal merupakan proses pemantauan yang berfungsi mempermudah manajemen mengetahui tindakan yang dilakukan dan bagaimana koreksinya, jika pelaksanaannya tidak sesuai dengan rencana yang ditetapkan”. Pengendalian internal yang memadai dapat dilihat dari seberapa efektif dan efisien aktivitas perusahaan yang berjalan dan bagaimana sistem itu sendiri diterapkan oleh manajemen.

Pengendalian internal atau yang dikenal dengan istilah “*internal control*” merupakan suatu kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan perusahaan akan tercapai. Peran pengendalian internal dalam perusahaan selain mendeteksi dan mencegah tindak kecurangan, juga berperan untuk melindungi asset perusahaan, semua pihak bertanggung jawab atas pengendalian internal yakni dewan direksi, manajemen, komite audit,

dam personil perusahaan lainnya. Berdasarkan latar belakang masalah di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “**Peranan Audit Internal Atas Siklus Personalia dan Penggajian Pada PT. Saksama Trading Co**”.

## **1.2 Rumusan Permasalahan**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah penerapan sistem personalia dan penggajian pada PT. Saksama Trading Co sudah berjalan secara efektif?
2. Bagaimanakah peran audit internal atas personalia dan penggajian PT. Saksama Trading Co?
3. Apakah ada temuan atas audit internal yang sudah dijalankan pada siklus personalia dan penggajian PT. Saksama Trading Co?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan permasalahan diatas, maka tujuan dari dilakukanya penelitian antara lain:

1. Untuk mengetahui penerapan sistem personalia dan penggajian PT. Saksama Trading Co.
2. Untuk mengetahui peran audit internal atas siklus personalia dan penggajian PT. Saksama Trading Co.
3. Untuk mengetahui temuan atau *finding* atas audit internal yang sudah dijalankan di PT. Sakasama Trading Co.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan, antara lain:

1. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memberi manfaat bagi penulis untuk menambah wawasan serta memperdalam pengetahuan mengenai pengendalian



internal pada siklus penggajian dan personalia dan membandingkan dengan berbagai teori terkait yang pernah dipelajari.

## 2. Bagi Perusahaan.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada auditor tentang bagaimana pelaksanaan dan kelemahan pengendalian internal suatu perusahaan pada siklus personalia dan penggajian dalam mencegah terjadinya ketidaksesuaian upah karyawan.

## 3. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi atau rujukan yang berhubungan dengan permasalahan mengenai pengendalian internal pada siklus personalia dan penggajian yang terjadi dalam perusahaan.

### 1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terarah dan tidak meluas maka penulis membatasi masalah yang dikaji dalam penelitian ini yaitu, penulis hanya melakukan penelitian pada bagian penggajian dan personalia atau *Human Resources* (HR) dan *Human capital* (HC) bulan Januari – Desember 2018.

### 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk lebih terarah dalam penulisan skripsi ini, penulis memberikan gambaran keseluruhan dari penelitian, maka penulisan dibuat secara sistematis yang terdiri dari beberapa bab dengan susunan sebagai berikut:

## **BAB I            PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi pendahuluan yang menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan permasalahan, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah dan sistematika penulisan.

## **BAB II          TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini menguraikan tentang audit internal, siklus penggajian dan personalia. serta hasil penelitian terdahulu yang yang relevan dengan penelitian, kerangka pemikiran teoritis.

### **BAB III      METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menguraikan tentang desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual penelitian, operasionalisasi, waktu dan tempat penelitian, dan metode analisa data.

### **BAB IV      ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum perusahaan, data penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian.

### **BAB V      PENUTUP**

Pada bab ini berisi penutup yang menguraikan tentang kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, implikasi manajerial, dan saran-saran untuk penelitian selanjutnya.

