

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu organisasi yang berbentuk badan hukum ataupun tidak berbadan hukum yang didirikan oleh orang pribadi ataupun sekelompok orang yang mana memiliki tujuan untuk mencari keuntungan atau profit dari penjualan barang ataupun jasa, sebagai upaya untuk mengembangkan dan juga mempertahankan usahanya.

Perusahaan adalah unit kegiatan produksi yang mengolah sumber daya ekonomi untuk menyediakan barang dan jasa bagi masyarakat dengan tujuan memperoleh keuntungan dengan memuaskan kebutuhan masyarakat (Murti Sumarni, 1997). Menurut Much Nurachmad, perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk yang lain.

Sementara itu, Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1983 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 (b) menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.

Berdasarkan aktivitasnya perusahaan digolongkan menjadi tiga jenis, antara lain adalah perusahaan jasa, perusahaan dagang dan perusahaan manufaktur. Sesuai dengan namanya, perusahaan jasa melakukan aktivitas usaha dengan cara menjual

jasa, perusahaan dagang aktivitas usahanya dengan menjual barang dagangan kepada pelanggan, dan perusahaan manufaktur menjalankan aktivitas usaha dengan cara mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi lalu menjual kepada pelanggan.

Dalam menjalankan aktivitas bisnis setiap perusahaan pasti memiliki tujuan yang hendak dicapai, seperti dapat bersaing dengan kompetitor dalam dunia bisnis, dapat berinovasi, serta dapat berkembang menjadi lebih besar. Oleh karena itu dibutuhkan adanya manajemen yang handal dalam melakukan proses perencanaan dan juga pengendalian terkait aktivitas perusahaan, sehingga pengelolaan perusahaan mampu berjalan secara efektif dan efisien. Pengendalian aktivitas perusahaan yang baik sangat diperlukan guna untuk menciptakan sebuah sistem pengendalian intern yang memadai.

Menurut *The Committee of Sponsoring Organization of the Treadway Commission* (COSO) yang dimaksud sebagai pengendalian intern adalah sebuah proses yang dihasilkan oleh Dewan Direktur, Manajemen dan Personel Lainnya, yang didesain untuk memberikan jaminan yang wajar, dengan mempertimbangkan pencapaian tujuan-tujuan yang diklasifikasikan sebagai berikut: efektifitas dan efisiensi operasi, reliability atas laporan keuangan, serta kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sistem pengendalian intern diperlukan karena dengan adanya pengendalian intern yang baik dapat mencegah pemborosan ataupun kerugian bagi perusahaan sehingga kekayaan perusahaan dapat terjaga. Selain itu, pengendalian intern yang

baik juga dapat meningkatkan efisiensi dalam kegiatan operasional perusahaan, dan dapat mencegah berbagai ancaman kecurangan.

Salah satu aktivitas perusahaan yang memerlukan sistem pengendalian intern yang memadai adalah siklus penggajian dan personalia. Penggajian dilakukan perusahaan sebagai balas jasa kepada para pegawai atau pekerja yang telah bekerja untuk perusahaan. Menurut Pasal 1 Ayat (30) UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dengan upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Aktivitas penggajian merupakan salah satu pengeluaran terbesar bagi perusahaan sehingga perlu pengendalian intern yang memadai dan perhatian khusus dari manajemen perusahaan. Hal tersebut diperlukan karena apabila pengendalian atas siklus penggajian dan personalia ini tidak berjalan efektif, maka akan meningkatkan risiko *fraud* dari pihak-pihak tertentu yang dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Salah satu ciri pengendalian intern yang baik adalah telah memenuhi komponen pengendalian intern yang terdapat dalam COSO *Internal Control – Integrated Framework (IC-IF)*, antara lain yang mencakup lingkungan pengendalian (*control environment*), penilaian risiko (*risk assessment*), aktivitas pengendalian (*controlling activities*), informasi dan komunikasi (*information and*

communication), serta pemantauan (*monitoring*). Dengan adanya sistem pengendalian intern yang memadai terutama untuk siklus penggajian dan personalia ini risiko perusahaan akan lebih bisa untuk dikendalikan, dapat menghasilkan laporan atau informasi yang akurat, serta kekayaan perusahaan dapat terjaga dengan baik.

Berdasarkan uraian di atas terkait pentingnya pengendalian intern atas siklus penggajian dan personalia, membuat penulis tertarik untuk mengetahui keefektifan penerapan pengendalian atas siklus penggajian dan personalia oleh PT Delta Merlin Sandang Textile (DMST 1) Sragen sehingga penulis mengambil judul “TINJAUAN ATAS SISTEM PENGENDALIAN INTERN TERKAIT DENGAN SIKLUS PENGGAJIAN DAN PERSONALIA PADA PT DMST 1 SRAGEN” untuk karya tulis tugas akhir ini.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dikemukakan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah PT DMST 1 Sragen telah menerapkan pengendalian intern perusahaan secara efektif?
2. Bagaimana penerapan pengendalian terhadap siklus penggajian dan personalia pada PT DMST 1 Sragen?
3. Bagaimana perbandingan antara teori mengenai komponen pengendalian intern dengan penerapan pengendalian intern terkait siklus penggajian dan personalia yang terjadi di lapangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka KTTA ini memiliki beberapa tujuan yang ingin diteliti oleh penulis. Beberapa tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui bahwa PT DMST 1 Sragen telah menerapkan pengendalian intern perusahaan secara efektif sesuai dengan komponen pengendalian intern yang terdapat dalam *COSO Internal Control–Integrated Framework*.
2. Mengetahui bagaimana penerapan siklus penggajian dan personalia pada PT DMST 1 Sragen .
3. Mengetahui perbandingan antara teori yang berlaku mengenai komponen pengendalian intern dengan penerapan pengendalian intern terkait siklus penggajian dan personalia yang terjadi di lapangan.

1.4 Ruang Lingkup Penulisan

Dalam KTTA ini penulis memberikan batasan pembahasan sebatas pada pelaksanaan pengendalian intern terkait dengan siklus penggajian dan personalia PT DMST 1 Sragen. Penulis akan meninjau keefektifan penerapan pengendalian intern terkait dengan siklus penggajian dan personalia PT DMST 1 Sragen antara standar dan peraturan yang telah ditetapkan oleh PT DMST 1 Sragen dengan praktik yang terjadi di lapangan.

1.5 Manfaat Penulisan

Penulisan KTTA ini diharapkan dapat berhasil dengan baik yaitu dapat mencapai tujuan secara optimal dan dapat bermanfaat secara umum. Harapannya

KTTA ini dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Beberapa manfaat tersebut dijabarkan sebagai berikut.

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wawasan, pengetahuan, serta pemahaman terkait dengan sistem pengendalian intern audit yang juga telah dipelajari dalam perkuliahan.

2. Manfaat Praktis

- a) Bagi Penulis

Dengan penulisan karya tulis ini diharapkan dapat memberikan gambaran terkait dengan keefektifan pelaksanaan pengendalian intern terkait dengan siklus penggajian dan personalia.

- b) Bagi Pembaca

Diharapkan dengan penulisan karya tulis ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca terkait dengan sistem pengendalian intern atas siklus penggajian dan personalia oleh PT DMST 1 Sragen.

- c) Bagi PT DMST 1 Sragen

Dengan penulisan karya tulis ini diharapkan dapat memberikan gambaran kepada PT DMST 1 Sragen mengenai keefektifan penerapan sistem pengendalian intern yang terjadi di lapangan dengan standar yang telah mereka tetapkan.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis membagi karya tulis ini menjadi empat bab pembahasan untuk mendapatkan kerangka acuan penulisan yang lebih terarah, dimana isi dari tiap-tiap

bab tersebut memiliki hubungan antara satu dengan yang lainnya. Berikut ini adalah uraian mengenai sistematika pembahasan karya tulis tugas akhir secara singkat.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan berisi gambaran umum atas KTTA yang akan disusun oleh penulis. Mencakup mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan. Selain itu, pada bab ini juga akan diuraikan mengenai ruang lingkup pembahasan, metode pengumpulan data yang akan digunakan, serta uraian mengenai sistematika penulisan KTTA oleh penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini penulis akan menguraikan mengenai teori-teori yang dijadikan dasar dalam pembahasan topik karya tulis yaitu berhubungan dengan tinjauan atas sistem pengendalian intern terkait siklus penggajian dan personalia.

Pembahasan teori tersebut meliputi unsur-unsur pengendalian intern, seperti definisi, tujuan, tanggung jawab, dan akan dikaitkan dengan 5 komponen pengendalian intern versi COSO IC-IF, serta penjelasan mengenai teori atas sistem penggajian dan personalia yang diperoleh baik dari literatur, dokumen, ataupun dari berbagai sumber referensi lainnya.

BAB III METODE DAN PEMBAHASAN

Pada bab III ini penulis akan memaparkan mengenai metode pengumpulan data yang akan digunakan dan juga akan disajikan pembahasan atas data-data yang telah dihasilkan terkait dengan topik yang diangkat yaitu tinjauan sistem pengendalian intern atas siklus penggajian dan personalia oleh PT DMST 1 Sragen.

Adapun yang akan menjadi subbab pembahasan pada bab ini antara lain sebagai berikut.

1. Gambaran Umum PT DMST 1 Sragen

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan mengenai beberapa hal yang terkait dengan gambaran umum objek penelitian yang terdiri atas profil perusahaan, struktur organisasi, visi dan misi perusahaan, serta bidang usaha yang dijalankan oleh perusahaan.

2. Tinjauan atas Penerapan Sistem Pengendalian Intern oleh PT DMST 1 Sragen

Pada bab ini penulis akan menguraikan mengenai hasil tinjauan yang telah dilakukan penulis yang akan dikaitkan dengan teori-teori yang telah dipelajari, terdapat beberapa subbab pembahasan antara lain sebagai berikut.

- a) Tinjauan Lingkungan Pengendalian.
- b) Tinjauan Aktivitas Pengendalian.
- c) Tinjauan Penilaian Risiko.
- d) Tinjauan Informasi dan Komunikasi.
- e) Tinjauan Pengendalian Terkait Pemantauan.

3. Tinjauan atas Siklus Penggajian dan Personalia oleh PT DMST 1 Sragen

- a) Mekanisme dan prosedur penggajian dan manajemen personalia yang diterapkan oleh perusahaan.
- b) Kecukupan rancangan pengendalian intern atas siklus penggajian dan personalia perusahaan.
- c) Efektivitas penerapan pengendalian intern atas siklus penggajian dan personalia perusahaan.

BAB IV SIMPULAN

Bab IV merupakan bagian penutup dari KTTA ini. Pada bab ini berisikan simpulan atas hasil analisis mengenai sistem pengendalian intern terkait siklus penggajian dan personalia PT DMST 1 Sragen yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya.

Pada bab ini pula, penulis akan memberikan sebuah saran berdasarkan hasil pembahasan atas topik karya tulis, harapannya saran yang diberikan oleh penulis nantinya dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan terutama bagi PT DMST 1 Sragen sebagai masukan untuk mencapai penerapan pengendalian intern yang lebih baik.