

HUBUNGAN STRUKTUR PENGENDALIAN INTERNAL SIKLUS KEPEGAWAIAN DAN PENGGAJIAN DENGAN LUAS AUDIT ATAS SIKLUS KEPEGAWAIAN DAN PENGGAJIAN (PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) CABANG PURBALEUNYI)

Riani Tanjung

Akuntansi, Universitas Jenderal Achmad Yani
Jl. Terusan Jenderal Sudirman Po.Box 148 Cimahi
email: rianitanjung85@yahoo.com

Abstrak - Dalam menghadapi Asian Economic Community (AEC) perusahaan dituntut untuk semakin berkembang. Dengan semakin berkembangnya perusahaan, maka aktivitas perusahaan akan semakin meningkat. Pimpinan tidak mampu lagi mengawasi secara langsung semua aktivitas di perusahaan, sehingga membutuhkan pengelolaan perusahaan yang lebih baik. Untuk mencapai hal tersebut diperlukan alat bantu yaitu struktur pengendalian internal.

Struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian merupakan hal penting, karena gaji dan upah merupakan nilai yang material dan merupakan salah satu unsur yang perlu mendapat perhatian, disebabkan adanya kemungkinan terjadinya kecurangan dan manipulasi.

Penelitian ini dirancang untuk mengetahui adanya hubungan yang signifikan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian. Penelitian ini menggunakan teknik kuesioner, observasi, wawancara dan studi kepustakaan. Objek penelitian skripsi ini adalah PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi yang berlokasi di Plaza Tol Pasteur Jl. Dr. Djunjunan No. 257 Bandung.

Penelitian ini menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Adapun hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan program SPSS for Windows Versi 20.0, menyatakan bahwa r_s sebesar 0,619 lebih besar dari r_s tabel sebesar 0,564. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian memiliki hubungan yang signifikan dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian.

Kata Kunci : Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian, Luas Audit Atas Siklus Kepegawaian dan Penggajian.

I.

PENDAHULUAN.

Sektor jasa yang merupakan bagian dari sektor ekonomi memiliki peranan yang sangat penting karena sektor ini dapat meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi dan menyediakan lapangan pekerjaan. Perusahaan-perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa membutuhkan pengendalian dan pengelolaan yang kompleks dalam pelaksanaan seluruh operasi perusahaan tersebut. Karena itu, dibutuhkan penanganan yang profesional agar seluruh kegiatan dalam perusahaan dapat tetap berjalan dengan baik dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam mendukung keberhasilan kinerja perusahaan adalah sumber daya manusia. Pegawai merupakan salah satu komponen penting bagi perusahaan sebab kemampuan dan keahlian pegawai sangat berpengaruh pada produktivitas perusahaan dan keahlian jasa yang akan diberikannya.

Setiap pegawai pasti mengharapkan adanya suatu kompensasi atas usaha yang dilakukannya dan perusahaan berusaha untuk memenuhi keinginan tersebut dengan memberikan imbalan yang sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Kompensasi tersebut mempengaruhi kinerja dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai.

Perusahaan memerlukan struktur pengendalian internal (internal control) yang baik untuk mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan. Struktur pengendalian internal diterapkan pada setiap aktivitas perusahaan untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Struktur pengendalian internal yang memadai dapat mengurangi terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja dalam pelaksanaan operasi perusahaan. Apabila terjadi kesalahan akan dapat diketahui sedini mungkin. Walau demikian, bukan berarti bahwa struktur pengendalian internal yang andal akan dapat menghilangkan semua kesalahan dan kecurangan yang terjadi. Struktur pengendalian internal bertujuan untuk menilai efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan, keandalan laporan keuangan dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Salah satu aktivitas penting perusahaan yang memerlukan struktur pengendalian internal yang baik adalah siklus kepegawaian dan penggajian karena siklus ini mencakup biaya yang cukup besar yang tidak mungkin dihindari dan dapat menimbulkan ketidakefisienan dalam perusahaan jika pengendalian kurang memadai. Gaji dan upah adalah komponen utama biaya operasional perusahaan. Klasifikasi dan alokasi yang tidak semestinya sebagai akibat dari pengendalian yang tidak diterapkan dengan baik dapat mengakibatkan salah saji material dalam laporan keuangan.

Dalam laporan keuangan, saldo akun gaji dan upah memiliki jumlah yang cukup material, oleh karena itu, diperlukan pemeriksaan yang lebih mendalam terhadap saldo akun tersebut. Hal ini perlu dilakukan untuk mencegah kemungkinan terjadinya kesalahan baik yang disengaja maupun tidak disengaja, seperti : kesalahan perhitungan gaji / upah, manipulasi, dan kecurangan lain yang mungkin terjadi.

Dalam menelaah dan menilai prosedur struktur pengendalian internal atas siklus kepegawaian dan penggajian yang diterapkan oleh perusahaan yang diteliti, penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi ?
2. Apakah ada hubungan yang signifikan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian ?

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi dan untuk mengetahui adakah hubungan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian.

II. LANDASAN TEORI

Tanggung jawab manajemen dalam penyusunan laporan keuangan perusahaan memiliki tujuan untuk menyediakan informasi keuangan yang dapat menggambarkan kondisi dan prestasi perusahaan yang dikelolanya. Laporan keuangan ini tidak hanya dibutuhkan oleh pihak intern saja, seperti manajemen atau pemilik perusahaan, melainkan juga dibutuhkan oleh pihak-pihak eksternal, seperti calon investor, calon kreditur dan Direktorat Jendral Pajak yang juga memiliki kepentingan dengan perusahaan tersebut sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan ekonomi. Oleh karena itu, laporan keuangan harus dapat disajikan secara wajar, sehingga diharapkan dapat dijamin keandalannya oleh para pengguna dalam pengambilan suatu keputusan ekonomi.

Laporan keuangan perusahaan yang disusun oleh pihak manajemen hendaknya didasarkan pada kejadian-kejadian yang sesungguhnya terjadi dalam perusahaan, sehingga diharapkan dari laporan keuangan tersebut dapat diperoleh suatu gambaran nyata mengenai kondisi dan kinerja dari perusahaan tersebut.

Sejalan dengan perkembangan perusahaan, aktivitas-aktivitas perusahaan juga semakin meningkat. Dalam kondisi ini pemilik atau pimpinan perusahaan dengan sendirinya semakin sulit untuk melaksanakan dan mengawasi seluruh aktivitasnya serta mengukur pencapaian tujuan

yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini dikarenakan masalah yang sedang dihadapi perusahaan juga semakin kompleks. Oleh karena itu, sudah selayaknya pimpinan perusahaan perlu mendelegasikan tugas serta kewenangannya dan untuk itu diperlukan pula suatu alat yang dapat mengendalikan aktivitas kegiatan ekonomi perusahaan yang dikenal dengan struktur pengendalian internal.

Struktur pengendalian internal suatu perusahaan walaupun sudah dirancang dengan baik mungkin, tetap saja ditemukan adanya kekurangan dan kelemahan, hal ini dapat disebabkan karena keterbatasan kemampuan manajemen dalam menghimpun semua keinginannya, untuk itu perlu diadakan evaluasi terhadap pelaksanaan pengendalian yang telah disusun yang ternyata kurang dapat mengantisipasi perubahan-perubahan misalnya penggunaan yang lebih intensif terhadap tenaga kerja profesional dan teknologi yang lebih modern. Sehingga pimpinan perusahaan yang mempunyai keterbatasan kemampuan, tenaga dan waktu harus mendelegasikan tugas-tugas dan kewenangan yang telah ditetapkan sebelumnya tidak sesuai lagi sehingga perlu diadakan penelaahan kembali terhadap pengendalian yang ada.

Struktur pengendalian internal merupakan hal penting yang perlu diperhatikan sejak awal oleh akuntan publik dalam melakukan tugas pemeriksaannya. Oleh karena itu, sebelum menyusun suatu program pemeriksaan, akuntan publik harus memahami dan menilai struktur pengendalian internal yang diterapkan dalam perusahaan klien. Struktur pengendalian internal meliputi serangkaian kebijakan dan prosedur yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan dan sasaran yang penting bagi satuan usaha dapat dicapai. Hal ini sesuai dengan definisi struktur pengendalian internal menurut **Statement On Auditing Standard No. 78** yaitu :

Internal control is a process-effected by an entity's board of directors, management, and others personnel-designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objective in the following categories : (a) reliability of financial reporting, (b) effectiveness and efficiency of operations, and (c) compliance with applicable laws and regulations.

Struktur pengendalian internal mutlak diperlukan perusahaan, dan merupakan tanggung jawab manajemen untuk merancang dan menerapkannya, **Mulyadi** dalam bukunya *Pemeriksaan Akuntan* (1992:70) menguraikan tujuan manajemen untuk merancang struktur pengendalian internal yang efektif adalah sebagai berikut :

- “1. Menjaga kekayaan dan catatan perusahaan
2. Mengecek ketelitian dan keandalan data

akuntansi

3. Mendorong efisiensi

4. Mendorong dipatuhinya kebijakkan manajemen.”

Untuk dapat menciptakan suatu struktur pengendalian internal yang dapat berfungsi secara memuaskan harus diperhatikan unsur-unsur atau ciri-ciri khas dari struktur pengendalian internal. Sehubungan dengan hal itu **Arens dan Loebbecke** yang diterjemahkan oleh **Amir Abadi Jusuf**, mengemukakan bahwa struktur pengendalian internal harus memenuhi unsur-unsur sebagai berikut :

- “1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment)
2. Penetapan Risiko oleh Manajemen (Risk Assesment)
3. Sistem Akuntansi (Accounting System)
4. Prosedur Pengendalian (Control Procedures)
5. Pemantauan (Monitoring)”

Pemahaman terhadap struktur pengendalian internal klien akan sangat mempengaruhi perencanaan pemeriksaan, karena luas prosedur pemeriksaan yang akan dilaksanakan sangat tergantung dari kuat lemahnya struktur pengendalian internal. Semakin kuat struktur pengendalian internal perusahaan akan mengurangi luas pemeriksaan yang harus dilakukan serta sampel yang harus diambil.

Pernyataan ini sesuai dengan **Standard Kedua Pekerjaan Lapangan** :

Pemahaman yang memadai atas pengendalian internal harus diperoleh untuk merencanakan dan menentukan sifat, saat dan lingkup pengujian yang akan dilakukan.

Akuntan publik dalam melakukan pemeriksaan harus selalu memperhatikan dua hal utama yaitu pengumpulan bahan bukti yang kompeten dan cukup untuk memenuhi tanggung jawab profesionalnya dan biaya pengumpulan bahan bukti harus dibuat seminimum mungkin. Perhatian pertama, merupakan hal yang paling penting namun perlu diperhatikan pula masalah biaya agar pemeriksaan dapat berjalan secara efisien. Untuk mencari bahan bukti yang kompeten dengan biaya yang efisien digunakan pemeriksaan dengan mengambil beberapa sampel transaksi yang dianggap dapat mewakili keseluruhan. Apabila sampel yang diambil cukup memuaskan, maka dapat dikatakan bahwa seluruh transaksi yang diperiksa juga cukup memuaskan.

Luas pemeriksaan yang ditetapkan oleh akuntan publik didasarkan pada jumlah sampel yang digunakan dan akan sangat dipengaruhi oleh kuat atau lemahnya struktur pengendalian internal perusahaan yang diperiksa (klien). Oleh karena itu mengingat pentingnya struktur pengendalian

internal dalam lingkungan perusahaan, maka struktur pengendalian internal harus dilakukan dengan sebaik-baiknya pada setiap siklus operasi perusahaan.

Salah satunya adalah siklus kepegawaian dan penggajian, beberapa alasan yang menyebabkan struktur pengendalian internal atas siklus kepegawaian dan penggajian menjadi suatu hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh **Arens dan Loebbecke** yang diterjemahkan oleh **Amir Abadi Jusuf**, yaitu 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 konstruksi, 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.

III. PEMBAHASAN

3.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam usulan penelitian ini adalah metode studi kasus, yaitu suatu pengamatan terhadap aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang kemudian akan diolah, dianalisis dan diproses lebih lanjut berdasarkan teori-teori yang telah ada, sedangkan analisis dilakukan melalui pendekatan kuantitatif menggunakan statistik untuk pengujian hipotesis.

3.1.1 Operasionalisasi Variabel

Mengacu pada judul usulan penelitian yang dipilih yaitu "Hubungan Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian Dan Penggajian Dengan Luas Audit Atas Siklus Kepegawaian Dan Penggajian", maka terdapat dua variabel yaitu

a. Variabel Independen

Variabel independen dalam penelitian ini adalah Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian. Dimensi Struktur Pengendalian Internal seperti yang dikemukakan oleh **Arens dan Loebbecke** yang diterjemahkan oleh **Amir Abadi Jusuf**, Dimensi Struktur Pengendalian Internal tersebut terdiri dari (1) Lingkungan pengendalian, (2) Penetapan risiko oleh manajemen, (3) Sistem komunikasi dan informasi akuntansi, (4) Prosedur pengendalian, dan (5) Pemantauan. serta dengan menambahkan tujuan dari Pengendalian Internal itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh **Mulyadi** yang terdiri dari (1) Mengamankan harta perusahaan, (2) Menguji ketelitian dan keandalan data akuntansi, (3) Meningkatkan efisiensi operasi perusahaan, dan (4) Ketaatan dan kebijaksanaan yang ditetapkan pimpinan perusahaan.

b. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Luas Audit atas Siklus Kepegawaian dan

Penggajian. Dimensi dari luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian seperti yang dikemukakan oleh **Arens dan Loebbecke** yang diterjemahkan oleh **Amir Abadi Jusuf**, terdiri dari. (1) Efektifitas Penggunaan Prosedur Audit, (2) Saat Penerapan Prosedur Audit, (3) Banyaknya Bukti yang Diperiksa

3.1.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut : "Struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian mempunyai hubungan yang signifikan dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian"

3.1.3 Populasi dan Sampel

Para pegawai di bagian Sumber Daya Manusia dan Umum serta para pegawai di bagian Akuntansi dan Keuangan yang keseluruhannya berjumlah 20 orang. Hal ini didasarkan bahwa yang bersangkutan beraktivitas langsung atas kegiatan pengendalian siklus kepegawaian dan penggajian.

3.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data terdiri dari Wawancara, Observasi, Dokumentasi, Kuesioner dan Kepustakaan.

3.2 Hasil Penelitian

Hasil penelitian yang penulis kumpulkan merupakan jawaban kuesioner yang diantarkan langsung oleh penulis kepada 20 responden yang ada di Bagian SDM dan Umum dan Bagian Akuntansi dan Keuangan di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbalenyi. Berdasarkan toleransi waktu yang dibutuhkan, jumlah kuesioner yang dibutuhkan telah dikembalikan oleh responden. Namun ada juga beberapa kuesioner yang tidak dikembalikan karena alasan dinas ke luar kota, sehingga dari total 20 responden, hanya 10 responden saja yang telah mengembalikan kuesioner.

Hipotesis penelitian yang telah dikemukakan yaitu : "terdapat hubungan yang signifikan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian" maka perlu dilakukan pengujian hipotesis berdasarkan data penelitian yang telah diperoleh dengan menggunakan analisis korelasi Rank Spearman. Analisis korelasi Rank Spearman digunakan karena data hasil penelitian mempunyai skala pengukuran ordinal, yang merupakan hasil jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Adapun bentuk hipotesis ujinya adalah sebagai berikut :

Ho : Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian.

Ha : Terdapat hubungan yang signifikan antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian.

Dengan menggunakan alat bantu program SPSS for Windows versi 20.0, maka diperoleh nilai $r_s(\text{hitung})$ sebesar 0,619. Output hasil pengolahan data mengenai $r_s(\text{hitung})$ dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 20.0.

Selanjutnya untuk menentukan kriteria penolakan dan penerimaan H_0 perlu diperhatikan hal-hal berikut :

- Tolak H_0 bila $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}(N;n)$
- Terima H_0 bila $r_s \text{ hitung} \leq r_s \text{ tabel}$

Uji korelasi Mengenai Hubungan Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian Dengan Luas Audit Atas Siklus kepegawaian dan Penggajian

Correlations			XT	YT
Spearman's rho	XT	Correlation	1,000	,619
		Sig.(2-tailed)	,10	,056
		N	10	10
Spearman's rho	YT	Correlation	,619	1,000
		Sig.(2-tailed)	,056	,10
		N	10	10

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dengan membandingkan r_s tabel dan r_s hitung, dimana taraf signifikan $\alpha = 0,05$ dan jumlah sampel (responden) $n=10$, ternyata diperoleh $r_s \text{ hitung} = 0,619 > 0,564$. Hal ini berarti pengujian hipotesis menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa taraf signifikan 5% ternyata terdapat korelasi antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar nilai keeratan hubungan tersebut, dapat dibandingkan ke dalam Pedoman Untuk Interpretasi Koefisien Korelasi, sehingga didapat bahwa $r_s \text{ hitung} = 0,619$ termasuk ke dalam kriteria (0,600-0,799) dimana hasilnya menunjukkan tingkat hubungan yang kuat. Dengan demikian koefisien korelasi antara struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian adalah signifikan.

Adapun besarnya hubungan struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan

penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian adalah sebesar $r_s \times 100\% = 61,9\%$. Sedangkan 38,1% luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian ditentukan oleh faktor lain.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian mempunyai hubungan yang secara signifikan dapat diterima.

Sebagaimana telah dikemukakan pada analisis variabel bahwa Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian mempunyai hubungan yang signifikan dalam menentukan Luas Audit Atas Siklus Kepegawaian dan Penggajian. Penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi telah dilakukan dengan baik sebagaimana tercantum dalam deskripsi atas sebaran responden yang menggolongkan pada kriteria sangat memadai yang secara keseluruhan pemeriksaan yang dilakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi, didukung oleh :

- Unsur-unsur struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian yang telah baik, yaitu sebagai berikut :
 - Lingkungan pengendalian, terdiri dari : perusahaan memiliki falsafah manajemen dan gaya operasi, memiliki struktur organisasi yang jelas, memiliki komite audit untuk mengawasi manajemen dalam mengelola perusahaan, adanya metode wewenang dan tanggung jawab yang jelas di perusahaan, adanya metode pengendalian manajemen, terdapat kebijaksanaan dan prosedur kepegawaian.
 - Penetapan resiko oleh manajemen, yang terdiri dari : Terdapatnya perubahan lingkungan operasi di perusahaan dan adanya penggunaan pegawai baru, perusahaan selalu menggunakan sistem informasi yang baru atau yang diperbaiki, terdapatnya penggunaan teknologi baru dan terdapatnya restrukturisasi korporasi perusahaan..
 - Sistem akuntansi, yang terdiri dari : Terdapatnya pemisahan fungsi antara fungsi pembuatan program dengan fungsi operasional, perusahaan menggunakan password dalam menginput data yang hanya dapat diketahui oleh pihak-pihak yang berkepentingan dengan data tersebut.
 - Prosedur pengendalian, yang terdiri dari : Adanya otorisasi atas transaksi dan kegiatan dari pejabat yang berwenang, adanya pembagian tugas di perusahaan, terdapatnya dokumen dan catatan yang memadai yang selalu memakai nomor urut, adanya tempat khusus untuk melindungi catatan dan dokumen dari gangguan fisik, adanya pemisahan fungsi otorisasi, fungsi penyimpanan dan fungsi akuntansi.

5. Pemantauan, yang terdiri dari : Adanya penilaian efektivitas rancangan operasi struktur pengendalian internal secara periodik dan terus menerus, terdapatnya pengetahuan yang memadai untuk melakukan suatu tindakan koreksi pada saat dibutuhkan.
- B. Tujuan dari struktur pengendalian internal yang telah tercapai, yaitu sebagai berikut :
1. Mengamankan harta perusahaan, yang terdiri dari : Pembayaran gaji dengan jumlah yang tepat untuk karyawan yang berhak menerimanya sehingga tidak adanya pembayaran jumlah gaji yang kurang atau lebih dan tidak adanya pembayaran gaji untuk pegawai yang fiktif.
 2. Menguji ketelitian dan keandalan data akuntansi, yang terdiri dari : terdapatnya pemisahan fungsi antara fungsi pencatatan, perhitungan dan pembayaran gaji, untuk tunjangan, potongan berikut penjumlahannya telah dihitung secara benar dan telah melalui pengecekan, Adanya pencatatan transaksi penggajian untuk memastikan bahwa data-data penggajian dapat dipertanggungjawabkan.
 3. Meningkatkan efisiensi operasi perusahaan, yang terdiri dari : Pelaksanaan pengadaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan, sistem pencatatan absensi pegawai yang akurat, prosedur perhitungan, pembayaran, dan pencatatan dilakukan secara komputerisasi.
 4. Ketaatan dan kebijaksanaan yang ditetapkan pimpinan perusahaan, yang terdiri dari : Sistem penggajian yang didasarkan pada ketentuan umum gaji pegawai, terdapatnya suatu pedoman yang dibuat secara jelas dan sistematis mengenai peraturan disiplin pegawai perusahaan.

Sesuai dengan analisis variabel yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa dalam menentukan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi sangat ditentukan oleh penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian.

Hasil pengujian hipotesis menunjukan bahwa struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi, dalam menentukan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian menunjukkan hubungan yang signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hubungan yang ditimbulkan betul-betul membawa dampak dalam menentukan luas auditnya, yang ditunjukan oleh kriteria memadai. Bila dilihat nilai hubungan tersebut, ternyata masih memiliki efsilon faktor atau ada faktor lain yang muncul dan tidak diukur dalam penelitian ini yaitu sebesar 38,1%. Dengan demikian dalam menentukan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian tidak hanya tergantung pada penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian tetapi juga tergantung pada faktor

lain yang berada di lingkungan PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi. Faktor-faktor lain yang memungkinkan ikut menentukan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian ini diantaranya peraturan atau kebijakan manajemen dan kebijakan pemerintah. Kebijakan pemerintah turut mempengaruhi mengingat perusahaan ini tergolong kedalam kriteria BUMN (Badan Usaha Milik Negara).

Praduga penelitian terhadap faktor efsilon tidaklah mutlak, akan tetapi masih banyak faktor-faktor yang mungkin secara teoritis atau secara praktik yang diluar pengetahuan penulis. Untuk hal tersebut maka sebaiknya pihak perusahaan untuk lebih jeli dalam melakukan pengamatan atau observasi atas kemungkinan-kemungkinan perubahan dalam menentukan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian atau faktor lain yang dapat mengganggu pelaksanaan penentuan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian yang telah tercapai. Pada pihak peneliti lanjutan dihimbau agar lebih mengembangkan observasi pada faktor efsilon baik secara teoritis maupun secara praktik.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan di PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi mengenai hubungan penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian, penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

4.1. Pelaksanaan Penilaian Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian

Perusahaan telah mengambil langkah yang tepat dengan melakukan penilaian struktur pengendalian internal secara efektif dan efisien terhadap luasnya audit atas siklus kepegawaian dan penggajian. Secara umum pelaksanaan struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian yang dijalankan perusahaan telah memadai. Hal ini dilihat karena pelaksanaan ditunjang oleh orang-orang yang terlibat didalamnya yang menunjukkan bahwa sampai saat ini kecurangan dalam hal gaji dan upah belum pernah terjadi.

Unsur-Unsur Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian :

1. Lingkungan Pengendalian

Perusahaan telah memiliki falsafah manajemen dan gaya operasi yang jelas. Juga didukung dengan adanya struktur organisasi yang memisahkan tugas dan tanggung jawab pada tiap bagiannya. Berfungsinya metode pengendalian manajemen, kebijakan dan prosedur kepegawaian serta adanya pengawasan aktivitas perusahaan dalam memberikan saran serta rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan aktivitas perusahaan.

2. Penetapan Risiko Oleh Manajemen

Penetapan risiko perusahaan untuk tujuan pelaporan keuangan merupakan pengidentifikasian, analisis dan pengelolaan risiko relevan dengan penyusunan laporan keuangan yang disajikan dengan wajar.

3. Sistem Komunikasi dan Informasi Akuntansi

Adanya pencatatan, perhitungan dan pembayaran gaji dan upah yang dilakukan secara komputerisasi di Bagian Akuntansi dan Keuangan dan Bagian SDM dan Umum. Bagian-bagian tersebut mempunyai fungsi dan tanggung jawab yang berbeda untuk menghasilkan adanya saling uji antar bagian.

4. Prosedur Pengendalian

Terdapat prosedur pengendalian yang ditunjang oleh adanya pemisahan tugas/fungsi, prosedur otorisasi, dokumen dan catatan yang cukup memadai dalam sistem penggajian.

5. Pemantauan

Aktivitas pemantauan berhubungan dengan penilaian kualitas struktur pengendalian internal yang dijalankan oleh manajemen untuk menentukan bahwa pengendalian berjalan seperti yang seharusnya dan dimodifikasi secara tepat jika kondisi berubah.

Tujuan Struktur Pengendalian Internal :

1. Mengamankan Harta Perusahaan

Ditunjuknya Bank JABAR sebagai bank yang dapat memudahkan pihak PT. Jasa Marga (Persero) Cabang Purbaleunyi dalam melakukan pencairan cek dan transaksi-transaksi lainnya. Selain itu keamanan atas fisik uang dapat lebih terjamin dari kemungkinan pencurian dan kehilangan harta perusahaan jika dilakukan secara tunai.

2. Menguji Ketelitian dan Keandalan Data Akuntansi

Dengan adanya sistem otorisasi oleh pejabat yang berwenang dan pencatatan penggajian serta adanya pemisahan fungsi dengan tujuan terciptanya pengendalian internal, maka ketelitian dan kebenaran data akuntansi perusahaan dapat dipertanggungjawabkan.

3. Meningkatkan Efisiensi Perusahaan

Adanya berbagai prosedur penggajian yang dilakukan secara memadai seperti adanya prosedur penerimaan pegawai yang berdasarkan kebutuhan operasi, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur penghitungan gaji dan upah, prosedur pelaporan penggajian.

4. Ketaatan Pada Kebijakan Manajemen

Adanya prosedur disiplin untuk pegawai perusahaan dan adanya ketentuan umum gaji dan upah pegawai.

4.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian yang telah dilakukan yang mengemukakan bahwa H_0 ditolak, artinya penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian memiliki hubungan yang signifikan dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian. Dengan demikian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dapat meningkatkan efektivitas

luasnya audit atas siklus kepegawaian dan penggajian, yang berarti struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian menjadi baik dan luasnya audit atas siklus kepegawaian dan penggajian menjadi sempit. Faktor lain yang mempunyai hubungan dengan luasnya audit atas siklus kepegawaian dan penggajian adalah adanya peraturan serta ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah.

4.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan penilaian struktur pengendalian internal siklus kepegawaian dan penggajian dengan luas audit atas siklus kepegawaian dan penggajian yang diperoleh dan dianalisis, maka penulis menyampaikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan, yaitu :

4.3.1 Pelaksanaan Penilaian Struktur Pengendalian Internal Siklus Kepegawaian dan Penggajian

Pengelolaan gaji dan upah pada suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting, oleh karena itu pimpinan harus dapat meningkatkan pengawasan dan pengendaliannya. Maka dalam pengecekan internal antara bagian-bagian yang terlibat di dalam pengelolaan gaji dan upah harus sering dilakukan agar tidak terjadi manipulasi dan kecurangan.

4.3.2 Pelaksanaan Luas Audit Atas Siklus Kepegawaian dan Penggajian

Pegawai yang menyiapkan daftar gaji dan yang menyiapkan pembayaran gaji hendaknya dirotasikan. Walaupun rotasi pegawai hanya dilakukan jika ada mutasi atau promosi, namun sebaiknya untuk bagian ini dilakukan mutasi setiap tahunnya. Hal ini untuk menghindari terjadinya kecurangan dalam hal penggajian.

REFERENSI

Adikoesoema, R. Soemita. **Sistem-Sistem Akuntansi**.

Bandung: Sinar Baru.1984.

-----**Sistem Akuntansi,**

Prosedur dan Metode. Bandung: Sinar Baru.1985.

Arens, Alvin A and James K. Loebbecke. **Auditing An**

Integrated Approach. 14th Edition. London: Prentice-Hall International.2012.

-----**Auditing Suatu Pendekatan**

Terpadu. Diterjemahkan oleh Amir Abadi Jusuf. Jakarta: Erlangga.2003.

Baridwan, Zaki. **Sistem Akuntansi Penyusunan Prosedur dan Metode**. Yogyakarta: BPFE.

1991.

Cusbury, Barry E. **Sistem Informasi Akuntansi dan**

Organisasi Perusahaan. Diterjemahkan oleh

Rochyat Kosasih. Jakarta: Erlangga. 1992.
 Ikatan Akuntan Indonesia. **Standar Profesional Akuntan Publik**. Yogyakarta: STIE YPKN. 2011.
 Mulyadi. **Pemeriksaan Akuntan**. Yogyakarta: STIE YPKN. 1992.
 -----, Sistem Akuntansi. Yogyakarta: STIE YPKN. 1994.
 Neuner and Neuner. **Accounting System Instalations and Procedures**. Diterjemahkan oleh R. Soemita Adikoesoema. Sistem Akuntansi. Bandung: 1981. Sinar Baru.
 Siegel, Sidney. **Statistik Non Parametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial**. Jakarta: PT. Gramedia. 1997.
 Sugiyono. **Metode Penelitian Administrasi**. Bandung: Alfabeta. 2005.
 Tuanakotta, M, Theodarus. **Auditing Pemeriksaan Akuntan Publik**. Jakarta: FE-UI. 1982.

Biodata Penulis

Riani Tanjung, memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE), Jurusan Akuntansi Universitas Islam Bandung, lulus tahun 2006. Memperoleh gelar Magister Science (MSi) Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Ekonomi Universitas

Padjadjaran Bandung, lulus tahun 2012. Serta memperoleh gelar Akuntan (Ak), Pendidikan Profesi Akuntan (PPA) Universitas Islam Bandung, lulus tahun 2013 Saat ini menjadi Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi.