

PENGARUH *INTELLECTUAL CAPITAL* DAN *FINANCIAL LEVERAGE* TERHADAP *FIRM PERFORMANCE* (STUDI EMPIRIS PERUSAHAAN MANUFAKTUR SEKTOR INDUSTRI DASAR DAN KIMIA YANG TERDAFTAR DI BURSA EFEK INDONESIA TAHUN 2018)

Dimas Wardianto¹, Lailah Fujianti², Indah Masri³

^{1,2,3} Program Studi Akuntansi, Universitas Pancasila, Jakarta, Indonesia

E-mail: dimas.wardianto05@gmail.com

Diterima 10 November 2020, Disetujui 24 November 2020

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh modal intelektual dan *financial leverage* terhadap kinerja perusahaan. Penelitian ini menggunakan beberapa variabel kontrol yang diidentifikasi sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perusahaan, seperti *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), *Structural Capital Value Added* (STVA), dan *Debt to Equity*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *purposive sampling* sehingga didapatkan 37 perusahaan yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Hipotesis dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan model regresi linier berganda. Uji signifikansi simultan (uji F) dan uji signifikansi parsial (uji t) dengan $\alpha = 5\%$ digunakan untuk menguji hipotesis. Hasil uji F menunjukkan bahwa *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), *Structural Capital Value Added* (STVA), dan *Debt to Equity* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan. Hasil uji t menunjukkan bahwa *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), dan *Structural Capital Value Added* (STVA) tidak berpengaruh signifikan. *Debt to Equity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

Kata kunci: *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), *Structural Capital Value Added* (STVA), *Debt to Equity*, Kinerja Perusahaan

Abstract

This study aimed to analyze that influence of intellectual capital and financial leverage on firm performance. This study used several control variables that identified as factors that influence firm performance, such as Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), Structural Capital Value Added (STVA), and Debt to Equity. The sample used in this study was companies whose businesses are in manufacturing sectors. Sample was drawn by using purposive sampling method thus result 37 companies that will be used as samples for this study. The hypothesis in this study was tested by using multiple linear regression model. Simultaneous signification test (F test) and partial signification test (t test) with $\alpha = 5\%$ are used to test hypothesis. The result of F test showed that Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), Structural Capital Value Added (STVA), and Debt to Equity have significant influence on firm performance. The result of t test showed that Value Added Capital Employed (VACA), Value Added Human Capital (VAHU), and Structural Capital Value Added (STVA) had no significant influence. Debt to Equity have positive and significant influence on firm performance.

Key words: *Value Added Capital Employed* (VACA), *Value Added Human Capital* (VAHU), *Structural Capital Value Added* (STVA), *Debt to Equity*, *Firm Performance*

PENDAHULUAN

Era globalisasi dan perdagangan bebas mengharuskan setiap negara- negara harus siap dengan adanya persaingan dunia bisnis yang kian meningkat. Hadirnya *World Trade Organization* (WTO) pada tingkat global dan *ASEAN Free Trade Area* (AFTA) di tingkat regional merupakan indikasi signifikan globalisasi perdagangan dunia. Blok perdagangan bebas regional yang termasuk juga akan dihadapi negara Indonesia dalam kerjasama internasional adalah adanya *ASEAN Economic Community* (AEC) yang akan mulai berlaku pada tahun 2015. *AEC 2015* merupakan kerjasama negara-negara di Asia Tenggara dalam tujuan meningkatkan ekonomi masing-masing negara. Konsep utamanya ialah menciptakan *ASEAN* sebagai sebuah pasar tunggal dan kesatuan basis produksi dimana terjadi *free flow* atas barang, jasa, faktor produksi, investasi dan modal serta penghapusan tarif bagi perdagangan antar negara *ASEAN*. Untuk dapat mempertahankan pasar, Efandiana (2011) menyatakan perusahaan-perusahaan harus mengubah bisnis mereka yang didasarkan pada tenaga kerja (*labor-based business*) menuju bisnis yang berdasarkan pengetahuan (*knowledge-based business*) dengan karakteristik utama ilmu pengetahuan. Karakteristik ekonomi yang berbasis ilmu pengetahuan dengan penerapan manajemen pengetahuan (*knowledge management*) maka kemakmuran suatu perusahaan akan bergantung pada suatu penciptaan transformasi dan kapitalisasi dari pengetahuan itu sendiri (Sawarjuwono, 2003:35).

Kesuksesan suatu perusahaan dalam menghadapi suatu persaingan sangat bergantung pada strategi manajemen pengetahuan daripada strategi pengalokasian aset fisik dan keuangan (Botis et al, 2000:2). Realitas ini menyebabkan para eksekutif seharusnya lebih memperhatikan *intangible assets* yang dimiliki oleh perusahaannya. Penyatuan aset berwujud dan tidak berwujud merupakan strategi potensial untuk meningkatkan kinerja (Belkaoui, 2003). Hal ini dikarenakan organisasi bisnis dewasa ini yang menitik beratkan akan pentingnya *knowledge asset* (aset pengetahuan) sebagai salah satu bentuk aset tak berwujud. Basis pertumbuhan perusahaan yang berubah dari bisnis yang berdasarkan tenaga kerja (*labor-based business*) menjadi bisnis berdasarkan pengetahuan (*knowledge-based business*) dan dengan adanya masyarakat pengetahuan (*knowledge society*) telah mengubah penciptaan nilai organisasi. Masa depan dan prospek organisasi kemudian akan bergantung pada bagaimana kemampuan manajemen untuk mendayagunakan nilai-nilai yang tidak tampak dari aset tidak berwujud. Pengetahuan yang diakui sebagai komponen esensial dan vital bisnis dan sumber daya strategis yang lebih *sustainable* (berkelanjutan) untuk memperoleh dan mempertahankan *competitive advantage* (keunggulan kompetitif) perusahaan itu sendiri. Salah satu pendekatan yang digunakan dalam penilaian dan pengukuran *knowledge asset* (aset pengetahuan) tersebut adalah *Intellectual Capital* (selanjutnya disingkat IC) yang telah menjadi fokus perhatian dalam berbagai

bidang, baik manajemen, teknologi informasi, sosiologi, maupun akuntansi. Kesadaran perusahaan terhadap pentingnya *Intellectual Capital* merupakan landasan bagi perusahaan untuk lebih unggul dan kompetitif. Keunggulan perusahaan tersebut dengan sendirinya akan memberikan *value added* bagi perusahaan (Solikhah, Rohman, dan Meiranto, 2010). Meskipun terdapat berbagai definisi mengenai *Intellectual Capital* (IC), terutama karena terdapat fakta bahwa terdapat dua pendekatan yaitu berbasis pengetahuan dan ekonomi, sejumlah besar ilmuwan dan praktisi mengidentifikasi tiga komponen IC yaitu *human capital*, *structural capital* dan *customer (relational capital)* (Madininos et. al, 2011). *Human capital* mengindikasikan kekayaan perusahaan yang dilihat dari sumber daya manusianya. Yuni Kasmawati (2017) dalam JABE (*Journal of Applied Business and Economic*) 3 (4), 265-280, (2017) menyatakan pergeseran paradigma tentang modal dasar sebuah organisasi pada dekade saat ini mengalami lompatan. Modal manusia memiliki peran sentral dalam kesuksesan sebuah organisasi. Paper ini memberikan tinjauan literatur yang memfokuskan hubungan antara *human capital* dan *firm performance*. Penerapan tinjauan literatur yang ada memungkinkan untuk mengungkapkan dua masalah utama, yaitu menganalisis hubungan *human capital* dengan *firm performance* dan manajemen modal manusia. Semakin banyak penelitian telah mencoba untuk menunjukkan hubungan antara sumber daya manusia dan kinerja karyawan. Penelitian pengaruh *human capital*

terhadap kinerja pada karyawan unit simpan pinjam koperasi serba usaha (KSU) Mekar Surya Karanganyar tahun 2016 yang dilakukan oleh Doddy Wahyu Triatmaja menunjukkan dimensi *Human Capital* (tingkat pendidikan, keterampilan, dan pengalaman kerja) baik secara bersama-sama maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada karyawan. Disimpulkan juga bahwa pengalaman kerja adalah variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan. *Human Capital* memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ditunjukkan oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Eka Mulya Prasetya et al (2016) pada perusahaan PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan VIII Surabaya. Penelitian yang dilakukan oleh Peter Rex Massingham, Leona Tam (2015) untuk mengetahui hubungan antara *human capital* dengan penghargaan karyawan (*pay*) menunjukkan bahwa *human capital* dengan dimensi *employee capability*, *employee satisfaction*, *employee commitment* menunjukkan bahwa *employee capability* berpengaruh positif signifikan terhadap penghargaan karyawan (*pay*). Hal ini berarti semakin tinggi kapabilitas karyawan, maka penghargaan terhadap akan meningkat akibat kinerja karyawan meningkat. Saat ini *Intellectual Capital* menjadi salah satu isu penting yang sangat menarik untuk dikaji, berbagai hasil penelitian baik dalam konteks Indonesia maupun internasional menunjukkan hasil yang inkonsisten, terutama tentang IC dengan kinerja perusahaan maupun nilai

perusahaan. Semakin besar *Intellectual Capital* maka semakin efisien penggunaan modal pada perusahaan. Penelitian Nabilah Ramadhan et al. (2015) tentang Pengaruh *Human Capital* terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk menunjukkan bahwa *Human Capital* telah menjadi salah satu *issue* dalam kajian manajemen sumber daya manusia, karena memberikan banyak manfaat bagi perusahaan. Tidak hanya membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, *Human Capital* juga membuat karyawan memberikan kontribusi lebih bagi perusahaan melalui peningkatan kinerja. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana tingkat *Human Capital* dari *Firm Performance* yang terjadi, serta untuk mengetahui pengaruh *Human Capital* terhadap *Firm Performance* di HCC Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan analisis jalur (*path analysis*). Teknik sampling yang digunakan adalah *sensus/total sampling* dengan keseluruhan sample berjumlah 74 orang karyawan HCC Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Human Capital* berpengaruh signifikan terhadap *Firm Performance* dengan total pengaruh 76.6% Septiadi Wirawan (2017) dalam penelitiannya tentang Pengaruh *Human Capital, Structural Capital, dan Customer Capital* terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong menyatakan bahwa penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis signifikansi pengaruh *Human Capital, Structuran Capital, dan Customer*

Capital terhadap Kinerja Perusahaan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Tabalong. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif menggunakan regresi linear ganda sebagai teknik analisis data dengan bantuan SPSS versi 23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel bebas (*Human Capital, Stuctural Capital dan Customer Capital*) berpengaruh signifikan terhadap variable terikat (Kinerja Perusahaan), baik secara parsial maupun secara simultan. *Variabel Structural Capital* memiliki nilai koefisien terbesar, menjadikannya sebagai variabel dominan yang mempengaruhi variabel kinerja perusahaan. Nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0.769 atau besarnya pengaruh *Human Capital, Structural Capital dan Customer Capital* terhadap Kinerja Perusahaan adalah 76.9% sedangkan 23.1% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar tiga variabel tersebut. Henny Setyo Lestari (2017) dalam Jurnal Manajemen 21 (3), 491-509, (2017) secara keseluruhan, 11 perusahaan asuransi dipilih sebagai contoh. Model regresi (parsial kotak) telah diterapkan untuk memeriksa hubungan antara *Intellectual Capital* dan perusahaan mengembalikan aset *Return on Asset (ROA)*. Hasil penelitian itu memperlihatkan bahwa *Value Added Capital Employee (VACA)* memiliki efek negatif yang signifikan dan *Value Added Human Capital (VAHU)* memiliki efek positif yang signifikan pada kinerja perusahaan, sedangkan *Structural Capital Value Added (SCVA)* ukuran perusahaan dan pengaruh finansial tidak

memiliki dampak yang signifikan pada kinerja perusahaan. VAHU dan pengaruh finansial memiliki dampak positif yang signifikan terhadap *Return on Equity* (ROE), sementara VACA, VAHU, dan SCVA serta ukuran perusahaan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perusahaan (ROE). Rahma Nurul Alda et al. (2015) dalam *Journal of Accounting and Investment* 16(2), 96-109, (2015) tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mendapatkan bukti empiris terhadap pengaruh modal intelektual yang diukur dengan VAIC dan *intelektual capital disclosure* yang menggunakan Singh dan Zahn index untuk nilai perusahaan (EPS) dengan kinerja perusahaan (ROE) sebagai variabel yang mengintervensi. Contoh penelitian ini adalah perusahaan terdaftar di pasar saham Indonesia (2011-2013). Hipotesis pertama dan kedua ditolak. Kurs rupiah terhadap dolar AS di pasar spot antar bank Jakarta, mendekati angka Rp. 9.300 per dolar AS, karena pelaku pasar memburu dolar AS, sehingga mata uang Indonesia terus menguat. Hipotesis ketiga diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa modal intelektual memiliki efek positif terhadap nilai-nilai perusahaan secara tidak langsung melalui kinerja perusahaan sebagai variabel yang mengintervensi. Hipotesis keempat berhasil menyetujui bahwa pengungkapan modal intelektual berdampak positif terhadap kinerja perusahaan. Hipotesis kelima ditolak. Hal ini dapat disebabkan oleh modal intelektual yang selama ini tidak mencerminkan nilai perusahaan karena tidak memiliki gaji. Hipotesis terakhir berhasil

membuktikan bahwa pengungkapan modal intelektual mempengaruhi nilai perusahaan melalui kinerja perusahaan sebagai variabel yang mengintervensi. Namun menurut penelitian Dadashinasab, et al (2015) menyatakan bahwa tidak semua komponen dalam modal intelektual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja keuangan perusahaan seperti *variabel capital employed efficiency* (CEE) dalam penelitiannya justru menghasilkan hal yang berbeda atau tidak berpengaruh terhadap kinerja keuangan. Keputusan mengenai sumber pendanaan yang akan digunakan oleh perusahaan merupakan salah satu faktor yang terkait dengan kinerja perusahaan. Pemilihan sumber pendanaan menjadi pertimbangan yang matang dengan membandingkan kekurangan dan kelebihan dari masing-masing alternatif pendanaan yang tersedia (Isbanah, 2015). Kebutuhan dana dapat diperoleh melalui dua sumber yaitu pendanaan internal adalah pendanaan dari modal yang dibentuk dan dihasilkan sendiri dalam perusahaan, misalnya laba yang tidak dibagikan atau laba ditahan dan pendanaan eksternal yaitu pendanaan yang dapat diperoleh dari modal tambahan dari pemilik atau emisi saham baru, modal pinjaman (hutang) dan penjualan obligasi. Perusahaan menggunakan pinjaman (hutang) untuk dijadikan sebagai modal dapat dikatakan bahwa telah melakukan *financial leverage*. *Financial leverage* akan berdampak baik bagi perusahaan apabila digunakan dengan benar. Semakin banyak penggunaan modal pinjaman mengakibatkan semakin besar resiko tidak terbayarnya pinjaman tersebut (Kemenperin,

2013). Oleh karena itu perusahaan harus terus berusaha meningkatkan efektifitas pengelolaan modalnya untuk memperoleh laba guna mengurangi hutang perusahaan dan dapat bertahan hidup. Selain untuk mengurangi jumlah hutang, peningkatan laba juga dapat berdampak positif bagi ukuran perusahaan. Semakin besar laba yang diperoleh perusahaan maka Rasio *leverage* yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Debt to Equity Ratio* (DER). *Debt to Equity Ratio* (DER) menunjukkan tentang hubungan antara jumlah pinjaman jangka panjang dengan modal sendiri (Syamsuddin, 2011: 54). Pemilihan dengan tema Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Subsektor Semen bukan tanpa alasan, ketertarikan peneliti terhadap Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Subsektor Semen dilansir dari www.cncbindonesia.com dengan tajuk Tak Bisa Genjot Produksi, Kinerja Emiten Semen dalam Tekanan tentang isu dimana Perusahaan Manufaktur Subsektor Semen mengalami penurunan produksi serta kerugian perusahaan yang terjadi kisaran tahun 2017-2018 itu disebabkan oleh kinerja karyawan yang begitu pasif atau karena di tahun 2017-2018 Manufaktur Indonesia sedang dirundung masalah produksi karena menurunnya bisnis properti di tahun tersebut dan atau apakah itu karena pengaruh *Intellectual Capital* dan *Financial Leverage* terhadap *Firm Performane* yang tidak efektif. Berdasarkan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang belum konsisten, maka peneliti akan mengangkat dan membahas

permasalahan dengan judul “Pengaruh *Intellectual Capital* dan *Financial Leverage* Terhadap *Firm Performance* (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2018).

KAJIAN TEORI

Menurut Rahayu dan Suhayati (2010:312) pengendalian internal adalah: Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal lainnya dalam suatu entitas yang dirancang untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan keandalan laporan keuangan, menjaga kekayaan dan catatan organisasi, kepatuhan terhadap hukum dan peraturan, serta efektivitas dan efisiensi operasi.

Kemudian menurut Arens, Elder, Beasley, dan Jusuf (2011:137) pengendalian internal adalah: Suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen, dan personal dalam entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan, yaitu keandalan pelaporan keuangan, efektivitas dan efisiensi operasi, dan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pengendalian internal adalah suatu sistem yang terdiri dari berbagai macam unsur dengan tujuan untuk melindungi harta benda, meneliti ketetapan dan seberapa jauh data akuntansi dapat dipercayai, mendorong efisiensi operasi

dan menunjang dipatuhinya kebijakan pimpinan.

Pengendalian internal mempunyai tiga fungsi penting: 1) *Preventive Control*, yaitu pengendalian untuk pencegahan, mencegah timbulnya suatu masalah sebelum masalah muncul. Contoh: sistem pengendalian internal dimana penerapan kebijakan-kebijakan, metode-metode dan prosedur-prosedur didalam sistem pengendalian internal dimaksudkan untuk mencegah hal-hal yang tidak baik yang mengganggu masukan, proses dan hasil dari sistem supaya sistem dapat beroperasi dengan baik seperti kejujuran, personal yang kompeten dan pemisahan fungsi. 2) *Detective Control*, yaitu pengendalian untuk pemeriksaan, dibutuhkan untuk mengungkap masalah begitu masalah tersebut muncul. Contoh: menemukan pencurian atau penyalahgunaan kas seperti menyesuaikan daftar gaji dan pembayaran gaji sehingga tidak ada pengeluaran ganda yang dapat merugikan perusahaan. 3) *Corrective Control*, yaitu pengendalian korektif. Memecahkan masalah yang ditemukan oleh pengendalian untuk pemeriksaan. Contoh: menemukan suatu masalah yang terjadi pada suatu perusahaan sehingga dilakukannya perbaikan agar masalah yang terjadi dapat diperbaiki

Faktor-faktor yang menyebabkan makin pentingnya sistem pengendalian internal antara lain: 1) Perkembangan kegiatan dan skala yang menyebabkan kompleksitas struktur, sistem, dan prosedur suatu organisasi suatu organisasi semakin

rumit. Untuk dapat mengawasi operasi organisasi, manajemen hanya mengandalkan kepercayaan atas berbagai laporan dan analisis. 2) Tanggung jawab utama untuk melindungi aset organisasi, mencegah dan menemukan kesalahan-kesalahan serta kecurangan-kecurangan terletak pada manajemen sehingga manajemen harus mengatur sistem pengendalian internal yang sesuai untuk memenuhi tanggung jawab tersebut. 3) Pengawasan oleh satu orang (saling cek) merupakan cara yang tepat untuk menutup kekurangan-kekurangan yang bisa terjadi pada manusia. Saling cek ini merupakan salah satu karakteristik sistem pengendalian internal yang baik. 4) Pengawasan yang "*built-in*" langsung pada sistem berupa pengendalian internal yang baik dianggap lebih tepat daripada pemeriksaan secara langsung dan detail oleh pemeriksa (khususnya yang berasal dari luar organisasi).

Tujuan Struktur Pengendalian Internal, Alasan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian internal adalah untuk membantu pimpinan agar perusahaan dapat mencapai tujuan secara efisien. Tujuan dari pengendalian internal gaji salah satunya untuk menghindari adanya kecurangan pada sistem penggajian. Dua jenis kecurangan yang paling umum terjadi pada sistem penggajian adalah: 1) Pegawai Fiktif (Misal: Daftar gaji palsu) Pegawai fiktif yang dimaksud adalah adanya nama pegawai yang dimasukkan dalam berkas penggajian yang seolah-olah bekerja, tetapi sebenarnya nama pegawai tersebut tidak

pernah bekerja pada perusahaan. 2) Jam Kerja tidak Benar, adalah jam kerja yang dibuat lebih besar dari jam kerja yang sebenarnya yang bertujuan untuk mendapatkan gaji lebih banyak. Kecurangan umum yang berlaku di atas bisa dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan atau oleh bagian kepegawaian (personalia dan penggajian) ataupun adanya persekongkolan antara bagian kepegawaian dengan pihak manajemen. Kecurangan tersebut disebabkan oleh pengendalian internal yang lemah.

Menurut Arens (2008:432) kondisi penyebab kecurangan disebut segitiga kecurangan (*Fraud Triagle*), terdiri dari: 1) Insentif/Tekanan (*pressure*) seperti masalah keuangan, sifat buruk (penjudi, pecandu narkoba, konsumtif), lingkungan pekerjaan (kondisi kerja yang buruk, diperlakukan tidak adil dalam pekerjaan) dan lingkungan keluarga. 2) Kesempatan (*opportunity*) seperti sistem pengendalian internal yang lemah, tidak mampu menilai kualitas kerja karena tidak punya alat atau kriteria pengukurannya, atau gagal mendisiplinkan atau memberikan sanksi pada pelaku *fraud*. 3) Sikap/Rasionalisasi (*rationalize*) seperti mencontoh atasan atau teman sekerja, merasa sudah berbuat banyak kepada perusahaan, menganggap bahwa yang diambil tidak seberapa dan hanya sekedar meminjam pada waktunya akan dikembalikan.

METODE

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kualitatif dengan menggunakan metode analisis deskriptif. Metode penelitian

ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas pelaksanaan pengendalian internal atas sistem penggajian yang diterapkan, menganalisis ada atau tidaknya permasalahan yang terdapat dalam sistem penggajian, dan menganalisis pengendalian internal atas sistem penggajian yang diterapkan pada PT. PGAS SOLUTION.

Operasional Variabel dalam Sistem Pengendalian Internal: 1) Prosedur Penggajian yang terdiri dari, prosedur pencatatan waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pembayaran gaji, prosedur distribusi gaji. 2) Catatan yang digunakan terdiri dari, jurnal umum, kartu harga pokok produk, kartu biaya, kartu penghasilan karyawan. 3) Fungsi yang Terkait terdiri, fungsi kepegawaian, fungsi pencatatan waktu, fungsi pembuat daftar gaji dan upah, fungsi akuntansi, dan fungsi keuangan.

Sumber dan cara penentuan data/informasi: 1) Dalam setiap penelitian, selain menggunakan metode yang tepat juga diperlukan kemampuan memilih metode pengumpulan data yang relevan. Data merupakan faktor penting dalam penelitian. Jenis data/informasi yang digunakan dalam penelitian adalah data kualitatif berupa hasil observasi, wawancara, dan kuesioner di lapangan tentang pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT. PGAS SOLUTION. Sedangkan sumber data/informasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Data Primer dan Data Sekunder. 2) Menurut Sugiyono (2009:221), penentuan sampel atau informan dalam penelitian kualitatif berfungsi untuk mendapatkan informasi yang maksimum.

Oleh karena itu, orang yang dijadikan sampel atau informan sebaiknya memenuhi kriteria sebagai berikut: Menguasai atau memahami sistem penggajian pada PT. PGAS SOLUTION, berkecimpung atau terlibat dalam sistem penggajian, mempunyai cukup waktu untuk diwawancarai, tidak memiliki kecenderungan dalam penyampaian informasi yang bersifat subjektif. Dalam penelitian ini, peneliti menentukan informan dengan teknik purposive sampling. *Purposive sampling*, yaitu penentuan sampel berdasarkan tujuan tertentu dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi (Arikunto, 2010:183). Artinya, dengan memilih narasumber yang benar-benar mengetahui pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT. PGAS SOLUTION sehingga peneliti bisa mendapatkan dan mengumpulkan data akurat terkait sistem penggajian tersebut. 3) Objek Penelitian yang diteliti adalah pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT. PGAS SOLUTION yang terletak di Komplek Perkantoran PGN Gedung C, Jl. K.H. Zainul Arifin No. 20 Jakarta Barat, 11140 Indonesia.

Teknik Pengumpulan Data, dalam penelitian ini meliputi: 1) Observasi, dengan cara mengamati secara langsung dan mencatat kejadian-kejadian yang berhubungan dengan prosedur penggajian sehari-hari serta observasi catatan untuk memperoleh data yang telah diolah oleh PT. PGAS SOLUTION. 2) Wawancara, tanya jawab secara langsung dengan pihak PT. PGAS SOLUTION, baik dengan pimpinan atau pejabat yang berwenang dalam

memberikan data yang diperlukan. 3) *Questionnaire*, Dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan mengenai data yang dibutuhkan.

Analisis Data dilakukan pada data yang telah diperoleh dari wawancara dan pengamatan diolah dan dianalisis secara kualitatif dengan membandingkan data perusahaan serta ketentuan yang berlaku secara umum mengenai sistem penggajian dan dicari penyebab serta akibatnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Objek Penelitian Sejarah PT. PGAS Solution Hasil penelitian menggambarkan temuan utama dari penelitian. didirikan pada tanggal 06 Agustus 2009. Memulai perjalanannya sebagai embrio dari Divisi Enjinering PT Perusahaan Gas Negara (Persero), Tbk. Pengalaman yang di dapat selama berada di Divisi Engineering, membuahkan hasil keberanian untuk meneruskan karya di bidang keteknikan di bidang gas yang lebih luas lagi, dengan membentuk anak perusahaan baru. PT PGAS Solution siap membawa energy baik dimanapun dan kapanpun, melebarkan jangkauan di Indonesia, agar energi baik ini dapat disarankan di lebih banyak sektor lagi. PT PGAS Solution merencanakan, membangun, mengoperasikan, merawat, dan menjaga seluruh asset pipa milik PGN, bergerak serentak untuk Indonesia. Visi : Menjadi partner yang dapat diandalkan dibidang infrastruktur energi. Misi: Menyediakan solusi yang inovatif dengan membangun; sumberdaya yang kuat, jaringan

Kerjasama yang luas, tatakelola perusahaan yang baik.

Struktur Organisasi, adalah suatu susunan komponen-komponen atau unit-unit kerja dalam sebuah perusahaan, dalam struktur organisasi menunjukkan bahwa adanya pembagian kerja dan bagaimana fungsi atau kegiatan-kegiatan berbeda yang dikoordinasikan. Dan struktur organisasi juga menunjukkan mengenai spesialisasi-spesialisasi dari pekerjaan, saluran perintah maupun penyampaian laporan. Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah perusahaan, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya tentunya akan berpengaruh terhadap perusahaan tersebut. Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antara setiap bagian maupun posisi yang terdapat pada sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional dengan maksud untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Struktur organisasi dapat menggambarkan secara jelas pemisahan kegiatan dari pekerjaan antara yang satu dengan yang lain dan juga bagaimana hubungan antara wewenang siapa pelapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggung jawaban apa yang akan dikerjakan itulah fungsi struktur organisasi pada PT. PGAS Solution.

SIMPULAN DAN SARAN

Prosedur penggajian di perusahaan PT. PGAS Solution menggunakan sistem aplikasi. Sistem ini akan digunakan oleh petugas gaji dalam mengelola data transaksi penggajian dalam setiap bulannya. Seseorang yang bertanggungjawab atas pengelolaan data adalah divisi personalia. Sedangkan petugas yang bertugas membuat dan mentransfer ke bank adalah divisi keuangan. PT. PGAS Solution menggunakan transaksi penggajian dalam bentuk rekapitulasi data pegawai yang akan menerima gaji. 2) Pengendalian internal atas sistem penggajian pada PT. PGAS Solution sudah dijalankan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Hal ini dapat dilihat dari langkah-langkah yang terstruktur dan penggunaan aplikasi yang merekam setiap perubahan data pegawai berdasarkan divisi SDM. Dengan menggunakan aplikasi dapat membantu pekerjaan divisi SDM dan organisasi menjadi lebih mudah sehingga menghasilkan informasi yang *valid*. 3) Dalam aktivitas pengendalian PT. PGAS Solution sudah cukup baik tetapi masih ada beberapa kelemahan yaitu: masih terdapat absensi manual terhadap karyawan baru pada perusahaan, tidak adanya pengawasan terhadap karyawan yang menjalani, masih sering terjadi salah perhitungan lembur pada perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran bagi PT. PGAS Solution, yaitu: 1) Sebaiknya pimpinan setempat selalu ada saat melakukan lembur untuk fungsinya yaitu pengawasan pada saat lembur sehingga tidak ada terjadinya kecurangan ataupun

ketidak jelasan pada saat lembur. 2) Pada saat perhitungan lembur sebaiknya dilakukan lebih teliti lagi agar tidak terjadi salah perhitungan lembur. 3) Sebaiknya absensi manual ditiadakan untuk karyawan baru dan disamakan menggunakan finger print seperti karyawan sebelumnya agar memudahkan saat pengawasan waktu hadir.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, A. A. (2008). *Auditing dan Jasa Assurance Pendekatan Terintegrasi. Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Arens, A. A., Elder, R. J., Beasley, M. S., Jusuf, A. A. (2011). *Jasa Audit dan Assurance. Jilid 1. (diterjemahkan oleh: Desti Fitriani)*, Jakarta: Salemba Empat.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 17 Tahun 2000 tentang Pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.
- Lidia Purnama Sari. (2012). *Sistem Pengendalian Internal Penggajian pada BMT Anda Salatiga. Tugas Akhir. Program DIII Perbankan Syariah*. Salatiga: Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Salatiga.
- Mardi. (2011). *Sistem Informasi Akuntansi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Maulidia, Z. (2013). *Analisis Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian pada Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Skripsi. Program Akuntansi*. Jakarta: Universitas Pancasila.
- Mulyadi. (2008). *Sistem Akuntansi. Edisi Ketiga. Cetakan Keempat*. Jakarta: Salemba Empat.
- Perusahaan Gas Negara. (2020). Visi-Misi. <http://www.pgnsolution.co.id/id/about#vision-mission>
- Rahayu, S. K., Suhayati, E. (2010). *Auditing (Konsep Dasar dan Pedoman Pemeriksaan Akuntansi Publik)*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Setyadi, A. (2005). *Kebijakan Penerapan Sistem Pengendalian Intern dan Prosedur Penggajian pada PT KAI Daop VI Yogyakarta*. Skripsi. Program Akuntansi. Yogyakarta: JEI STAIN- SEM Institute.
- Singleton, Hall. (2007). *Information Technology Auditing and Assurance. Edisi Kedua*. Jakarta: Salemba Empat.
- Soemarso, S. R. (2009). *Akuntansi Suatu Pengantar. Edisi Kelima*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 43 Tahun 1999 tentang Kepegawaian.
- Widia, A. (2009). *Analisis Pengendalian Intern atas Sistem Penggajian pada The Park Lane Jakarta*. Skripsi. Program Akuntansi. Jakarta: Universitas Pancasila.