

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dana pensiun merupakan sebuah alternatif pilihan dalam memberikan jaminan kesejahteraan kepada karyawan. Jaminan tersebut dimungkinkan dapat menyelesaikan masalah-masalah karyawan yang timbul seiring risiko didalam dunia pekerjaan. Risiko-risiko tersebut antara lain, risiko kehilangan pekerjaan, usia yang kurang produktif (lanjut usia), kecelakaan yang mengakibatkan kecacatan fisik atau bahkan meninggal dunia.

Risiko tersebut memberikan dampak (*financial*) bagi kehidupan karyawan dan keluarganya sehingga kesejahteraan orang yang bersangkutan secara otomatis akan terganggu dan menimbulkan guncangan-guncangan yang pada akhirnya akan mengganggu kelangsungan hidupnya. Sehingga untuk mengatasi permasalahan yang kemungkinan terjadi maka diciptakan sebuah usaha pencegahan seperti penyelenggaraan program pensiun (*pension plan*) yang dikelola sendiri oleh perusahaan-perusahaan swasta maupun pemerintah sebagai pemberi kerja yang telah dikenal selama ini. Penyelenggaraan program pensiun bagi kesejahteraan karyawan dimaksudkan sebagai bentuk timbal balik (*feedback*) pemberi kerja kepada karyawan apabila sewaktu-waktu karyawan tersebut berhenti bekerja akibat ketidak mampuan bekerja atau mungkin meninggal dunia. Disahkannya UU

No. 11 Tahun 1992 Tentang dana pensiun, hari tua sudah terjamin. Sehingga karyawan dapat bekerja lebih tenang, dan diharapkan produktivitas karyawan akan meningkat. Selain itu, loyalitas terhadap perusahaan akan meningkat pula. Jika loyalitas tinggi, maka pengembangan dan pembinaan karier bagi karyawan yang bersangkutan juga akan lebih baik. Bagi perusahaan sendiri hal tersebut menguntungkan karena dengan loyalitas yang tinggi akan menekan tingkat perputaran karyawan dan menambah keuntungan perusahaan.

Program dana pensiun merupakan suatu program yang diadakan oleh perusahaan atau pemberi kerja maupun pemerintah untuk menyediakan manfaat (*benefit*) berupa pembayaran pensiun setiap bulan bagi karyawan perusahaan selama menjalani masa pensiun Tujuan dari dibentuknya program dana pensiun adalah menyisihkan sebagian dana selama masa produktif karyawan, sehingga pada saat berhenti bekerja dana tersebut dan hasil yang diperoleh dari investasi dana tersebut dapat dikembalikan kepada karyawan sebagai ganti gaji yang selama ini diperoleh.

Penyelenggaraan dana pensiun mempunyai berbagai aspek, yaitu sosial, psikologi dan ekonomi. Individu atau karyawan berusaha terus menerus memperkuat atau mempertahankan hak kesejahteraan ekonominya menghadapi peningkatan umurnya (hari tua) .

PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo sejak lama telah menetapkan adanya sistem dana pensiun karyawan yang tentu saja bertujuan untuk menunjang karyawan pada saat tidak lagi bekerja. Selain itu karyawan PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo dituntut untuk lebih spesifik menangani dan mengorganisir dana pensiun ini dilakukan agar di kemudian hari tidak terjadi penyimpangan dana yang sering menjadi perdebatan di perusahaan-perusahaan besar. Meskipun banyak manfaat yang dapat diambil dari penyelenggaraan program dana pensiun, tetapi dalam pelaksanaannya harus memperhatikan kendala-kendala yang ada. Bagi perusahaan yang tidak terlalu besar, sulit bagi mereka untuk memikirkan kesejahteraan hari tua bagi karyawannya, karena dengan menyelenggarakan program dana pensiun berarti akan menambah biaya.

Hal ini dapat dilakukannya melalui berbagai program, seperti kegiatan simpanan perorangan dan asuransi jiwa, ikut serta sebagai anggota lembaga pensiun yang diselenggarakan oleh swasta maupun oleh pemerintah. Kesejahteraan hari tua masyarakat atau karyawan secara umum menyangkut kestabilan sosial dan psikolog karena kepastian ketenteraman hidup di hari tua akan mempengaruhi tingkah laku masyarakat, baik didalam perusahaan maupun dalam masyarakat luas.

Pelaporan dana pensiun, juga ditentukan oleh faktor kebijakan manajemen perusahaan mengatur program pensiun, sejauh mana karyawan mampu mengatasi masalah-masalah yang akan terjadi dalam perusahaan

tanpa adanya kecurangan yang mengakibatkan timbulnya spekulasi sepihak dari berbagai karyawan seperti informasi dari bagian pelayanan dan administrasi juga bagian pembangkitan dan bagian analisis kinerja karyawan mengenai ketidakjelasan dana ini.

Laporan keuangan harus menginformasikan bahwa dana yang ada memang benar-benar tersedia untuk membayar manfaat pensiun dan menunjukkan kekayaan atas program pensiun tersebut. Perkembangan lembaga-lembaga pensiun itu sendiri juga merupakan salah satu hasil sosial dan pertumbuhan ekonomi masyarakat, khususnya perusahaan-perusahaan modern. Sistem pengendalian intern sangat diperlukan untuk melakukan pengecekan terhadap dana pensiun karyawan.

Keharusan perusahaan untuk menerapkan sistem pengendalian intern untuk mencegah terjadinya penyelewengan dan tindak kecurangan-kecurangan yang merugikan, serta penerapan sistem pengendalian intern secara baik diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo telah berusaha seoptimal mungkin untuk mengembangkan dana pensiun sebaik-baiknya. Dengan memberikan tunjangan akhir masa jabatan tidak hanya kepada pensiunan tetapi juga terhadap anggota keluarga yang bersangkutan. Namun penerimaan jumlah pensiun yang tidak sebanding menimbulkan adanya kendala dan spekulasi dari berbagai pihak antara lain dari pihak penerima pensiun dan beberapa karyawan di PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo

Cabang Gorontalo yang berkembang sehingga mengakibatkan adanya ketidakjelasan dalam program dana pensiun ini.

PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo dalam hal ini telah menerapkan sistem pengendalian internal (*intern*). Yang bertujuan untuk dapat menjaga atau melindungi aktiva, menghasilkan informasi yang akurat dan dapat dipercaya, memperbaiki efisiensi kerja karyawan. Namun dari berbagai spekulasi dan keluhan yang ada dari berbagai pihak berkaitan dengan penerimaan dana pensiun yang kurang memuaskan menambah permasalahan pada program dana pensiun ini. Maka bisa dikatakan sistem pengendalian intern yang diterapkan pada PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo belum dilaksanakan secara optimal.

Bertitik tolak dari uraian tersebut di atas, maka penulis ingin meneliti lebih lanjut mengenai permasalahan dan menyusunnya dengan judul “ Pengaruh Sistem Pengendalian Intern Pada Pengelolaan Dana Pensiun karyawan Di PT. PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang perlu diidentifikasi adalah sebagai berikut :

1. Timbulnya keluhan dari karyawan akibat adanya pemotongan gaji untuk penyisihan dana pensiunan setiap bulannya.

2. Adanya ketidakpuasaan dari pihak penerima pensiun mengenai jumlah penerimaan dana pensiun tidak sebanding dengan apa yang diharapkan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka yang menjadi masalah pokok dalam pembahasan ini adalah : apakah sistem pengendalian intern berpengaruh pada efektivitas pengelolaan dana pensiun di PT.PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui sistem pengendalian intern berpengaruh pada efektivitas pengelolaan dana pensiun karyawan di PT.PLN Persero Wilayah Sulutenggo Cabang Gorontalo?

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini terdiri dari manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1.5.1 Manfaat teoritis dari penelitian ini dapat bermanfaat sebagai pengembangan ilmu pengetahuan di bidang akuntansi khususnya terkait dengan sistem pengendalian intern pada pengelolaan dana pensiun. Disamping itu hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat

sebagai referensi untuk memperbandingkan dengan penelitian yang sejenis dimasa akan datang.

- 1.5.2 Manfaat praktis dari penelitian adalah dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada pihak-pihak yang terkait dalam menjaga pengelolaan dana pensiun dengan kode etik yang berlaku.