

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu dari faktor produksi selain mesin, bahan baku, modal, dan aktiva-aktiva lainnya yang juga harus dikelola dengan baik. Pengelolaan ini meliputi kegiatan memperoleh, memelihara dan mempertahankan SDM itu sendiri. Salah satu cara mengelola SDM yang ada di perusahaan adalah dengan memberi kompensasi sesuai dengan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang diberikan kepada karyawan dapat berupa upah, gaji, tunjangan, fasilitas, atau pun bonus di luar gaji pokok. Aktivitas pemberian kompensasi dilakukan oleh pihak yang telah diberi wewenang oleh perusahaan, dan jumlahnya sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, dan jumlah uang yang harus dibayarkan haruslah sesuai dengan tarif yang telah ditetapkan sebelumnya sesuai pertimbangan dan kebijakan perusahaan.

Kontribusi karyawan dapat berupa aktivitas sehari-hari yang merupakan bagian dari pekerjaan rutinnnya maupun yang bersifat sekali-sekali dan di luar pekerjaan rutinnnya. Pekerjaan yang bersifat sekali-sekali ini dapat berupa lembur atau perjalanan dinas. Aktivitas tersebut walau bersifat sekali-sekali tetap dibayar oleh perusahaan., namun ada juga perusahaan yang tidak memasukkan upah lembur sebagai tambahan dalam perhitungan gaji. Pekerjaan yang sekali-sekali ini waktu pelaksanaannya tidak dapat ditentukan secara pasti dan mungkin tidak dapat diawasi

secara langsung sehingga dapat menimbulkan ancaman bagi perusahaan.

Proses pemberian kompensasi terjadi melalui siklus penggajian dan dilakukan oleh bagian *payroll* yang bertugas menghitung dan menyiapkan daftar gaji. Fungsi *payroll* independen terhadap fungsi personel yang menentukan tingkat gaji dan penempatan pegawai, serta fungsi *timekeeping* yang bertugas mengumpulkan *time card* (kartu jam hadir karyawan).

Pengendalian aktivitas penggajian bertujuan agar perusahaan hanya membayar kepada karyawan yang benar-benar ada dan telah diotorisasi sesuai kriteria perusahaan, dan waktu kerjanya telah disetujui oleh atasannya. Persetujuan sebagai bagian dari aktivitas pengendalian digunakan untuk mendeteksi aktivitas dan transaksi yang tidak terotorisasi. Persetujuan juga diperlukan untuk memastikan bahwa karyawan hanya bekerja di bidang yang berada dalam kewenangannya saja. Penulis mengartikan persetujuan dalam skripsinya sebagai SPL (Surat Perintah Lembur), dan mengkhususkan penelitian pada aktivitas lembur dalam siklus penggajian.

Penyalahgunaan SPL juga pernah dilakukan oleh PT Indomarco Prismatama (Indomarco) pada tahun 2006 terhadap 102 orang pekerjanya (*hukumonline.com*). Dalam perkara ini, Indomarco dinilai gagal membuktikan telah mengeluarkan surat pemberitahuan kepada pekerja untuk tetap bekerja pada hari libur resmi tanggal 10 dan 14 April 2006.

Indomarco telah melanggar Pasal 85 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dan Pasal 6 Kepmenakertrans Nomor 102 Tahun 2004 Tentang Kerja dan Upah Lembur. Ketentuan ini mensyaratkan adanya perintah tertulis dan persetujuan tertulis dari perusahaan kepada pekerja untuk melakukan

kerja lembur. Tak adanya surat perintah lembur dari Indomarco maupun kesepakatan dari pekerja berakibat para pekerja tidak dapat dipaksa untuk lembur. Surat peringatan kepada pekerja hanya dapat dikeluarkan bila pekerja tersebut telah melakukan pelanggaran.

Berdasarkan uraian di atas, penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Penggunaan Surat Perintah Lembur (SPL) Terhadap Efektivitas Pengendalian Intern Penggajian pada PT. Asri Pancawarna”.

1.2. Identifikasi Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang telah diuraikan di atas, penulis dapat mengidentifikasi masalah-masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut:

1. Apakah Surat Perintah Lembur telah digunakan secara memadai di perusahaan?
2. Apakah Penggunaan Surat Perintah Lembur berpengaruh secara signifikan terhadap pengendalian internal penggajian?

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

Peneliti mengidentifikasi masalah dan melakukan penelitian dengan tujuan antara lain:

1. Mengetahui pengaruh Surat Perintah Lembur dalam aktivitas pengendalian penggajian.
2. Mengetahui pengaruh Surat Perintah Lembur dalam aktivitas pengendalian penggajian di perusahaan yang diteliti.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi peneliti

Kegiatan penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan dan wawasan peneliti mengenai topik dan permasalahan yang diteliti tersebut.

Kegiatan penelitian ini berguna untuk melatih cara berpikir peneliti secara sistematis.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharap dapat menjadi masukan atau bahan pertimbangan yang berguna dalam menerapkan Surat Perintah Lembur sebagai unsur dalam aktivitas pengendalian penggajian.

3. Bagi berbagai pihak lain

Bagi pihak lain, khususnya rekan mahasiswa yang berminat mendalami bidang studi Sistem Informasi Akuntansi, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan atau bahan pembanding.