

**Kelompok 06:**

- Fahriel Dwifaldi (0320220086)
  - Rizky Mulia Perdana (0320220023)
  - I Made Dananjaya Adyatma (0320220067)
  - Marwah Luthfiatun Nisa (0320220093)
- 

**Pertanyaan:**

1. Sebutkan informasi apa saja yang sebaiknya ada dalam data-data berikut ini:
  - a. Data Pribadi Karyawan
  - b. Data Tarif Gaji yang Berlaku
  - c. Data Gaji Karyawan
2. Apakah Hubungan pengupahan dengan harga pokok produk, dan dokumen apa pendukungnya
3. Apakah yang harus dilakukan apabila ada karyawan yang tidak setuju dengan hasil perhitungan penggajiannya
4. Bagaimana cara menerapkan pengendalian internal pada penggajian, apabila perusahaan mempunyai banyak departemen

**Jawaban:**

1. Informasi yang sebaiknya ada di dalam data-data berikut ini:

**a. Data Pribadi Karyawan:**

- Nama lengkap
- Alamat
- Tempat dan tanggal lahir
- Jenis kelamin
- Status perkawinan
- Kewarganegaraan
- NPWP
- Nomor Asuransi
- Nomor Telepon
- Alamat Email

**b. Data Tarif Gaji yang berlaku:**

- Besaran gaji pokok berdasarkan golongan atau jabatan
- Tunjangan-tunjangan yang berlaku, seperti tunjangan keluarga, jabatan fungsional, kinerja, dan lainnya
- Kenaikan gaji terbaru (jika ada)
- Peraturan pemerintah atau undang-undang yang mengatur tentang gaji

**c. Data gaji karyawan:**

- Data personal karyawan (nama, divisi, golongan jabatan, NPWP, PTKP)
- Nominal gaji pokok
- Iuran BPJS
- Tunjangan-tunjangan yang diterima
- Potongan-potongan gaji (jika ada)
- Total gaji yang diterima
- Data absensi untuk perhitungan tunjangan kehadiran dan jumlah jam lembur
- Data perhitungan pajak penghasilan (PPH 21)
- Upah bruto
- Gaji biasa, gaji lembur
- Dana pensiun

**2. Hubungan pengupahan dengan harga pokok produksi**

Biaya tenaga kerja langsung (gaji dan upah karyawan yang terlibat langsung dalam produksi) merupakan bagian dari harga pokok produk. Maka pengupahan yang diberikan kepada pekerja langsung memengaruhi harga pokok produk karena merupakan komponen biaya produksi. Jika biaya tenaga kerja meningkat, harga pokok produk akan naik, dan perusahaan harus mempertimbangkan dampaknya terhadap harga jual.

**Dokumen pendukungnya antara lain:**

- Laporan Harga Pokok Produksi

- Laporan Penggajian dan Pengupahan
- Kartu Harga Pokok Produk

### **3. Karyawan yang tidak setuju dengan hasil perhitungan penggajian**

Sistem Penggajian yang baik sangat penting sebagai pengendali dalam sebuah perusahaan atau instansi pemerintah. Perusahaan atau instansi pemerintah yang tidak memiliki suatu sistem penggajian yang baik akan dapat menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan didalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

**Sistem Penggajian yang tidak baik dapat menimbulkan beberapa masalah seperti berikut:**

- a. Salah Hitung Jumlah Gaji yang Diberikan
- b. Keterlambatan Laporan Lembur atau Cuti
- c. Proses Input Data yang Lama ke Sistem Penggajian
- d. Keterlambatan Surat Perintah Lembur

Tak jarang beberapa perusahaan juga melakukan perhitungan penggajian yang tidak sesuai aturan kepada pekerjanya. Jika seorang pekerja tidak setuju dengan hasil perhitungan penggajian, ada beberapa langkah yang dapat diambil untuk menyelesaikan masalah tersebut.

#### **a. Pendekatan Internal:**

Langkah pertama yang sebaiknya diambil adalah berbicara dengan pihak HRD atau manajemen perusahaan. Pekerja dapat menyampaikan keluhan atau permintaan klarifikasi terkait hasil perhitungan penggajian yang tidak sesuai dengan harapan atau aturan yang berlaku. Dalam banyak kasus, masalah tersebut dapat diselesaikan secara internal dengan mencari solusi yang terbaik bagi kedua belah pihak.

#### **b. Pelaporan kepada Pengawas Ketenagakerjaan:**

Jika langkah pertama tidak menghasilkan solusi yang memuaskan, pekerja dapat melaporkan perusahaan ke Pengawas Ketenagakerjaan yang berwenang. Pengawas Ketenagakerjaan memiliki peran dalam menegakkan aturan terkait penggajian dan

dapat memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut.

**c. Tindakan Hukum:**

Jika masalah tidak dapat diselesaikan melalui pendekatan internal atau melalui pengawas ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak untuk mengambil tindakan hukum terhadap perusahaan. Ini dapat berupa mengajukan gugatan ke pengadilan atau melaporkan perusahaan ke Dinas Tenaga Kerja setempat. Pasal 93 UU Ketenagakerjaan menegaskan bahwa perusahaan wajib membayar upah tepat waktu, dan jika terjadi keterlambatan pembayaran gaji, perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif berupa denda sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Selain itu, perusahaan yang terbukti melakukan keterlambatan pembayaran upah juga dapat dikenakan sanksi pidana, termasuk pidana penjara dan/atau denda.

**d. Denda dan Sanksi:**

Pasal 88A ayat (3) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 dan pasal 55 ayat (1) PP 36/2021 menyebutkan bahwa perusahaan yang melakukan keterlambatan pembayaran upah dapat dijatuhi sanksi pidana penjara dan/atau denda yang cukup besar. Selain itu, pasal 88A ayat (6) UU 13/2003 jo. UU 11/2020 juga menyebutkan bahwa perusahaan yang disengaja atau lalai dalam membayar upah dapat dikenakan denda berdasarkan persentase tertentu dari upah yang seharusnya dibayarkan.

**4. Menerapkan pengendalian internal pada penggajian di perusahaan dengan banyak departemen sangat penting untuk memastikan keakuratan, keandalan, dan keamanan proses penggajian. Cara-cara yang dapat dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah :**

- a. Menetapkan kebijakan dan prosedur yang jelas dan terdokumentasi dengan baik yang mencakup semua aspek proses penggajian, agar mudah dipahami oleh semua pihak yang terlibat.

- b. Menghindari pemusatan tugas dan tanggung jawab pada satu departemen. Sebarkan tugas dan tanggung jawab penggajian ke beberapa bagian yang berbeda, seperti bagian HRD, bagian keuangan, dan lain-lain.
- c. Menggunakan teknologi atau sistem informasi penggajian yang terintegrasi dengan sistem absensi karyawan, sistem akuntansi perusahaan, dan sistem lainnya untuk meminimalkan kesalahan.
- d. Melakukan audit secara berkala untuk memastikan bahwa kebijakan dan prosedur penggajian dipatuhi dan sistem pengendalian internal berjalan dengan efektif.