

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Menurut Runtuwu (2023) perusahaan merupakan badan hukum yang dibentuk oleh sekelompok individu untuk terlibat dalam dan menjalankan suatu bisnis-perusahaan komersial atau industri. Suatu perusahaan dapat diatur dengan berbagai cara untuk tujuan perpajakan dan tanggung jawab keuangan tergantung pada hukum perusahaan di yurisdiksinya. Bidang usaha yang dijalankan perusahaan pada umumnya akan menentukan struktur bisnis mana yang dipilihnya seperti kemitraan, kepemilikan, atau korporasi.

Perusahaan pada umumnya diorganisir untuk mendapatkan keuntungan dari kegiatan bisnis, namun beberapa mungkin disusun sebagai badan amal nirlaba. Setiap negara memiliki hierarki perusahaan dan struktur perusahaannya sendiri, namun memiliki banyak kesamaan. Perusahaan mempunyai banyak hak dan tanggung jawab hukum yang sama dengan seseorang, seperti kemampuan untuk mengadakan kontrak, hak untuk menuntut (atau dituntut), meminjam uang, membayar pajak, memiliki aset, dan mempekerjakan karyawan (Runtuwu, 2023).

Usaha menghasilkan laba merupakan hal yang paling utama dalam suatu perusahaan. Laba dapat memberikan manfaat ekonomis yang tinggi bagi perusahaan sebagai alat untuk menunjang kegiatan operasional perusahaan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatannya secara terus menerus dan berkesinambungan (*going*

*concern*). Selain itu, laba pada perusahaan juga dapat meningkatkan nilai perusahaan. Usaha menghasilkan laba selalu berjalan dengan pengorbanan sejumlah sumber daya yaitu biaya. Menurut Gobel (2013) menyatakan efisiensi biaya dalam pengertian sesungguhnya, bukanlah pemangkasan biaya. Peningkatan efisiensi biaya menyangkut perhitungan bahwa setiap rupiah yang dikeluarkan harus dengan memperhitungkan tingkat kemanfaatan bagi pendapatan perusahaan.

Tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (Djunaidi & Alfitri, 2022) Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Ayat 2 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan "tenaga kerja" adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan masyarakat. Sebaliknya, tenaga kerja diartikan sebagai "orang yang mengerjakan atau mengerjakan sesuatu" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, karyawan, buruh, dan sebagainya (Wulandari & Wardana, 2022).

Masalah ketenagakerjaan memang sangat luas dan kompleks. Masalah ketenagakerjaan meliputi dimensi ekonomi, dimensi kesejahteraan sosial, dan dimensi sosial politik. Dalam dimensi ekonomi, perluasan kesempatan kerja juga merupakan dimensi ekonomi lapangan kerja, karena kesempatan kerja menciptakan pertumbuhan ekonomi, menghasilkan pendapatan dan meningkatkan daya beli

masyarakat. Isu terkait ketenagakerjaan juga mencakup isu upah dan jaminan sosial, penetapan upah minimum, kondisi kerja, kesehatan dan keselamatan kerja, penyelesaian perselisihan, kebebasan berserikat dan hubungan perburuhan, serta hubungan dan kerja sama internasional. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor produksi utama yang cukup besar dalam suatu perusahaan. Oleh sebab itu, maka biaya tenaga kerja perlu di ukur, dikendalikan, dan dianalisa secara terus menerus. Agar biaya tenaga kerja yang dikeluarkan sesuai dengan hasil kerja, maka diperlukan pengawasan dan pengendalian yang teliti dan cermat (Djunaidi & Alfitri, 2022).

Bagi perusahaan, pengendalian biaya tenaga kerja merupakan informasi yang penting, mengingat biaya tenaga kerja merupakan komponen yang cukup signifikan untuk total biaya produksi. Pengendalian biaya tenaga kerja dimulai dari penempatan tenaga kerja, perencanaan skedul produksi, penyusunan anggaran biaya tenaga kerja, waktu penyelesaian pekerjaan dan perencanaan upah insentif. Pengendalian biaya tenaga kerja ini berguna untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja sendiri merupakan ukuran prestasi produksi dengan menggunakan tenaga kerja manusia sebagai tolak ukur (Fatmawati & Aliyah, 2022).

PT Indo Pusaka Berau (“PT IPB”) adalah perusahaan yang bergerak di bidang ketenagalistrikan, yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Berau (49,48%), PT Indonesia Power (46,53%) dan PT Jasin Effrin Jaya (3,99%). Masalah yang sering terjadi di PT. Indo Pusaka Berau khususnya pada tenaga kerja langsung adalah tidak stabilnya jam lembur yang terjadi dikarenakan kerusakan alat yang tidak bisa diprediksi sehingga diperlukannya *maintenance* secara tiba-tiba serta alasan memilih

PT. Indo Pusaka Berau penulis sebelumnya telah melakukan magang pada perusahaan tersebut dan tertarik melanjutkan penelitian menggunakan PT. Indo Pusaka Berau sebagai objek penelitian. Penelitian ini telah melakukan literatur review yang menemukan perbandingan yaitu perusahaan yang dipilih merupakan perusahaan yang bergerak dibidang kelistrikan yang dimana membuat hasil produksi barang tidak nyata (*intangible*) serta keterbaharuan dari penelitian ini yaitu menggunakan periode yang lebih lama selama 5 tahun.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Bagaimana efisiensi biaya tenaga kerja langsung pada PT. INDO PUSAKA BERAU ?.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis efisiensi biaya tenaga kerja langsung pada PT. INDO PUSAKA BERAU.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Untuk dijadikan bahan masukan bagi perusahaan lainnya untuk meningkatkan pembangunan anggaran sebagai pengendalian biaya.
2. Untuk memberikan saran-saran yang mengarah kepada pelaksana pengendalian anggaran biaya tenaga kerja yang tepat sesuai dengan prosedur penyusunan anggaran, jika hasil pembahasan nantinya menunjukkan hal itu perlu dilakukan.
3. Untuk pengalaman bagi penulis dalam lapangan penelitian dan juga sekaligus bahan pustaka bagi yang memerlukan.