

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia di Indonesia setiap tahun akan mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bukan tanpa sebab. Indonesia mempunyai potensi alam melimpah yang nantinya dapat dikelola oleh sumber daya manusia untuk meningkatkan berbagai sektor. Adapun peningkatan kualitas sumber daya manusia dapat ditunjukkan dengan mampunya sumber daya manusia mengelola sumber daya alam di Indonesia yang melimpah.

Dunia usaha sekarang ini semakin berkembang dan mengalami kemajuan semakin pesat. Sehingga sumber daya manusia sebagai pelakunya dituntut untuk menjadi sumber daya berkualitas dan berdedikasi tinggi dalam penguasaan teknologi yang ada. Sejalan dengan berkembangnya dunia usaha yang semakin pesat tersebut maka setiap perusahaan dituntut untuk mengadakan peningkatan segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan operasional yang dilakukan oleh perusahaan, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendaliannya. Setiap perusahaan akan berupaya untuk mencapai tujuan dan harapannya dengan efektif dan efisien. Dimana hal ini sangat tergantung pada baik buruknya pengelolaan pada perusahaan itu sendiri.

Pengelolaan yang baik perlu didukung dengan beberapa sistem yang mengaturnya, baik dalam perencanaan, pelaksanaan dan pengendaliannya. Suatu sistem adalah suatu sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Penerapan sebuah sistem dalam suatu perusahaan untuk menangani dan mengatur jalannya semua aktifitas perusahaan baik yang bersifat operasional maupun non operasional sangatlah penting. Salah satu sistem yang digunakan oleh perusahaan adalah sistem akuntansi, sistem akuntansi adalah organisasi, formulir, catatan, dan laporan yang dikoordinasi

sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan (Mulyadi, 2010: 3).

Sistem akuntansi sangat penting bagi perusahaan, dengan adanya sistem akuntansi maka perusahaan dapat berjalan dengan lancar dan dapat memberikan kemudahan-kemudahan dalam pelaksanaannya. Salah satu diantara sistem akuntansi yang diperlukan perusahaan adalah sistem akuntansi penggajian. Pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi perusahaan, sehingga menjadi pengeluaran perusahaan yang relatif besar, maka dari itu diperlukan suatu sistem akuntansi penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai dengan pembayaran atau pendistribusian gaji kepada karyawan serta laporan yang dihasilkan dapat berjalan dengan baik dan efisien serta dapat memberikan kemudahan-kemudahan dalam pelaksanaannya.

Masalah penggajian karyawan dalam perusahaan adalah masalah yang menyangkut kepuasan karyawan terhadap ketentuan dan kebijakan yang diberikan oleh perusahaan. Sebab masalah ini tidak saja menyangkut berapa rupiah seorang karyawan atau manajer harus di gaji atas pekerjaannya, melainkan juga mempunyai hubungan yang sangat luas, baik dalam rangka sistem karyawan yang berlaku, bobot pekerjaan yang diemban, maupun kaitan moral dan tanggung jawab sosial organisasi atas hidup karyawan dan keluarganya. Tepat tidaknya gaji yang diberikan terhadap karyawan tergantung dari manajemen perusahaan yang mengaturnya. Penetapan gaji terhadap karyawan yang baik sangatlah penting karena hal tersebut berhubungan dengan kualitas dan semangat kerja yang dilakukan oleh karyawan. Pemberian gaji yang sesuai kepada karyawan dapat sebagai alat untuk pemacu prestasi kerja karyawan. Mengingat betapa pentingnya faktor tenaga kerja atau karyawan suatu perusahaan maka perlu adanya balas jasa atau gaji yang sesuai dengan apa yang telah mereka dikerjakan.

Adapun agar perusahaan dapat bersaing dengan industri yang sejenis lainnya, perusahaan harus mempunyai keunggulan kompetitif yang sangat sulit ditiru, itu semua akan diperoleh dari karyawan yang produktif, inovatif, kreatif selalu bersemangat dan

loyal (Novita & Husna, 2020). Karyawan yang memenuhi kriteria seperti itu hanya akan dimiliki melalui penerapan konsep dan teknik manajemen sumber daya manusia yang tepat dengan semangat kerja yang tinggi. Untuk itu perusahaan diharapkan lebih memperhatikan karyawannya seperti memperhatikan kesejahteraan karyawan dan kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan yang antara lain berupa pemberian gaji, insentif, dan penghargaan prestasi lain.

Hasil kinerja terbaik juga tidak akan pernah optimal muncul dari karyawan bila di dalamnya perusahaan tidak menyediakan fasilitas peralatan, metode kerja, dana serta konteks lainnya yang paling tepat dalam jumlah serta kualitas yang mencukupi (Anam & Rahardja, 2017; Anam & Rahardja, 2017; Sampurna, Juwana, 2019). Perusahaan yang berhasil dan efektif merupakan perusahaan dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Perusahaan yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak perusahaan yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja karyawan. Sebaliknya, tidak sedikit perusahaan yang gagal karena faktor kinerja yang buruk. Dengan demikian, ada kesesuaian antara keberhasilan perusahaan dengan kinerja individu atau sumber daya manusia.

Ditengah naiknya harga kebutuhan pokok, Karyawan menuntut gaji yang dapat mencukupi kebutuhannya dan keluarganya dalam bertahan hidup ditengah kenaikan harga kebutuhan pokok dan kenaikan inflasi. Namun di sisi lain, perusahaan pun menginginkan efisiensi dalam merekrut dan membayar para pekerjanya. Hal inilah yang seringkali menimbulkan friksi antara para pekerja dan perusahaan. Oleh sebab itu, pemberian gaji yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar tercipta hubungan yang saling menguntungkan dan win win solution antara karyawan dan perusahaan.

Melalui sistem penggajian yang baik dan teratur, perusahaan akan dapat terhindar dari terjadinya penyelewengan-penyelewengan harta perusahaan sebagai akibat dari rasa ketidakpuasan karyawan terhadap gaji yang diterimanya. Dengan adanya sistem penggajian, akan dapat melahirkan pelaksanaan penggajian yang baik pula sehingga dapat mendorong terwujudnya aktifitas perusahaan yang sehat dan dinamis. Sistem

penggajian dikoordinasi sedemikian rupa menjadi sistem akuntansi penggajian. Sistem akuntansi penggajian meliputi dokumen yang digunakan, catatan yang digunakan, laporan yang dihasilkan, fungsi yang terkait, jaringan prosedur yang membentuk sistem, pengendalian intern serta bagan alir.

Sistem akuntansi yang baik dalam perusahaan melibatkan unsur yang paling penting yaitu fungsi kepegawaian, fungsi pencatat waktu, fungsi pembuat daftar gaji, fungsi akuntansi dan fungsi keuangan. Fungsi-fungsi tersebut bekerja sama untuk menghasilkan laporan-laporan yaitu laporan biaya gaji, laporan prestasi kerja karyawan dan laporan prestasi kerja departemen, laporan tersebut digunakan untuk penentuan jumlah gaji. Sistem akuntansi penggajian terdiri dari jaringan prosedur yaitu, prosedur pencatat waktu hadir, prosedur pembuatan daftar gaji, prosedur pembuatan bukti kas keluar dan prosedur pembayaran gaji. Agar dapat menghasilkan informasi yang berkualitas baik, selain prosedur baku yang dimiliki dan ditetapkan maka perusahaan perlu melaksanakan aktifitas pengendalian yaitu otorisasi transaksi, penggunaan dokumen dan catatan yang memadai.

Selain Gaji, Insentif juga salah satu faktor yang sangat mempengaruhi peningkatan kerja karyawan. Insentif merupakan salah satu penghargaan yang dikaitkan dengan prestasi kerja Pemberian insentif bermanfaat baik bagi perusahaan maupun karyawan. Jika insentif yang diterima tidak dikaitkan dengan prestasi kerja, tetapi bersifat pribadi maka mereka akan merasakan adanya ketidakadilan, ini menyebabkan ketidakpuasan yang pada akhirnya dapat mempengaruhi perilaku seperti menurunnya prestasi kerja. Di dalam pemberian insentif terkadang menimbulkan kecemburuan sosial terhadap pegawai satu dengan pegawai lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan. Jika pemberian insentif tersebut tidak adil akan mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. Kondisi tersebut mengakibatkan karyawan tidak produktif dalam bekerja dan pekerjaan akan sering selesai tidak tepat waktu.

Hal ini sangat merugikan bagi perusahaan karena dirasa tidak efektif, efisien dan optimal. Menyadari pentingnya tenaga kerja bagi perusahaan maka perusahaan harus

memberikan perhatian yang khusus pada karyawannya. Perusahaan perlu memahami dan mengetahui kebutuhan karyawannya, karena kebutuhan hidup karyawan merupakan salah satu alasan yang menyebabkan ia bekerja. Menurut Utomo (2009), bila kebutuhan karyawan terpenuhi, maka mereka akan mendapat kepuasan yang akhirnya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Karena itu sebagai konsekuensinya perusahaan harus mengelola karyawan dengan baik melalui pemberian insentif untuk memotivasi karyawan agar meningkatkan kinerjanya. menurut Rivai (2007), insentif secara sengaja diberikan kepada para karyawan agar di dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk meningkatkan prestasi kerja sehingga produktivitas dan kinerjanya meningkat.

Pemberian insentif dalam suatu perusahaan memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan dapat mengatasi berbagai permasalahan ditempat kerja yang semakin kompleks seperti rendahnya kinerja dan tidak adanya tambahan pendapatan bagi karyawan selain gaji. Menurut Mangkunegara (2007), bagi perusahaan adanya pemberian insentif diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, produktivitas kerja, loyalitas, disiplin, rasa tanggung jawab terhadap jabatan dan semakin baiknya mutu kepemimpinannya. Bagi karyawan dengan adanya pemberian insentif mereka memperoleh kesempatan untuk menambah pendapatan.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin maka dibutuhkan kinerja yang baik sehingga terciptanya hasil kerja yang baik juga bagi perusahaan. Dari kinerja yang baik, karyawan dapat meningkatkan penjualan yang mungkin melampaui target. Dari hasil penjualan yang telah melampaui target membuat karyawan mendapatkan insentif dari hasil penjualan tersebut. Sehingga dengan adanya pemberian insentif yang diberikan kepada karyawan membuat kinerja yang dihasilkan pun sangat baik bagi kepentingan perusahaan.

Pemberian Gaji dan Insentif secara intensif dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi untuk tetap berada dalam perusahaan. Pembayaran gaji dilakukan perusahaan dalam berbagai macam bentuk, ada yang dilakukan setiap satu hari, setiap minggu dan setiap bulan. Fenomena

yang saat ini banyak terjadi adalah perusahaan menuntut peningkatan kinerja terhadap karyawan, sedangkan perusahaan tersebut masih kurang memperhatikan hal kecil namun berdampak besar kepada peningkatan kinerja karyawan, salah satunya terjadi pada PT Bina Pratama Sakato Jaya.

PT. Bina Pratama Sakato Jaya merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang didirikan pada tahun 1992 yang berada di Jl. Gn. Selasih, Kec. Pulau Punjung, Kabupaten Dharmasraya. PT. Bina Pratama Sakato Jaya memiliki kapasitas 600 ton/hari atau 50.000 Kg minyak mentah yang dihasilkan. Dimana jumlah tenaga kerja pada bagian pabrik berjumlah lebih kurang 166 karyawan yang terdiri dari 18 orang staf bulanan, 22 karyawan harian tetap kantor, 26 karyawan harian tetap teknisi, 79 karyawan bagian produksi dan 21 orang cleaning service.

PT. Bina Pratama Sakato Jaya masih perlu adanya pengawasan yang lebih dari perusahaan tentang prosedur sistem penggajian dan pemberian insentif kepada karyawan, karena masalah yang timbul dalam pemberian gaji dan insentif masih terjadi pada perusahaan ini. Dengan jumlah karyawan yang mengalami perubahan tiap tahunnya dan biaya yang dikeluarkan untuk beban gaji cukup tinggi, maka perlu adanya sistem akuntansi penggajian yang baik untuk mengendalikan jalan penggajian pada perusahaan ini. Dalam menjalankan usahanya agar berjalan efektif harus memperhatikan pengolahan yang menyangkut segala aktivitas dan kegiatan perusahaan diantaranya mengenai sistem akuntansi penggajian.

Dari paparan diatas mengenai pentingnya penerapan sistem akuntansi penggajian dan pemberian insentif di dalam suatu perusahaan dan melihat adanya perbedaan antara teori dengan kenyataan yang ada belum sesuai serta keterangandan uraian maka untuk mengetahui sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya penulis tertarik untuk mengambil judul **“Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pemberian Insentif Karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya ”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan pokok penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Sistem dan Prosedur Penggajian karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
2. Bagaimana Sistem dan Prosedur Pemberian Insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
3. Apa Saja Kendala dalam Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pemberian Insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
4. Apa saja Upaya dalam Sistem dan Prosedur Penggajian dan Pemberian Insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi oleh wilayah dan ruang lingkup yaitu hanya dalam ruang lingkup di PT. Bina Pratama Sakato Jaya. Penelitian ini dilakukan terhadap karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya yang hanya menggunakan beberapa variabel, yaitu Gaji dan Pemberian Insentif.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini, antara lain:

1. Untuk mengetahui sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato
2. Untuk mengetahui sistem dan prosedur pemberian insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
3. Untuk mengetahui apa saja kendala dalam sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
4. Untuk mengetahui apa saja upaya dalam sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian diharapkan dapat menjadi jawaban bagaimana sistem prosedur penggajian dan pemberian insentif karyawan dan bisa memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi peneliti dalam mempratikkan teori yang telah dipelajari pada waktu kuliah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi PT. Bina Pratama Sakato Jaya

Bagi PT. Bina Pratama Sakato Jaya penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan berkaitan dengan kebijakan mengenai sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif yang baik terhadap karyawan.

b. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature dan menjadi acuan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan akuntansi sektor publik.

c. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat membantu penulis untuk memenuhi tugas akhir dan memberikan pengetahuan bagaimana sistem dan prosedur penggajian dan pemberian insentif karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan secara ringkas rencana isi dari pada bagian laporan skripsi yang disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tinjauan pustaka dan penjelasan landasan teori pendukung yang terkait dengan topik penelitian yang akan digunakan sebagai acuan dalam melakukan pembahasan masalah.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, teknik pengelolaan data, metode analisis data, jenis penelitian dan definisi konsep dan operasional.

BAB IV : DESKRIPSI HASIL PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai deskripsi data yang telah diperoleh dan analisa data dari penelitian yang telah dilakukan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini akan diuraikan penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN