

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan atau badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga kerja manusia, dalam hal ini adalah karyawan. Pengertian karyawan menurut Abdurrahmat Fathoni (2006) “Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan”. Peran serta seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung suatu pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan di butuhkan adanya balas jasa atau pembayaran gaji yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Pemberian gaji merupakan kegiatan rutin bagi perusahaan sehingga merupakan pengeluaran perusahaan yang relatif besar karena itu diperlukan suatu sistem penggajian yang baik agar dalam pelaksanaan penggajian dari perhitungan sampai pembayaran dapat berjalan dengan efisien dan lancar, dengan cara tersebut maka akan memberi kemudahan dalam pengawasan pelaksanaan penggajian.

Gaji dapat dijadikan sebagai pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih giat dan rajin, dengan gaji yang dibayarkan pada karyawan dapat mencukupi kebutuhan pokoknya sehari-hari. Pada umumnya gaji yang dibayarkan pada karyawan secara tetap per bulan berdasarkan jabatan,

pengalaman kerja dan tingkat pendidikan yang dimilikinya. Pemberian gaji yang cukup tinggi akan merupakan perangsang dalam pelaksanaan bekerja. Oleh karena itu, gaji yang diberikan pada karyawan akan mempengaruhi juga terhadap produktivitas kerja, maka perusahaan harus memberi imbalan jasa secara wajar sesuai dengan prestasi yang dimiliki masing-masing pada diri karyawan. Sehingga, yang di harapkan oleh perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang di inginkan.

Suatu perusahaan sebaiknya mempunyai sistem penggajian karyawan yang baik dan jelas karena apabila perusahaan tersebut tidak memiliki sistem penggajian karyawan yang baik akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan di dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing. Agar tidak terjadi penyimpangan maupun penyelewengan maka harus di lakukan pemisahan tugas antar bagian yang terkait yaitu untuk menghindari persekongkolan, untuk menghindari jumlah gaji yang di besarkan dan untuk memudahkan pekerjaan berbagai petugas yang di serahi tugas perhitungan gaji. Tanpa adanya sistem penggajian yang baik dapat menyebabkan kecurangan yang sebenarnya ingin dihindari. Oleh karena itu, suatu perusahaan memang membutuhkan sistem penggajian yang tersusun rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji karyawan. Pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyimpangan atau penyelewengan. Selain itu, sistem penggajian yang baik juga dapat menyediakan data-data yang lebih

akurat untuk pengambilan keputusan. Sehingga jelas sudah bahwa sistem penggajian berperan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Nabi Muhammad Shallallahu ‘alaihi Wa Sallam memerintahkan memberikan upah sebelum keringat si pekerja kering. Dari ‘Abdullah bin ‘Umar, Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda:

أُجُورَهُنَّ فَآتُوهُنَّ لَكُمْ أَرْضَعْنَ فَإِنَّ

“Berikan kepada seorang karyawan upahnya sebelum keringatnya kering.” (HR. Ibnu Majah, shahih). Maksud hadits ini adalah bersegera menunaikan hak karyawan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya, begitu juga bisa dimaksud jika telah ada kesepakatan pemberian gaji setiap bulan.

Menunda penurunan gaji pada karyawan termasuk suatu kezholiman. Sebagaimana Nabi *shallallahu ‘alaihi wa sallam* bersabda “Menunda penunaian kewajiban (bagi yang mampu) termasuk kezholiman” (HR. Bukhari No. 2400 dan Muslim No. 1564). Setiap pekerjaan orang yang bekerja harus dihargai dan diberi gaji. Tidak memenuhi upah bagi para pekerja adalah suatu kezaliman yang tidak disukai Allah.

PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan merupakan salah satu perusahaan yang cukup besar yang bergerak dibidang usaha perindustrian dan perkebunan kelapa sawit. Persoalan tentang sistem penggajian karyawan menjadi masalah yang lebih penting karena karyawan yang di butuhkan cukup banyak. Sehingga

untuk menetapkan gaji maka seorang pimpinan harus mengetahui tentang produktivitas, jabatan/golongan, lama kerja dan prestasi kerja masing-masing karyawan. Dengan demikian, maka sistem penggajian pada PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan harus mendapat pengawasan dan penanganan yang khusus dalam pembayaran gaji agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS SISTEM AKUNTANSI PENGGAJIAN KARYAWAN PADA PT MONRAD INTAN BARAKAT (BAKRIE SUMATERA PLANTATIONS TBK) KALIMANTAN SELATAN”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah tentang “Bagaimana sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan?”.

C. Batasan Penelitian

Pada penulisan ini yang dibahas hanya terbatas pada sistem akuntansi penggajian karyawan yang dimiliki PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan.

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis manfaat dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan serta memperkaya ilmu pengetahuan khususnya tentang sistem akuntansi penggajian karyawan pada PT Monrad Intan Barakat (Bakrie Sumatera *Plantations* Tbk) Kalimantan Selatan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat melalui masukan-masukan yang berguna untuk pengembangan perusahaan yang digagas oleh penulis serta sebagai bahan evaluasi bagi perusahaan.