

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia memiliki berbagai jenis pekerjaan, bidang usaha, perusahaan, instansi pemerintah, departemen baik yang bersifat milik negara maupun milik swasta. Dinas Pendidikan merupakan unsur penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pendidikan yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati atau Wali Kota melalui Sekretaris Daerah.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan berfungsi untuk menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan daerah secara struktural maupun fungsional berdasarkan struktur organisasi sesuai dengan PP No. 41 tahun 2007 tentang organisasi perangkat daerah. Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan salah satu instansi pemerintahan yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia bertempat di Kota Padang. Dalam perusahaan atau instansi tentunya terdapat pegawai guna memajukan dan menggerakkan perusahaan tersebut. Salah satu transaksi keuangan adalah pembayaran gaji pegawai. Besaran gaji yang diterima oleh setiap Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berbeda-beda, tergantung golongan jabatannya.

Menurut Pasal 1 angka (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan (UU 13/2013), Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut

perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau dilakukan.

Hariandja (2002:245) mengemukakan bahwa “Gaji merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan atau pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan atau pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukan di sebuah organisasi”. Balas jasa disini ialah berupa pembayaran gaji dan upah yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya selama satu hari, satu minggu, ataupun satu bulan.

Pembayaran upah dan gaji pada pegawai atau karyawan memang terlihat sepele, namun dalam pelaksanaannya sangatlah kompleks, apalagi bagi perusahaan yang belum memiliki sistem penggajian dan pengupahan yang bersifat objektif terhadap para pegawai atau karyawannya. Prosedur penggajian dan pengupahan yang baik dan benar merupakan salah satu faktor terpenting perusahaan, karena hal ini juga turut menentukan produktifitas suatu perusahaan (Cristian, 2011).

Menurut Musanef, pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintahan atau badan swasta. Selanjutnya Musanef juga menjelaskan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah mereka yang langsung digerakkan oleh seseorang manager untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pegawai Negeri Sipil (PNS), menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, “Pegawai” berarti orang yang bekerja pada pemerintah, sedangkan “Negeri” berarti negara atau pemerintah, jadi PNS adalah orang yang bekerja pada pemerintah atau Negara. Pasal 1 Undang-Undang Nomor

43 Tahun 1999 memberikan pengertian PNS adalah mereka yang setelah memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan Negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka (1) Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, Aparatur Sipil Negara yang disingkat ASN adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Henry C. Lucas mengemukakan bahwa, “Sistem informasi adalah suatu kegiatan dari prosedur-prosedur yang di organisasikan, bilamana dieksekusi, akan menyediakan informasi untuk mendukung pengambilan keputusan dan pengendalian di dalam organisasi”.

Sedangkan menurut Mulyanto dalam Kuswara dan Kusmana (2017:18), “Sistem informasi adalah suatu sistem yang terdiri dari kumpulan komponen sistem, yaitu *software, hardware dan brainware* yang memproses informasi menjadi sebuah output yang berguna untuk mencapai suatu tujuan tertentu dalam suatu organisasi”.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa sistem informasi merupakan suatu sistem yang mengkombinasikan antara aktivitas manusia dan teknologi untuk mendukung manajemen dan kegiatan operasional.

Wijayanto dalam mardi (2015:4) mengemukakan bahwa “sistem informasi akuntansi adalah susunan berbagai dokumen, alat komunikasi, tenaga pelaksana dan berbagai laporan yang didesain untuk mentransformasikan data keuangan”.

Sistem Informasi Akuntansi terdiri dari lima siklus yaitu :

1. Siklus Pendapatan
2. Siklus Pengeluaran
3. Siklus Produksi
4. Siklus Penggajian
5. Siklus Pelaporan

Siklus penggajian menurut Hall pada dasarnya merupakan sistem pembelian khusus, secara teoretis cek gaji dapat diproses melalui sistem utang usaha dan pengeluaran kas regular. Sementara menurut Romney siklus penggajian merupakan rangkaian aktivitas bisnis berulang dan operasional pemrosesan data terkait yang berhubungan dengan cara yang efektif dalam mengelola karyawan atau pegawai.

Sistem Penggajian memerlukan pengendalian untuk menjamin agar pembayaran gaji akurat dan tepat waktu. Sistem penggajian juga harus menyediakan pengamanan yang memadai terhadap pencurian atau penyalahgunaan dana. Pada Umumnya perusahaan atau instansi perlu menggunakan suatu sistem yang mencakup prosedur otorisasi dan persetujuan yang tepat.

Sistem penggajian pegawai negeri di Indonesia masih menjadi persoalan penting terkait dengan kesejahteraan hidup. Gaji yang diterima betul-betul harus menjamin hidup pegawai dengan layak baik saat mereka masih aktif bekerja maupun saat menjalani masa pensiunan kelak. Sistem penggajian pada umumnya menggunakan gaji pokok yang didasarkan pada pangkat dan masa kerja. Pegawai negeri yang berpangkat sama diberikan gaji yang sama ditambah tunjangan kepada pegawai yang melaksanakan pekerjaan tertentu yang sifatnya terus menerus artinya penggajian diberikan tanpa memperhatikan beban dan tanggung jawab kerja itu.

Suatu perusahaan atau instansi harus mempunyai prosedur penggajian yang baik dan jelas karena apabila perusahaan atau instansi tidak memiliki prosedur penggajian yang baik, maka akan menyebabkan terjadinya penyelewengan atau penyimpangan di dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Oleh karena itu, suatu perusahaan atau instansi memang membutuhkan prosedur penggajian yang tersusun rapi dan teratur agar lebih mudah bagi pimpinan dalam menetapkan gaji pegawai atau karyawan. Dengan demikian, pengawasan yang baik dapat mencegah terjadinya penyimpangan atau penyelewengan. Selain itu, prosedur penggajian yang baik juga dapat menyediakan data-data yang lebih akurat untuk pengambilan keputusan. Sehingga jelas bahwa prosedur penggajian berperan sangat penting bagi perusahaan dan karyawan itu sendiri.

Berdasarkan uraian tersebut penulis tertarik untuk membuat Tugas Akhir yang berjudul **“ANALISIS PROSEDUR PEMBAYARAN GAJI PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KOTA PADANG”**.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penulisan ini antara lain:

1. Bagaimana prosedur pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?
2. Apakah prosedur pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang diterapkan sudah sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku?
3. Dokumen-dokumen apa saja yang digunakan dalam prosedur pembayaran gaji pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang?

1.3 Tujuan Penulisan

Tujuan penulisan dalam laporan ini adalah:

- 1 Untuk mengetahui prosedur pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang
- 2 Untuk mengetahui prosedur pembayaran gaji Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sudah sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku
- 3 Untuk mengetahui dokumen-dokumen apa saja yang digunakan dalam prosedur pembayaran gaji pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang

1.4 Manfaat Penulisan

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah:

A. Bagi Penulis

Manfaat yang penulis dapatkan yaitu:

1. Sebagai sarana menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan
2. Mendapat gambaran dan pengalaman di dunia kerja yang sesungguhnya dari kegiatan magang selama 40 hari kerja.
3. Penulis dapat mengetahui secara langsung bagaimana prosedur pembayaran gaji PNS dan pegawai honorer.

B. Bagi Instansi

Manfaat bagi instansi yaitu sebagai sarana dalam pemberian saran dan masukan untuk kedepannya sehingga kinerja instansi menjadi lebih baik dari tahun-tahun sebelumnya.

C. Bagi Pembaca

Manfaat bagi pembaca yaitu dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan informasi tentang sistem penggajian berbasis kompetensi terhadap pegawai.

1.5 Tempat dan Waktu Magang

Kegiatan magang ini dilaksanakan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang, selama 40 hari kerja, mulai tanggal 24 Januari s.d 23 Maret 2022

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari 5 (lima) bab yang akan membahas mengenai hal-hal sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini penulis akan menguraikan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penulisan, manfaat kegiatan magang, tempat dan waktu magang, dan sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

Bab ini berisikan tentang pengertian prosedur, pengertian gaji dan upah, pengertian pegawai, prosedur penggajian, dokumen-dokumen yang digunakan, unsur-unsur gaji dan upah, pengertian Pegawai Negeri Sipil (PNS), jenis-jenis pegawai negeri sipil.

BAB III: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang menguraikan tentang latar belakang, sejarah berdirinya perusahaan dan perkembangannya, struktur organisasi perusahaan serta uraian tugas dari struktur organisasi perusahaan tersebut.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah yang diangkat. Mengemukakan data yang telah diperoleh selama kegiatan magang di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

BAB V: PENUTUP

Bab ini merupakan bab penutup yang terdiri atas kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan penulisan yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan.

