

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Seiring dengan kemajuan zaman, perkembangan badan usaha baik swasta maupun badan usaha milik negara sangatlah pesat. Sejalan dengan pertumbuhan pembangunan di Indonesia. Pada umumnya Instansi pemerintahan didirikan dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan baik berupa laba maupun kualitas pelayanan jasa. Bagi instansi pemerintahan yang mempunyai skala usaha yang berfokus pada bidang pelayanan harus dapat mengontrol dan memperhatikan kesejahteraan para tenaga kerja. Karena sumbangan yang diberikan oleh tenaga kerja kepada instansi pemerintah dimulai sejak awal kegiatan instansi pemerintah. Sumbangan tersebut diberikan dalam bentuk tenaga, pikiran, ide-ide yang kreatif, pengalaman maupun keahliannya. Sebagai imbalan atas apa yang mereka sumbangkan maka mereka berhak mendapatkan balas jasa berupa gaji. Instansi pemerintah juga harus menjaga hubungan baik antara pimpinan dan para tenaga kerja dengan suasana organisasi yang nyaman ini disebut lingkungan kontrol. Dalam setiap Instansi pemerintah yang bertambah besar, baik dalam ruang lingkup usaha maupun perkembangan jasa di bidang pelayanan. Maka pemerintah menuntut kuantitas dan kualitas Tenaga Kerjanya sehingga instansi tersebut dapat mengantisipasi kemajuan yang akan terjadi.

Organisasi sering mengabaikan pentingnya sumber daya manusia mereka. Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi. Organisasi harus menjaga sumber daya manusia mereka dengan

lebih memperhatikan mereka. Ada banyak cara organisasi dapat mendorong tenaga kerjanya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Tingkat kinerja karyawan adalah hasil dari campuran kompleks faktor pribadi dan strategi organisasi. Faktor internal seperti motivasi, gaji, dan tunjangan, serta pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan contoh faktor eksternal.

Kinerja yang baik selalu diharapkan oleh organisasi dan lembaga, karena dapat menghasilkan output yang lebih baik. tingkat kinerja karyawan terkait dengan apakah kebutuhan mereka terpenuhi dan apakah mereka puas. Ada harga yang harus dibayar organisasi kepada karyawannya untuk kepuasan ini. Hal ini dapat berupa pembayaran gaji, tunjangan, promosi, dll..

Pemberian gaji dan tunjangan kepada karyawan juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa dihargai oleh perusahaan. Ada karyawan yang beranggapan bahwa semakin tinggi gaji yang diberikan maka semakin merasa dihargai dan diperlukan posisinya dalam perusahaan tersebut.

Kompensasi merupakan cerminan atau ukuran nilai pekerjaan dari seorang karyawan itu sendiri. Kompensasi dapat mempengaruhi prestasi, motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Bila kompensasi yang diberikan tidak sesuai dapat menimbulkan masalah seperti kasus-kasus demo, yang berupa tuntutan kenaikan gaji, upah dan tunjangan.

Sebagaimana yang tercantum dalam UU No. 43 tahun 1999 pasal 7 ayat 1 yaitu “setiap pegawai berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya”. dan pada bagian ayat 2 ditegaskan

bahwa gaji yang diterima oleh pegawai itu harus mampu dalam memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya.

Seperti yang telah penulis paparkan di atas, penulis tertarik untuk membuat tugas akhir yang berjudul “**PROSEDUR PEMBERIAN GAJI DAN TUNJANGAN PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH (BPKAD) KOTA PADANG**”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana prosedur pemberian gaji pegawai pada Kantor BPKAD Kota Padang
2. Apa saja bentuk tunjangan pegawai di kantor BPKAD Kota Padang

## **1.3 Tujuan Magang**

Berdasarkan judul yang penulis ambil yaitu “ Prosedur Pemberian Gaji Dan Tunjangan Pegawai Di Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kota Padang ” adapun tujuan dari magang ini adalah:

1. Untuk mengetahui prosedur pemberian gaji dan tunjangan pegawai pada kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang
2. Untuk mengetahui bentuk tunjangan pegawai di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kota Padang

## **1.4 Manfaat Magang**

Penelitian ini dapat digunakan serta dapat memberikan manfaat untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi penulis

Adapun manfaat magang bagi penulis yaitu :

- a. Dapat memperjelas pemahaman tentang prosedur pemberian gaji dan tunjangan pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kota Padang
- b. Sebagai perbandingan dalam memberikan masukan yang dapat berguna kedepannya

2. Bagi universitas

Yaitu terjalinnya hubungan kerjasama yang baik antara Universitas dengan perusahaan/dinas tempat magang itu sendiri. Universitas dapat meningkatkan kualitas lulusannya melalui pengalaman kerja magang dan Universitas juga akan dikenal di dunia industri kerja.

3. Bagi kantor BPKAD Kota Padang

- a. Dapat dipergunakan sebagai masukan dalam perbaikan dan penyempurnaan dalam manajemen pemberian gaji dan tunjangan pegawai
- b. Dapat terciptanya hubungan kerja sama BPKAD Kota Padang dengan perguruan tinggi yang bersangkutan

### **1.5 Tempat dan Waktu Magang**

Adapun untuk waktu pelaksanaan magang di Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang 7 Maret 2022 s/d 9 Mei 2022

## 1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan Laporan Magang ini dibagi atas lima bab yang masing masing bab saling berhubungan satu sama lainnya. Sistematika penulisan Laporan Magang ini adalah sebagai berikut :

### BAB I           Pendahuluan

Bab ini berisi penjelasan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, tempat magang dan waktu magang, serta metode pengumpulan data dan sistematika penulisan

### BAB II           Landasan Teori

Berisikan tentang landasan teori yang menjadi sebagai penjas dari teori-teori pendukung digunakan dalam pembahasan tugas akhir. Dalam hal ini akan dibicarakan tentang prosedur, gaji, pegawai serta tunjangannya

### BAB III          Gambaran Umum

Menguraikan gambaran umum sejarah berdirinya Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang, visi dan misi, struktur organisasi, pembagian tugas-tugas dan wewenang ,serta kegiatan dalam kantor Badan Keuangan dan Aset Daerah Kota Padang

### BAB IV          Pembahasan

Pada bab ini akan dikemukakan tentang penerapan prosedur pemberian gaji dan tunjangan pegawai pada kantor BPKAD Kota Padang

## BAB V Penutup

Bab terakhir ini terdapat kesimpulan dan saran perbaikan pembahasan studi yang disertai dengan saran perbaikan yang nantinya dapat bermanfaat bagi kantor BPKAD Kota Padang.



