

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Masalah penggajian, pemberian insentif, dan upah merupakan salah satu masalah paling kompleks yang dihadapi oleh manajemen perusahaan. Prosedur penggajian yang tidak baik akan menyebabkan karyawan mengalami kerugian dan menurunkan semangat kerja dari karyawan. Gaji merupakan bentuk timbal balik antara jasa yang diberikan oleh karyawan dan balasan atas jasa tersebut yang diberikan oleh perusahaan, sehingga menyebabkan gaji sebagai unsur yang vital bagi instansi pemerintahan maupun perusahaan. Gaji menjadi hal yang penting disebabkan karena gaji bisa menjadi tolak ukur dari karya atau jasa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Pegawai akan merasa puas apabila gaji yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan, hal tersebut akan meningkatkan semangat dari karyawan tersebut sehingga kinerja dari karyawan akan meningkat dan bisa berdampak positif bagi perusahaan.

Prosedur penggajian, pemberian insentif dan upah pegawai pada instansi pemerintah seperti halnya di BPS Agam Lubuk Basung, dengan pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjalankan visi dan misi pemerintah, hal tersebut sangat bertolak belakang dengan sistem penggajian pada perusahaan-perusahaan pada umumnya yang cenderung mencari laba komersil.

Hal tersebut disebabkan karena tujuan antara instansi pemerintah dengan perusahaan komersil berbeda. Instansi pemerintahan lebih berorientasi pada sektor pemenuhan jasa atau pelayanan publik kepada masyarakat, sedangkan perusahaan komersil lebih berorientasi untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Sistem penggajian bagi pegawai negeri sipil sudah diatur dalam Undang Undang Nomor 43 tahun 1999 tentang kepegawaian. Undang Undang tersebut memprioritaskan keadilan serta kejujuran dalam memberikan gaji atau upah kepada pegawai berdasarkan tanggung jawab yang di bebankan kepada pegawai tersebut. Gaji pegawai negeri sipil yang diatur berdasarkan golongan dan pangkat yang dimilikinya, akan tetapi pangkat yang sudah didapatkan oleh pegawai tidak mencerminkan beban tugas serta tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai tersebut. Selain itu yang menyebabkan prosedur penggajian PNS belum adil disebabkan juga karena kenaikan pangkat yang diikuti dengan kenaikan gaji secara otomatis tidak berdasarkan prestasi yang sudah diraih oleh karyawan yang bersangkutan. Dengan demikian tidak ada kolerasi antara gaji dengan beban tugas dan tanggung jawab.

Pemberian insentif bagi karyawan yang berprestasi sering dilakukan diberbagai instansi pemerintah maupun perusahaan komersil. Hal tersebut bertujuan untuk memberikan semangat kepada karyawan agar melakukan pekerjaan dengan baik seseuai yang diharapkan oleh perusahaan. Pada bps agam lubuk basung pemberian insentif akan diberikan kepada karyawan setiap melakukan aktivitas atau sensus. Saat

melakukan sensus BPS akan merekrut karyawan yang disebut dengan pencacah. Pencacah memiliki tugas mendatangi responden untuk dilakukannya sensus yang dibutuhkan oleh BPS. Upah kepada pencacah diberikan setiap kali melakukan sensus, yang berlangsung kurang lebih 14 hari kerja. Pemberian upah kepada pencacah sudah diatur oleh pusat sesuai dengan daerah masing-masing tempat dilakukannya sensus. Prosedur pemberian insentif dan upah pencacah harus dilakukan dengan pengendalian internal yang baik.

Pengendalian intern yang baik merupakan salah satu solusi yang harus diperhatikan oleh pemerintahan pusat atau manager perusahaan, agar bisa mengendalikan, memantau, dan mengevaluasi seluruh unit-unit kegiatan dalam suatu dinas ataupun perusahaan pada umumnya khususnya dalam sistem penggajian. Dengan memperhatikan pengendalian intern maka mengendalikan, memantau, dan mengevaluasi akan lebih mudah dan efektif. Selain itu, sistem pengendalian internal yang baik akan sangat membantu untuk mencapai tujuan dalam mendeteksi dan memperbaiki pelaksanaan kegiatan yang tidak efektif dan efisien serta memberikan motivasi dan menuntun pegawai menjadi lebih produktif lagi. Dalam konsep pengendalian, pemisahan fungsi sangatlah penting. Tujuan pokok pemisahan fungsi adalah untuk mengurangi kecurangan dengan mencegah dan melakukan deteksi segera atas kesalahan dan kecurangan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seseorang. Pengendalian intern yang digunakan dalam suatu instansi pemerintah

maupun perusahaan adalah menentukan keandalan dan ketelitian data akuntansi, perlindungan terhadap aset yang dimiliki, memaksimalkan efisiensi dan juga dipatuhinya kebijakan manajemen. Untuk menguji keefektifan dari suatu sistem pengendalian intern maka perusahaan harus melakukan pengujian terhadap sistem tersebut. Pengujian tersebut dilakukan bertujuan untuk melihat seberapa efektif sistem yang telah di buat tersebut untuk melihat apakah kebijakan dan prosedur yang di desain telah memadai dan mencegah dan mendeteksi salah saji material dalam lingkungan perusahaan dan apakah kebijakan serta prosedur yang ada telah dilaksanakan dengan baik oleh pihak-pihak yang telah diberikan tanggung jawab.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui bagaimanakah prosedur gaji, pemberian insentif dan upah untuk PNS dan Pencacah di Badan Pusat Statistik Agam Lubuk Basung, sehingga penulis melakukan penelitian dengan judul **“PROSEDUR GAJI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP PNS DAN PROSEDUR UPAH TERHADAP PENCACAH BADAN PUSAT STATISTIK AGAM LUBUK BASUNG”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan judul dan Latar Belakang yang telah diuraikan diatas maka laporan tugas akhir yang berjudul prosedur gaji dan pemberian insentif terhadap pns dan

prosedur upah terhadap pencacah badan pusat statistik agam lubuk basung akan dibatasi dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana prosedur gaji dan pemberian insentif terhadap pns ?
2. Bagaimana prosedur upah terhadap pencacah ?
3. Unsur unsur apa yang terkait dalam prosedur gaji dan pemberian insentif di kantor BPS agam ?

1.3 TUJUAN PENULISAN

Adapun tujuan penulisan ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui prosedur penggajian dan pemberian insentif PNS
2. Mengetahui prosedur upah pencacah di BPS Agam Lubuk Basung
3. Mengetahui unsur-unsur yang terkait dalam prosedur gaji dan pemberian insentif di kantor BPS Agam

1.4 MANFAAT PENULISAN

Dengan adanya pembahasan ini, maka manfaat yang di dapat diambil dari kegiatan penulisan ini yaitu :

1. Bagi penulis

Sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi Universitas Andalas dan menambah informasi wawasan dan pengetahuan tentang ketentuan- ketentuan lainnya dalam kegiatan khususnya sistem penggajian dan pemberian insentiv pada Badan Pusat Statistik Agama Lubuk basung

2. Bagi Pembaca

Dapat digunakan ssebagai bahan informasi dan evaluasi pada perpustakaan Badan Pusat Statistik Agama Lubuk Basung mengenai masalah-masalah yang terkait dengan penggajain dan pemberian insentiv

3. Bagi Akademik

Sebagai tambahan referensi penulisan tugas akhir bagi mahasiswa UNAND mengenai sistem penggajian dan pemberian insentiv.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran dalam penulisan laporan ini, maka berikut ini sistematika penulisannya :

BAB I PENDAHULUAN:

Bab ini terdiri dari latar belakang penulis dalam pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan magang, manfaat magang, metodologi penulisan/ pengumpulan data, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI:

Bab ini berisi teori tunjauan umum mengenai sistem informasi penggajian dan segala hal yang berhubungan dengan proses penggajian

BAB III GAMBARAN UMUM:

Bab ini menguraikan tentang hal-hal yang berkaitan dengan profil perusahaan, bagaimana sejarah perusahaan tersebut, bagaimana visi misi dari perusahaan, struktur organisasi serta bentuk kegiatan atau aktivitas dari perusahaan yang bersangkutan.

BAB IV ANALISA DAN HASIL PENELITIAN :

Bab ini akan membahas tentang prosedur penggajian pada kantor badan pusat statistik Lubuk Basung. Dan mendapatkan hasil dari penelitian yang dilakukan.

BAB V PENUTUP :

Bab ini merupakan penutup dari seluruh isi laporan yang berisikan kesimpulan dan saran.