

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia atau Pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah Instansi Pemerintah karena sumber daya manusia telah memberikan jasa tenaga, pikiran, dan keterlibatannya dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sebagai bentuk balas jasa peran seorang pegawai tersebut, yaitu dengan diberikannya gaji atau upah yang sesuai standar dalam bekerja. Untuk itu pihak yang terkait harus memberikan perhatian dan pengawasan terhadap sistem penggajian (Kurniasari, 2017).

Gaji merupakan suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan suatu perusahaan atau tempat bekerja secara teratur kepada seorang karyawan atas jasa dan hasil kerjanya, karena besarnya gaji mencerminkan ukuran nilai kerja mereka di antara para pegawai itu sendiri. Masalah penggajian sendiri merupakan masalah bagian Kepegawaian yang merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi Instansi Pemerintah maupun perusahaan. Pemberian gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan akan mengakibatkan kekecewaan pada Pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila besar atau ukuran gaji yang diterimanya sesuai dengan keahlian dan jabatannya, sehingga seorang Pegawai akan terdorong untuk memaksimalkan lagi kinerja yang sesuai dengan kemampuan (Dwi, 2017).

Sistem penggajian bagi Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Undang-Undang Nomor 43 tentang Kepegawaian, yang di dalamnya lebih menekankan dalam pemenuhan prinsip keadilan dan kelayakan gaji sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggungjawab. Meskipun pada saat ini prosedur penggajian Pegawai Negeri Sipil yang berlaku belum memenuhi prinsip keadilan, karena gaji pokok Pegawai Negeri Sipil ditetapkan dalam golongan berdasarkan pangkat yang dimilikinya, sedangkan pangkat tidak mencerminkan beban tugas serta tanggungjawab. Selain itu, kenaikan pangkat yang diikuti dengan kenaikan gaji secara otomatis tidak diukur berdasarkan pada prestasi pegawai yang bersangkutan. Demikian tidak ada korelasi antara gaji dengan beban tugas dan tanggungjawab (Dwi, 2017).

Instansi Pemerintah perlu mengaplikasikan suatu sistem penggajian yang dapat mengatasi adanya kesalahan dan penyimpangan dalam perhitungan dan pembayaran gaji. Kesalahan dalam perhitungan gaji dapat dihindari dengan adanya suatu sistem informasi dan pengendalian internal dalam penggajian, maka hal-hal yang merugikan lembaga Pemerintahan bisa dihindari atau dapat dideteksi seminimal mungkin. Pengendalian internal mencakup rencana organisasi dan mendorong ketaatan pada kebijakan yang telah ditetapkan serta dapat memastikan bahwa peraturan dipatuhi sebagaimana mestinya. Konsep pengendalian dalam pemisahan fungsi sangatlah penting, tujuannya adalah untuk mencegah dan melakukan deteksi segera atas kesalahan dan kecurangan dalam pelaksanaan tugas yang dibebankan seseorang. Untuk melihat efektif atau tidaknya dari sistem pengendalian internal perlu dilakukan suatu pengujian,

pengujian yang dilakukan digunakan untuk melihat apakah kebijakan dan prosedur yang dibuat telah memadai untuk mencegah dan mendeteksi kesalahan material dalam sebuah Instansi apakah kebijakan serta prosedur yang ada telah dilaksanakan dengan baik oleh pihak-pihak yang bertanggungjawab (Dwi, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Maulida (2018) yaitu Sistem Akuntansi Penggajian pada Politeknik Negeri Banjarmasin diperoleh kesimpulan yaitu Sistem pengendalian internal penggajian Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Poliban sudah sesuai, namun pada Daftar kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN) tidak dibuatkan dokumen rekapitulasi kehadiran Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPN). Penelitian lain dilakukan oleh Pratama (2014) yang berjudul Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Akuntansi Penggajian diperoleh kesimpulan yaitu Sistem pengendalian internal pada PT. Karya Murni Indah kurang sesuai pada pencatatan kehadiran karyawan yang manual memberikan peluang kesalahan dalam perhitungan prestasi kinerja karyawan. Keadaan ini membuka peluang terjadinya kecurangan dan kesalahan file absensi yang dimana karyawan tidak memiliki kartu absensi karyawan untuk komplain apabila karyawan merasa tidak ada kesesuaian terhadap pembayaran gaji, Penelitian selanjutnya pada Permatasari (2017) yang berjudul Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Dan Pengupahan Dalam Usaha Mendukung Efektivitas Pengendalian Intern Studi Kasus Pada PT. Delta Merlin Dunia

Tekstil IV diperoleh kesimpulan bahwa dokumen yang digunakan pada sistem penggajian dan pengupahan pada PT. Delta Merlin Dunia Textile IV sudah cukup baik, tetapi masih belum sempurna karena tidak ada dokumen amplop gaji. Jaringan prosedur yang membentuk sistem penggajian dan pengupahan belum seluruhnya berjalan efektif karena absensi karyawan kurang diawasi oleh bagian penggajian.

Berdasarkan hasil dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maulida (2018), Pratama (2014) dan Permatasari (2017) yang menemukan bahwa adanya keterkaitan masalah dalam bagian pencatatan waktu atau absensi. Permasalahan yang terjadi saat ini berdasarkan hasil wawancara dengan Bagian Bendahara Pengeluaran Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Magetan telah menerapkan sistem akuntansi penggajian yang sudah terkomputerisasi, namun ada beberapa bagian yang dirasa kurang efektif yaitu pada bagian pencatatan waktu yang menemukan adanya permasalahan penggajian melalui absensi yang belum sesuai dengan kondisi dilapangan karena ada sebagian pegawai cenderung mengabaikan absensi melalui *fingerprint* (Kartika, 14 Juli 2020)

Prosedur penggajian pegawai pada Instansi Pemerintah yang terjadi di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan dengan pelaksanaan pembangunan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan visi dan misi pemerintahan, sangat berbeda dengan sistem penggajian pada perusahaan pada umumnya yang cenderung komersil. Hal ini karena perbedaan

orientasi antara Instansi dan pemerintah dengan perusahaan komersil. Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan dalam melaksanakan sistem penggajian harus tetap diawasi dan ditangani dengan khusus agar tidak terjadi penyimpangan dan penyalahgunaan dokumen yang berkaitan dengan penggajian. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik ingin mengambil judul **“Analisis Sistem dan Prosedur Penggajian pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan”** sebagai judul Tugas Akhir.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mengetahui :

1. Bagaimana prosedur penggajian Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan?
2. Bagaimana sistem penggajian Pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Pada penelitian ini dilakkan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui prosedur penggajian Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Magetan
2. Mengetahui sistem penggajian Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Magetan

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Akademi

Sebagai tambahan referensi penelitian Tugas Akhir bagi Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Ponorogo mengenai sistem penggajian.

2. Obyek

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan bahan evaluasi agar selalu melakukan perbaikan terhadap penyajian dan pelaporan kususnya soal penggajian pegawai.

3. Bagi peneliti

Peneliti mengharapkan agar mendapatkan wawasan dan masukan terkait sistem penggajian dan juga sebagai syarat untuk menyelesaikan studi pada program Diploma III Fakultas Ekonomi.

