

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi ini dunia usaha mengalami perkembangan yang cukup pesat, seiring dengan kemajuan teknologi yang ada. Perusahaan dagang maupun jasa dituntut untuk dapat mengikuti perkembangan teknologi. Peranan teknologi sangat penting dalam menunjang kegiatan operasi perusahaan. Dan hal ini juga harus ditunjang oleh para sumber daya manusia yang mempunyai tingkat kecerdasan yang cukup baik. Dalam hal ini sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia sebagai faktor utama, maka perusahaan memberikan suatu imbalan atas prestasi yang dicapai yaitu berupa gaji.

Setiap perusahaan/badan usaha selalu membutuhkan faktor tenaga manusia dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan merupakan orang pribadi yang dipekerjakan dalam perusahaan (pemberi kerja) yang melakukan pekerjaan berdasarkan suatu perjanjian kerja baik tertulis maupun tidak tertulis (Soemarso S.R, 2015:354). Peran serta karyawan dalam melaksanakan tugasnya sangat mendukung pencapaian tujuan perusahaan. Untuk pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan adanya balas jasa atau bayaran yang sesuai bagi karyawan yang dapat menjadi salah satu usaha untuk memacu kinerja karyawan.

Didalam dunia usaha pembayaran kepada karyawan biasanya dibagi menjadi dua golongan yaitu gaji dan upah. Gaji merupakan pembayaran atas jasa yang diberikan atau dilakukan oleh manajer. Dalam sistem penggajian pada

suatu perusahaan biasanya didasarkan atas jasa yang diberikan oleh setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan. Besarnya gaji yang diperoleh setiap karyawan berbeda - beda tergantung dengan jabatan atau posisi yang mereka tempati pada perusahaan tersebut. Gaji didefinisikan sebagai pemberian atas prestasi kerja yang telah dicapai dari suatu usaha tenaga kerja. Misalnya gaji harian, gaji mingguan, gaji bulanan dan gaji lainnya.

Gaji sebagai tolak ukur suatu prestasi yang dicapai, maka dalam proses penggolongan, penghitungan, penetapan, pencatatan serta pembayarannya memerlukan ketelitian. Gaji juga mempunyai arti sebagai suatu penghargaan dari usaha karyawan atau tenaga kerja yang sudah pasti jumlahnya pada setiap waktu yang telah ditentukan, misalnya bulanan. Gaji merupakan biaya tenaga kerja yang merupakan unsur terbesar yang memerlukan ketelitian dalam penepatan, penggolongan, pencatatan serta pembayarannya.

Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, organisasi, formulir, catatan, dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang dibayar tiap bulan yang dikoordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan dibutuhkan oleh manajemen guna mempermudah pengelolaan perusahaan (Baridwan, 2013:373). Sistem akuntansi penggajian adalah fungsi, dokumen, catatan, dan sistem pengendalian intern yang digunakan untuk kepentingan harga pokok produk dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja (Mulyadi, 2013:373). Apabila perusahaan sudah ada sistem akuntansi penggajian yang baik, maka diharapkan perusahaan memiliki praktek yang sehat seperti, kartu jam hadir harus dibandingkan dengan kartu jam kerja sebelum kartu yang terakhir ini dipakai sebagai dasar distribusi tenaga kerja langsung,

pembuatan daftar gaji dan upah harus diverifikasi kebenaran dan ketelitian perhitungan oleh fungsi akuntansi sebelum dilakukan pembayaran, perhitungan pajak penghasilan karyawan direkonsiliasi dengan catatan penghasilan karyawan, catatan penghasilan karyawan disimpan oleh fungsi pembuat daftar gaji dan upah (Mulyadi, 2013:387).

Ketelitian diperlukan untuk menghindari kesalahan dalam proses penggolongan, penghitungan, penetapan, pencatatan serta pembayarannya. Selain memperhatikan peraturan perusahaan. Tingkat kesenjangan ekonomi para tenaga kerja harus diperhatikan. Ketentuan dan peraturan yang dibuat harus ditetapkan sesuai dengan kondisi yang ada, misalnya perusahaan mematuhi peraturan pemerintah daerah tentang besaran pembayaran gaji pada tenaga kerja sesuai dengan upah minimum kota. Dalam proses menjalankan sistem tersebut diperlukan proses pendataan dan pencatatan.

Sistem informasi akuntansi sangat diperlukan guna menghindari pengeluaran perusahaan yang fiktif, sehingga dapat menimbulkan kerugian pada perusahaan. Dalam suatu perusahaan berskala besar, terdapat pembagian departemen-departemen yang menangani tiap-tiap bidang tertentu. Hal ini dilakukan karena seorang pimpinan perusahaan tidak mungkin mengatur dan mengendalikan seluruh biaya tenaga kerja. Untuk menghindari kesalahan data tentang gaji, maka diperlukan sistem pengendalian internal.

Sistem adalah suatu jaringan prosedur yang dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan perusahaan (Mulyadi, 2013:6). Dengan adanya sistem penggajian mulai dari perhitungan gaji tersebut dibayarkan secara efisien serta memberikan kemudahan dalam pengendalian berupa pengawasan

pelaksanaan penggajian dari tiap-tiap yang terkait Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa departemen yang ada didalamnya, yaitu Departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian SDM, bagian kasir, bagian akuntansi. Bagian SDM bertanggung jawab pada masalah kepegawaian, seperti: pengangkatan pegawai, penerimaan atau perekrutan pegawai, hukuman pegawai bagi yang melanggar kebijakan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap masalah penggajian karyawan.

Bagian kasir biasanya bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pembayaran gaji serta berbagai tunjangan kesejahteraan karyawan bagian akuntansi bertanggung jawab atas pencatatan biaya tenaga kerja dan penyediaan informasi guna pengawasan biaya tenaga kerja. Sistem akuntansi penggajian adalah formulir, catatan dan laporan tentang penggajian pada karyawan yang di bayarkan tiap bulan yang di koordinasi sedemikian rupa untuk menyediakan informasi keuangan yang dibutuhkan oleh manajemen guna memudahkan pengelolaan perusahaan.

Dengan diterapkannya sistem informasi maka akan berdampak positif bagi perusahaan tersebut. Apabila dipandang dari segi biaya, memang perusahaan akan mengeluarkan dana yang besar untuk pengadaan komputer serta peralatannya, juga mengeluarkan dana guna mendatangkan tenaga ahli sebagai penyuluh teknis dalam pengoperasian. Namun dengan diterapkannya sistem informasi ini perusahaan mendapatkan keuntungan, seperti pengumpulan dan cepatnya pemrosesan suatu data sehingga hal ini dapat menguntungkan pimpinan dalam melakukan pengawasan kerja.

Berawal dari kondisi tersebut, maka dijadikan dasar untuk melaksanakan penelitian tentang produktivitas kerja dan kepuasan karyawan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat diangkat judul : “PERANAN SISTEM PENGGAJIAN DALAM MENUNJANG EFEKTIVITAS KINERJA PEGAWAI NON PNS DAN PEGAWAI HARIAN LEPAS DI DINAS LINGKUNGAN HIDUP DAN KEBERSIHAN KABUPATEN SIDOARJO “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan.

Bagaimana peranan sistem penggajian dalam menunjang efektivitas kinerja pegawai non PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan Pegawai Harian Lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui dan menilai peranan sistem penggajian dalam menunjang efektivitas kinerja pegawai non PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menilai peranan sistem penggajian dalam menunjang efektivitas kinerja pegawai harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai ruang lingkup sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai peranan sistem penggajian dalam menunjang efektivitas kinerja pegawai non PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai harian lepas pada Dinas Lingkungan Hidup dan Kebersihan Kabupaten Sidoarjo.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

3. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih kepada karyawan sehingga menambah semangat bekerja menjadi lebih baik.