

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja ada salah satu aset yang tidak akan pernah bisa dinilai yaitu manusia. Karena dengan adanya kerja keras manusia bisa membawa perusahaan menjadi tumbuh dan berkembang mengikuti zaman. Semakin berkembangnya persaingan dunia kerja, perusahaan atau instansi pemerintah membutuhkan manajemen yang dapat bekerja dengan baik dan disiplin. Maka dari itu harus didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas dan juga handal supaya dapat mengelola usaha secara profesional dan bisa mencapai tujuan dan bisa terwujud secara maksimal.

Sumber daya manusia adalah pelaku utama dalam menjalankan kegiatan yang dimiliki perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dengan adanya sumber daya manusia memiliki peran penting, karena hidup dan matinya perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang mengelolanya. Sehingga kemajuan teknologi dan kelengkapan sarana prasarana tidak menjamin hasil yang maksimal apabila tidak dikelola oleh sumber daya manusia yang tepat pula.

Salah satu cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten di suatu bidang perusahaan yaitu dengan memberikan upah yang layak terhadap karyawan tersebut. Dengan diberikan upah atau gaji yang layak bisa sebagai ukuran nilai prestasi seseorang dan bisa membawa pengaruh positif terhadap semangat kerja karyawan jika pemberian gaji atau upah memadai.

Menurut Mulyadi (2013:373) pengertian gaji merupakan pembayaran atau penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manager, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang dihasilkan. Dalam melakukan perhitungan untuk penggajian karyawan atau pun pegawai instansi pemerintahan, pasti memiliki beberapa aspek dalam mengkaji hal tersebut. Dimana gaji sendiri menjadi unsur yang memerlukan ketelitian dalam penempatan, pencatatan serta pembayarannya. Sehingga suatu perusahaan sebaiknya memiliki sistem penggajian yang baik, karena apabila di suatu perusahaan tidak memiliki sistem penggajian yang baik akan menyebabkan penyelewengan atau penyimpangan dalam melaksanakan tanggung jawab masing-masing.

Penggajian seharusnya dirancang matang-matang dan sesuai dengan sistem dan prosedur yang telah ditentukan perusahaan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya gaji karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan. Sistem Penggajian di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro salah satunya berpatokan dengan daftar hadir pegawainya. Daftar hadir ini menggunakan dua metode yaitu dengan *scan* wajah dan tandatangan biasa. Dengan daftar hadir model seperti itu, tentunya masih ada beberapa pegawai yang masih tidak disiplin dan mengakali tanda tangan disuatu momen ketika ada permasalahan di daftar hadir untuk *scan* wajah. Maka pegawai yang sudah disiplin berangkat sesuai jadwal merasa iri karena tetap mendapat gaji yang sama. Dari

sinilah kualitas sumberdaya manusia bisa dilihat bahwa dengan penggajian yang sistem dan prosedurnya benar akan mempengaruhi kinerja karyawannya. Maka dari itu penting sekali sistem dan prosedur pengajian di perusahaan dilakukan dengan benar, diteliti dan dengan target yang benar, karena hal tersebut bisa menjadikan pegawai melaksanakan tugas dan fungsinya dengan sebaik mungkin agar terciptanya hasil kerja yang baik bagi perusahaan dan sebaliknya apabila sistem pengajiannya tidak sesuai prosedur akan memberikan kerugian bagi perusahaan karena kinerja pegawai yang hanya sebatas nya saja.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **"Analisis Sistem Dan Prosedur Penggajian Pegawai Pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro"**.

1.2 Perumusan Masalah

Sebagaimana permasalahan yang telah disampaikan pada latarbelakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana sistem penggajian karyawan yang di tetapkan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro?
2. Prosedur apa saja yang digunakan dalam sistem penggajian karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro?
3. Apa sajakah unsur yang terkait dalam sistem penggajian Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah dicantumkan diatas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui sistem penggajian yang digunakan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro.
2. Mengetahui prosedur yang digunakan dalam sistem penggajian karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro.
3. Mengetahui unsur yang terkait dalam sistem penggajian karyawan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bojonegoro.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan yang telah dicantumkan diatas, maka manfaat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan serta evaluasi perusahaan dalam penggajian karyawan. Perusahaan bisa lebih baik lagi dalam sistem penggajian karyawan sehingga lebih efektif dalam melakukan pembayaran gaji karyawannya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan dalam mengkaji masalah yang sama sehingga segala kekurangan yang ada dalam penelitian ini dapat diperbaiki dan disempurnakan.