

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Upaya pemerintah dalam pembangunan nasional di bidang kesejahteraan masyarakat tertuang dalam Pembukaan UUD 1945 yaitu “melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum” dan kemudian diwujudkan dengan meningkatkan kualitas manusia Indonesia yang beriman, bertaqwa, berakhlak mulia serta menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Selain itu, Negara Indonesia juga telah mengakui dan mengatur hak dan kewajiban setiap warga negara, di antara hak-hak tersebut adalah pengakuan dan pelestarian hak asasi manusia, yang meliputi hak atas pekerjaan dan upah layak sesuai dengan UUD 1945 pasal 27 ayat (2). Pemerintah merupakan pihak eksekutif yang mengatur jalannya pemerintahan berdasarkan sistem ketenagakerjaan Indonesia. Desentralisasi atau penyerahan kekuasaan dan wewenang dari pusat ke daerah merupakan salah satu prinsip pelaksanaan otonomi daerah. Pengalihan wewenang ini memungkinkan daerah untuk mengelola rumah tangganya sendiri secara independen dari pemerintah federal.

Sistem informasi akuntansi sangat penting mengingat tren perekonomian saat ini di Indonesia, karena sistem tersebut memainkan peran penting dalam menentukan pilihan distribusi sumber daya yang tersedia. Sistem penggajian adalah salah satu fungsi utama perusahaan sektor publik yang dapat didukung oleh

sistem informasi akuntansi. Salah satu fungsi utama sistem informasi akuntansi yang mengelola perhitungan dan pencairan gaji karyawan adalah sistem penggajian. Intervensi pemerintah digunakan dalam proses penerapan sistem penggajian untuk organisasi sektor publik, sehingga memerlukan kepatuhan terhadap peraturan sistem penggajian pemerintah. Karyawan harus menangani penghitungan upah dan pengumpulan gaji sesuai dengan persyaratan pemerintah terkait agar dapat menggunakan sistem penggajian yang efektif.

Ada beberapa hal yang harus Anda waspadaikan terkait gaji, salah satunya adalah gaji merupakan jenis kompensasi finansial yang diberikan kepada pekerja. Kepuasan kerja dapat dihasilkan dari pemberi kerja yang membayar imbalan terkait dengan penggunaan tenaga kerja. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja di kalangan karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja dan kualitas kinerja individu mereka.

Menurut Mulyadi (2016), sistem akuntansi penggajian sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena berhubungan langsung dengan karyawan. Gaji di dalam sebuah organisasi merupakan bagian yang cukup sensitif oleh karenanya diperlukannya sebuah sistem yang mengatur mengenai gaji yaitu sistem informasi akuntansi penggajian. Peranan penting dari sistem informasi akuntansi penggajian adalah digunakan dalam pengambilan keputusan, baik besarnya waktu pembayarannya. Pengelolaan gaji yang dapat terhindar dari penyelewengan atau penyimpangan dilakukan dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi penggajian.

Pemisahan tugas dalam pelaksanaan penggajian merupakan implementasi dari perancangan sistem informasi akuntansi penggajian. Penyampaian gaji ke pegawai atau tenaga kerja dapat dilakukan dengan efektif dengan memanfaatkan sistem informasi akuntansi penggajian. Informasi yang dihasilkan dapat digunakan manajemen organisasi untuk mengambil keputusan-keputusan yang tepat. Sistem penggajian yang baik tidak akan menimbulkan kecurangan maupun kesenjangan. Organisasi sektor publik diwajibkan untuk memiliki sistem penggajian yang rapi dan terstruktur agar mudah dalam menetapkan gaji pegawai. Organisasi sektor publik juga harus memiliki data yang akurat dalam pengambilan keputusan penggajian untuk tenaga Non PNS.

Presensi kehadiran memiliki peranan yang penting terhadap penggajian tenaga kegiatan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan dimana hal tersebut berpengaruh dalam dasar penghitungan gaji yang dimana presensi kehadiran menjadi dasar utama dalam menghitung gaji tenaga kegiatan, jumlah hari kerja yang tercatat dalam presensi akan menentukan besaran gaji yang diterima. Presensi juga menjadi salah satu bukti kinerja dimana presensi berfungsi sebagai bukti bahwa tenaga kegiatan telah melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan kontrak kerja. Peranan presensi ini juga berperan sebagai bahan evaluasi kedisiplinan dengan menggunakan catatan presensi dapat mengevaluasi tingkat kedisiplinan tenaga kegiatan dalam hal kehadiran dan ketepatan waktu. Presensi juga berperan dalam pemotongan gaji dalam ketidakhadiran atau keterlambatan yang tidak dapat dipertanggungjawabkan bisa mengakibatkan pemotongan gaji sesuai aturan yang

berlaku. Peranan presensi juga membantu dalam hal transparansi dalam penggajian mengurangi potensi kecurangan atau kesalahan dalam pencatatan kerja.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (Bappeda) Kota Pekalongan memiliki 10 tenaga Non PNS atau lebih dikenalnya dengan tenaga kegiatan. Tenaga kegiatan mempunyai peranan yang cukup penting dalam pencapaian tujuan, fungsi pelayanan maupun pengadministrasian kegiatan operasional instansi. Penerapan sistem dan prosedur penggajian terhadap tenaga kegiatan di Bappeda Kota Pekalongan belum dilakukan secara optimal karena prosesnya yang masih belum menggunakan sistem informasi terintegrasi dan juga mekanismenya belum sederhana. Hal demikian berpengaruh dalam waktu penerimaan gaji tenaga kegiatan yang masih belum konsisten dalam tanggal penerimaannya. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan tersebut maka penulis tertarik untuk mengambil judul “SISTEM DAN PROSEDUR PENGGAJIAN PEGAWAI TENAGA KEGIATAN PADA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN, PENELITIAN DAN PENGEMBANGAN DAERAH KOTA PEKALONGAN”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem dan prosedur penggajian tenaga kegiatan yang diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan?

2. Bagaimana penerapan presensi kehadiran terhadap penggajian tenaga kegiatan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan?

1.3 Tujuan Tugas Akhir

Tujuan dalam penulisan Tugas Akhir untuk penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem dan prosedur penggajian tenaga kegiatan yang diterapkan oleh Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan.
2. Untuk mengetahui penerapan presensi kehadiran terhadap penggajian tenaga kegiatan Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan.

1.4 Kegunaan Tugas Akhir

Adapun kegunaan dari Tugas Akhir bagi penulis dan pembaca adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Diharapkan penulis dapat memberikan landasan teori dan praktek yang dapat berguna ketika bekerja nantinya, diharapkan dapat memberikan pemahaman dan wawasan kepada penulis tentang sistem dan prosedur pembayaran gaji pegawai kegiatan serta penerapan presensi kehadiran pada bagian penggajian. staf kegiatan.

2. Bagi pembaca

Diharapkan dapat dijadikan bahan informasi untuk dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Metode Tugas Akhir

1 Sasaran Tugas Akhir

Penulis menggunakan sasaran Tugas Akhir dengan cara survei ke lokasi Tugas Akhir secara langsung.

2 Lokasi Tugas Akhir

Pelaksanaan dan penelitian tugas akhir ini dilakukan di Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan yang beralamatkan di Jalan Sriwijaya No. 44, Podosugih, Kec.Pekalongan Barat, Jawa Tengah.

3 Jenis / Pendekatan Tugas Akhir

Penelitian deskriptif menurut Arikunto (2013:3) adalah penelitian yang tujuannya melihat situasi, keadaan, atau topik lain yang diangkat. Temuan tersebut kemudian disajikan dalam bentuk laporan penelitian. Tujuan dari penelitian deskriptif penelitian ini adalah untuk mendapatkan pemahaman umum tentang praktik dan sistem penggajian, serta penggunaan kehadiran kehadiran untuk staf aktivitas di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan.

4 Penentuan Variabel Tugas Akhir

Penulis mengamati fenomena dalam Tugas Akhir ini yaitu penggajian dan presensi tenaga kegiatan

5 Metode Pengumpulan Data

Penulisan Tugas Akhir ini menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Metode Interview (Wawancara)

Wawancara yang dilakukan untuk memperoleh informasi dan menangkap deskripsi tentang sistem dan prosedur penggajian tenaga kegiatan serta ketentuan yang berlaku.

b. Metode Observasi (Pengamatan)

Metode observasi dilakukan untuk mengidentifikasi dan memperoleh gambaran komprehensif tentang struktur dan protokol pemberian kompensasi kepada staf kegiatan.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi yang dilakukan guna mengungkap bukti-bukti nyata berbentuk dokumen, seperti ketentuan sistem dan prosedur penggajian tenaga kegiatan, presensi kehadiran tenaga kegiatan serta pengambilan foto pendukung lainnya.

6 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Danang Sunyoto (2013), data primer adalah data nyata yang penulis mengumpulkan sendiri agar bisa menjawab permasalahan dalam penelitiannya. Data primer dilakukan secara langsung oleh penulis untuk memperoleh datanya yang berada di Badan Perencanaan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kota Pekalongan.

b. Data Sekunder

Untuk melengkapi pengetahuan yang diperoleh dari data utama, diperlukan data sekunder dalam penelitian. Dokumen, jurnal, makalah, dan sumber lain yang berkaitan dengan tugas akhir ini merupakan sumber data sekunder yang digunakan dalam Tugas Akhir ini.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Latar belakang penulisan, rumusan masalah, tujuan penelitian, kelebihan, dan sistematika penelitian disajikan dalam bab ini, sekaligus memberikan gambaran pokok bahasan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Penulis bab ini menjelaskan kerangka teori yang digunakan dalam penyelidikan dan perdebatan Sistem dan Prosedur Penggajian Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kota Pekalongan bagi Pegawai Non-PNS (Pegawai Kegiatan).

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini memberikan gambaran tentang sejarah berdirinya Bappeda Kota Pekalongan, serta informasi mengenai letak, visi, dan misi organisasi tersebut. Selain itu, mencakup uraian tugas untuk setiap bidang, komposisi dan struktur organisasi, serta topik lain yang relevan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, lebih menjelaskan tentang pokok pembahasan mengenai sistem dan prosedur, serta presensi kehadiran terhadap penggajian pegawai Non-PNS (Tenaga Kegiatan).

BAB V PENUTUP

Penulis menawarkan kesimpulan dari perdebatan dalam bab ini, yang memecahkan masalah tersebut. Selanjutnya penulis akan memberikan rekomendasi sebagai pandangan atau kontribusinya yang bermanfaat bagi pembaca.