

BAB I

PENDAHULUAN

I1 Latar Belakang

Tumbuh dan berkembangnya instansi saat ini tergantung pada sumber daya. Sumber daya alam maupun sumber daya manusia merupakan bagian dari sumber daya. Jika dilihat dari kedua sumber daya tersebut, keahlian manusia mempunyai peranan penting dalam faktor pertumbuhan ekonomi baik di perusahaan swasta ataupun instansi pemerintah. Semakin besar perusahaan atau instansi tersebut semakin besar juga jumlah tenaga manusia yang dibutuhkan.

Selama penyeleksian sumber daya manusia juga memerlukan beberapa usaha dalam mencari, memilih dan melatih *skill* pegawai. Pegawai disini serupa seperti roda pesawat. Karena dengan adanya roda pesawat, pesawat tersebut bisa berjalan dengan baik, sedemikian juga dengan tenaga manusia. Dengan adanya tenaga manusia instansi dapat mencapai tujuan organisasinya.

Maka keahlian manusia merupakan segi utama dalam kemajuan ekonomi. Kemajuan ekonomi tidak hanya sampai pada besaran kuantitas tenaga ahli manusia saja, melainkan lebih memfokuskan pada efektifitas pemanfaatan sumber daya manusia (Idris, 2016, hlm 18). Untuk mendorong semangat kerja sumber daya manusia sehingga terciptanya keoptimalan dan efektifitas diperlukan adanya sebuah motivasi perusahaan. Motivasi tersebut dinamakan gaji.

Gaji atau upah merupakan bentuk balas jasa yang penting artinya bagi pegawai ataupun instansi pemerintah. Gaji diperlukan pegawai sebagai akses untuk mencukupi keperluan hidupnya. Dengan demikian pegawai memerlukan timbala yang cukup, sehingga kehidupannya menjadi

lebih baik. Selain itu, disisi perusahaan gaji merupakan biaya yang harus dikeluarkan setiap bulannya. Biarpun sebagai pengeluaran gaji tidak semena-mena ditetapkan. Gaji bukan hanya saja bentuk kewajiban perusahaan terhadap pegawai, namun gaji juga bentuk kepedulian serta motivasi perusahaan atas jasa

yang dikeluarkan para pegawainya demi terciptanya suatu keuntungan organisasi. Gaji yang diterima harus sesuai dengan ketentuan undang-undang ataupun peraturan pemerintah dan peraturan menteri. Menurut Undang Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenaga Kerjaan Pasal 88 ayat (1), “*setiap karyawan mempunyai hak menerima penghasilan yang mencukupi kebutuhan hidup yang layak bagi manusiawi*”. Balas jasa yang dimaksud salah satunya adalah Gaji. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya suatu prosedur penggajian yang mempunyai kebijakan dalam pembuatan prosedur penggajian, dimulai dari tahapan pembuatan daftar gaji sampai dengan gaji tersebut diterima oleh pegawai (SP2D cair) sesuai dengan hak masing-masing pegawai.

Dengan begitu, instansi pemerintah terutama pada bagian departemen personalia (kepegawaian) dengan mudah dalam merancang dan mengadministrasi gaji pegawai. Sehingga instansi pemerintah mempunyai prosedur penggajian yang baik, dengan begitu instansi pemerintah diharapkan dapat meminimalakan risiko terjadinya kesalahan. Tidak menutup kemungkinan akan terjadinya keterlambatan dalam proses penggaji, maka akan dilunasi secara sekaligus atau di rapel di bulan selanjutnya. Dalam proses pembayaran gaji, pembayaran gaji dibayarkan sesuai dengan golongan-golongannya, yang dimana dimaksudkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019 tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil (PNS), dimana mengatur kenaikan gaji pokok sesuai dengan tingkatan golongan I – IV (lampiran 1). Kenaikan gaji pokok yang disesuaikan dengan tingkat golongannya merupakan perubahan kedelapan belas. Menurut Pasal 2 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017, sistem dan rasio gaji dibuat oleh pengusaha dengan memperhatikan golongan, jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi. Dengan begitu hal tersebut sangat mempengaruhi besaran gaji pokok sesuai dengan tingkat golongannya, sehingga mempengaruhi pendapatan gaji pegawai setiap bulannya. Golongan yang dimaksud merupakan kuantitas klasifikasi jabatan. Jabatan yang dimaksud merupakan serangkaian kewajiban dalam organisasi perusahaan. Masa kerja merupakan lamanya pengalaman mengerjakan tugas dan kewajiban dalam satuan tahunan. Pendidikan

ialah tingkat pendidikan yang diperoleh dari tingkatan pendidikan formal sesuai dengan pola pendidikan nasional. Kompetensi merupakan kemampuan kerja dan sikap kerja sesuai dengan standar.

Kementerian Pertanian Republik Indonesia merupakan instansi pemerintah yang beroperasi dalam sektor perkebunan, peternakan dan pertanian. Kementerian Pertanian turut dalam mendukung dalam melaksanakan urusan disektor pertanian dalam pemerintah. Oleh karena itu, pegawai kementerian pertanian bekerja sesuai dengan tugas dan pokok pekerjaannya. Sehingga mendapatkan hasil gaji yang sesuai dengan aturan yang resmi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penyusun tertarik untuk mengambil judul **“Tinjauan atas Prosedur Penggajian di Direktorat Jenderal Tanaman Pangan Kementerian Pertanian”**.

I2 Tujuan

Berikut adalah beberapa tujuan penyusunan dalam mengerjakan Tugas Akhir, berikut tujuannya:

a. Tujuan Umum

1. Sebagai syarat kelulusan Program Studi Akuntansi Diploma Tiga Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
2. Menambah wawasan, ilmu terkait bidang ilmu yang di pelajari.
3. Mengetahui prosedur penggajian pegawai pada Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Tanaman Pangan.

b. Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penulisan laporan tugas akhir ini yaitu untuk mengetahui prosedur penggajian yang sesuai dengan SOP di Kementerian Pertanian Direktorat Jenderal Tanaman. Prosedur penggajian ini mengacu pada Peraturan Pemerintah RI Nomor 78 tahun 2015 tentang pengupahan, dan pasal 2 ayat 1 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 1 Tahun 2017 tentang faktor yang mempengaruhi

besarnya gaji karyawan.

I3 Manfaat

Adapun manfaat dari penyusunan Laporan Tugas Akhir ini adalah, sebagai berikut:

a. Secara Teoritis

Laporan Tugas Akhir ini bermanfaat sebagai pengembangan ilmu, kreatifitas serta daya fikir ilmiah berdasarkan ilmu yang didapat di bangku kuliah.

b. Secara Praktik

Laporan tugas akhir ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta wawasan mengenai SOP dan tata cara pembayaran gaji pegawai di Direktorat Jendral Tanaman Pangan.