

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Keinginan yang mendorong seorang menjadi pekerja ada bermacam, ada yang bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya (*The desire to live*), ada juga keinginan untuk memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia yang kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja (*The desire for possession*), lalu ada juga bekerja karena keinginan untuk mendapatkan kekuasaan (*The desire for power*), dan yang terakhir keinginan yang mendorong seseorang untuk mendapatkan pengakuan (*The desire for recognition*), (Peterson & Plowman, (2014:120)).

Berarti keinginan dan motif dari masing-masing pekerjaan berbeda-beda. Beberapa peneliti yang dilakukan oleh pakar menekankan bahwa motif utama yang mendorong seseorang untuk menjadi pekerja adalah keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidup (*The desire to live*).

Manusia merupakan sumberdaya penentu keberhasilan perusahaan, yaitu adanya karyawan, maka sudah selayaknya bagi perusahaan memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawan-karyawan tersebut dengan memberikan gaji dan upah. Besarnya gaji karyawan dan upah harus diselaraskan dengan tingkat kecakapan pengalaman dan tingkat pendidikan dari karyawan yang bersangkutan, serta disesuaikan dengan peraturan pemerintah.

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang dipekerjakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penempatan karyawan pada suatu bidang haruslah sesuai dengan keahlian dan pengetahuan yang telah dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan. Begitu juga dengan jumlah pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut haruslah sebanding dengan besarnya kapasitas atau volume pekerjaan, sehingga dalam penyelesaian suatu pekerjaan baik dari segi kualitas, kuantitas maupun waktu serta biaya sesuai dengan apa angsuran diharapkan. Akibat dari sumber daya manusia tersebut perusahaan berkewajiban untuk membalas jasanya baik secara langsung maupun tidak

langsung atau produktifitas dan keahlian tenaga kerja yaitu dalam bentuk gaji dan upah. Gaji merupakan pengeluaran rutin perusahaan yang relatif besar. Oleh karena itu, diperlukan suatu sistem yang baik agar dalam pencatatan gaji diperhatikan kriteria-kriteria dan ketentuan yang diterapkan.

Upah merupakan hal yang sangat penting karena karyawan sangat sensitif terhadap kesalahan dalam penggajian atau terhadap hal-hal yang tidak wajar dan untuk suasana kerja yang baik, penting bahwa gaji dibayar tepatpada waktunya dengan dasar yang akurat. Gaji yang diterima karyawan akan dikenakan pajak penghasilan yang dikenakan tersebut telah diatur dalam undang-undang perpajakan yaitu UU No. 17 tahun 2000. Gaji bersih merupakan gaji yang diterima oleh karyawan setelah dikurangi pajak dan potong-potongan lainnya.

Gaji merupakan bagian dari kompensasi atau penghargaan yang paling besar yang perusahaan berikan sebagai balas jasa atau imbalan kepada karyawannya. Bagi karyawan gaji merupakan nilai hak dari prestasi, serta sebagai motivator dalam bekerja, sedangkan bagi perusahaan, gaji merupakan komponen biaya yang mempunyai dampak besar dalam mempengaruhi laba, sehingga harus terus menerus diawasi pengelolaannya.

Sistem penggajian dan pengupahan yang merupakan bagian dari sistem akuntansi dalam perusahaan dan memberikan informasi secara tepat dan teliti melalui sistem prosedur dan catatan-catatan mengenai pendapatan-pendapatan yang harus diterima oleh karyawan, karena gaji merupakan hal yang penting maka perlu ditangani secara sungguh-sungguh untuk menghindari kecurangan kecurangan yang mungkin terjadi sehingga diperlukan adanya sistem penggajian dan pengupahan.

Sistem penggajian pada perusahaan biasanya melibatkan beberapa Departemen yang ada didalamnya, yaitu Departemen yang bersangkutan dengan masalah ini adalah bagian SDM, 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.

Tanjung (2015:30) Prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan (2014:94). Sedangkan Menurut Megasari Rismawardani, Mei Indrawati, Hidayat (2019:472) Prestasi kerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah ia melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak pegawai yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas sumber daya manusia di suatu intasi secara keseluruhan akan meningkat.

Jadi dapat disimpulkan diatas bahwa prestasi kerja merupakan faktor pendorong. Sebaliknya upah dan gaji merupakan faktor pendorong ketidakpuasan, walaupun ada berbagai pendorong selain uang, upah atau gaji merupakan faktor utama dalam hubungan tenaga kerja.

Sistem penggajian dipandang sebagai masalah yang amat penting, sebab masalah penggajian terkait dengan berbagai hal. Berikut Pengertian Sistem akuntansi penggajian Menurut (Mulyadi, 2016 : 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.

Bagi karyawan gaji yang diterima tidak hanya sebagai pendapatan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, pemberian gaji yang memadai akan memberikan jaminan ketenangan hidup bagi karyawan sehingga ia dapat bekerja dengan penuh pengabdian pada perusahaan di tempat ia bekerja. Dengan kata lain sistem penggajian yang baik adalah suatu sistem yang mampu menjamin kepuasan para

karyawan, memperoleh, memelihara dan memperkerjakan orang-orang dengan berbagai sikap dan perilaku yang positif dan bekerja produktif bagi keperluan perusahaan. Jika para karyawan pada suatu perusahaan diliputi oleh rasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya tidak sesuai dengan apa yang ia lakukan, maka motivasi akan menurun dan pada akhirnya hasil kerja yang dihasilkan tidak akan sesuai dengan apa yang diharapkan oleh semua pihak.

Menurut Undang-undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Sistem penggajian adalah serangkaian kegiatan bisnis dan operasi yang bertujuan untuk menyelesaikan segala transaksi pembayaran dan penyerahan jasa yang dilakukan karyawan yang memiliki jenjang jabatan manajer. Sistem akuntansi penggajian dalam perusahaan manufaktur melibatkan fungsi kepegawaian, fungsi keuangan, dan fungsi akuntansi yang saling berkaitan satu dengan lainnya. (Mulyadi, 2016:340).

Supaya lebih efektif, sistem penggajian perusahaan haruslah memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan adanya suatu sistem penggajian yang dirancang dengan baik merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi pimpinan untuk dapat menyampaikan pandangan mengenai nilai seorang karyawan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa sistem penggajian yang dirancang dengan baik akan berimplikasi terhadap beberapa hal diantaranya prestasi,

motivasi, juga kepuasan pekerja dan perusahaan, namun adakalanya sistem penggajian yang dirancang baik bukan satu-satunya faktor yang menentukan berprestasi atau bermotivasi seorang pekerja meskipun sistem penggajian tidak dirancang dengan baik dan jumlah gaji yang diterima sangat kecil. Pekerja menjadi guru Taman Kanak-kanak adalah salah satu gambaran buram dari sisi lain pendidikan kita sehingga tak mengherankan profesi guru TK bagi sebagian orang adalah profesi yang tersisihkan dan begitu lekat dengan gambaran keikhlasan dan kesabaran. Mereka harus ikhlas dengan gaji yang sangat kecil, mereka juga harus ikhlas bekerja dengan beban kerja yang sangat berat karena tak jarang seorang guru TK memiliki fungsi, guru kelas merangkap administrasi dengan merangkap petugas kebersihan. Data yang penulis peroleh sampai dengan awal tahun 2022, gender perempuan begitu mendominasi profesi guru TK. Yang menjadi pertanyaan adalah, apakah prestasi kerja gender perempuan jauh lebih baik atau gender perempuan jauh lebih terpuaskan dengan kondisi diatas.

Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara, begitu identik dengan beberapa hal, keikhlasan menerima gaji yang sangat kecil, kesabaran yang luar biasa. Berdasarkan uraian di atas dan mengingat betapa pentingnya Sistem penggajian maka penulis tertarik untuk penelitian mengenai judul **“ANALISA SISTEM BIAYA PENGGAJIAN TERHADAP PRESTASI KERJA GURU TAMAN KANAK-KANAK KECAMATAN TAMBUN UTARA”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Bertolak dari latar belakang masalah tersebut terdapat beberapa hal yang mempengaruhi sistem biaya penggajian terhadap prestasi kerja yang dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Di Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara kurangnya sistem biaya penggajian terhadap prestasi kerja guru.
2. Pemberian upah yang kurang adil di Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara akan mengakibatkan terjadinya mogok kerja dan unjuk rasa guru.

3. Sistem upah yang kurang adil dan pembagian kerja yang kurang tepat akan mengakibatkan prestasi kerja guru rendah.

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Dalam pembatasan masalah ini dimaksudkan untuk menyederhanakan masalah. Dengan pembatasan masalah yang jelas peneliti bisa mengarahkan pembahasannya dengan lebih seksama dan bisa merumuskan masalah-masalahnya dengan jelas, serta mengetahui faktor-faktor variabel yang akan diteliti sehingga dapat menentukan cara atau metode pemecahannya dan alat yang dipergunakan. Penelitian ini peneliti membatasi ruang lingkup masalah yaitu mengenai Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara dengan variabel sebagai berikut:

1. Sistem Biaya Penggajian Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara
2. Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka penulis membuat suatu perumusan masalah, sebagai berikut:

1. Bagaimana sistem biaya penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara?
2. Bagaimana mengukur prestasi kerja guru dengan sistem penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui sistem biaya penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

2. Untuk mengukur prestasi kerja guru dengan sistem penggajian pada Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan untuk dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan mengenai Analisa Sistem Biaya Penggajian Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Guru Taman Kanak-kanak Kecamatan Tambun Utara.

## **1.7 Sistematika Penulisan**

Guna memahami lebih lanjut laporan ini, maka materi-materi yang tertera pada laporan skripsi ini dikelompokkan menjadi beberapa subbab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Berisi tentang latar belakang, identifikasi masalah, pembatasan masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang tempat dan waktu penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, devinisi operasional variabel dan teknik analisis data penelitian

### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang gambaran obyek penelitian, hasil penelitian dan pembahasan yang secara lebih lengkap mengupas berbagai fenomena yang ada dalam penelitian.

## BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan simpulan yang merupakan hasil akhir atas penelitian ini dan juga saran yang berisi masukan untuk pihak obyek penelitian.

## DAFTAR PUSTAKA

Berisi tentang berbagai buku, jurnal, rujukan yang secara sah digunakan dalam menyusun penelitian ini