

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar pembangunan nasional, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bias mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai sumber daya manusia sebenarnya dapat dilihat 2 aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia/penduduk, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik fisik maupun non fisik/kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan. Sehingga dalam proses pembangunan sumber daya manusia sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa. Dalam mewujudkan misi dan visi Dinas PU Kabupaten Banyumas maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan 'added value' bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan SDM yang terampil dan handal di bidangnya. (<http://herususilofia.lecture.ub.ac.id/2014/10/konsep-dan-peran-perencanaan-pengembangan-sumber-daya-manusia/comment-page-1/>)

Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam Dinas PU Kabupaten Banyumas yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Kata kunci dalam mengembangkan kompetensi karyawan adalah rekayasa perilaku tenaga kerja. Rekayasa perilaku mengandung makna. Terirat bahwa perilaku dapat diubah dan diperbaiki. Untuk mencapai pengembangan perilaku harus dilakukan secara sadar, yaitu melalui proses perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi system. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia adalah usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan dalam suatu perusahaan. Berupaya untuk menemukan cara-cara baru

guna mengaitkan secara lebih langsung antara kinerja organisasional, kontribusi individual dan penggajian. Sehingga muncullah istilah-istilah seperti upah baru, upah strategis, berdasar kontribusi dan strategi penghargaan alternative yang tampil begitu dominan di berbagai buku dan artikel yang menyarankan alternatif-alternatif desain dan administrasi upah pegawai (Kanter 1989, dkk).

Sementara itu gaji merupakan balas jasa yang di berikan perusahaan kepada karyawan besarnya harus sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada. System dan prosedur penggajian dan pengupahan setiap perusahaan memiliki kelebihan dan kekurangan dengan melihat dari praktek serta peristiwa-peristiwa yang sering terjadi, sehingga kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan baik pada organisasi yang terkait, tugas dan fungsinya.

Gaji merupakan salah satu bentuk pengeluaran Dinas PU Kabupaten Banyumas setiap bulannya. Pada dinas PU Kabupaten Banyumas. Gaji pegawai tidak tetap dibayarkan setiap bulan. System penggajian pegawai tetap yaitu dengan cara dibayarkan terlebih dahulu sebelum penyelenggaraan pekerjaan, sedangkan system pengupahan bagi pegawai tidak tetap prosedur pelaksanaannya harus bekerja terlebih dahulu setelah itu baru upah dibayarkan kepada pegawai. upah pegawai tetap dibayarkan berdasarkan tingkat dan golongan dari pegawai tersebut. Sedangkan gaji pegawai tidak tetap dibayarkan berdasarkan Upah Minimum Regional (UMR).

Aktivitas dinas dalam system pengupahan berjalan dengan baik, maka sudah selayaknya dinas melakukan penerapan sistem pengupahan dan penggajian yang benar dan keterpaduan dari berbagai fungsi yang terkait, sehingga diharapkan dapat mengatasi adanya resiko kecurangan dan penyelewengan terhadap system pengupahan. Memperhatikan hal-hal tersebut diatas maka penulis memilih judul “Prosedur Akuntansi Pembayaran Gaji Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis mempunyai keinginan untuk mengetahui dan mengupas bagaimana Prosedur Akuntansi Pembayaran Gaji Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas

## **C. Tujuan dan Manfaat dari Praktik Kerja Lapangan**

### **1. Tujuan Praktik Kerja Lapangan**

- a. Mengetahui dan memahami secara langsung mengenai pembayaran gaji pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.
- b. Memantapkan pengetahuan dan keterampilan serta menjadikan momen praktek kerja lapangan (PKL) sebagai bekal untuk mempersiapkan diri guna tujuan ke masyarakat.

### **2. Manfaat Praktik Kerja Lapangan**

- a. Bagi Mahasiswa
  - 1) Mampu menerapkan dan membandingkan teori dengan praktek serta mengetahui seberapa jauh teori-teori yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan serta mampu dalam memecahkan suatu permasalahan.
  - 2) Melatih diri agar tanggap dan peka dalam menghadapi situasi dan kondisi yang berbeda antara teori dan praktek.
- b. Bagi Universitas
  - 1) Merupakan sarana guna menjembatani antara perusahaan atau instansi dan lembaga pendidikan universitas jember untuk kerjasama lebih lanjut baik yang bersifat akademis maupun non akademis.
  - 2) Instansi dapat dijadikan sarana calon tenaga kerja Indonesia, sehingga nantinya mampu dijadikan sebuah barometer perkembangan mutu calon tenaga kerja Indonesia.
  - 3) Sebagai pengenalan antara mahasiswa dengan instansi dalam meningkatkan kreatifitas pribadi.

c. Bagi Instansi yang bersangkutan

- 1) Merupakan saran guna menjembatani antara perusahaan atau instansi dan lembaga pendidikan Universitas Muhammadiyah Purwokerto untuk kerja sama lebih lanjut baik yang bersifat akademis maupun non akademis.
- 2) Instansi dapat dijadikan sarana pendidik calon tenaga kerja Indonesia, sehingga nantinya mampu dijadikan sebuah barometer perkembangan mutu calon tenaga kerja Indonesia.
- 3) Membantu dalam membentuk jiwa yang unggul.

#### **D. Metode Pengumpulan Data**

Metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data adalah sebagai berikut :

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari tempat praktek kerja lapangan. Data primer dapat diperoleh melalui :

a. Metode Observasi

Diperoleh dari sumber-sumber pendukung laporan kerja praktek di lapangan. Data dapat diperoleh dari buku-buku yang berhubungan dengan Prosedur Akuntansi Pembayaran Gaji Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

b. Metode Interview

Metode interview yaitu dengan cara melakukan wawancara secara langsung kepada beberapa pegawai dengan memberikan pertanyaan langsung yang menyangkut tentang Prosedur Akuntansi Pembayaran Gaji Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

## 2. Data Sekunder

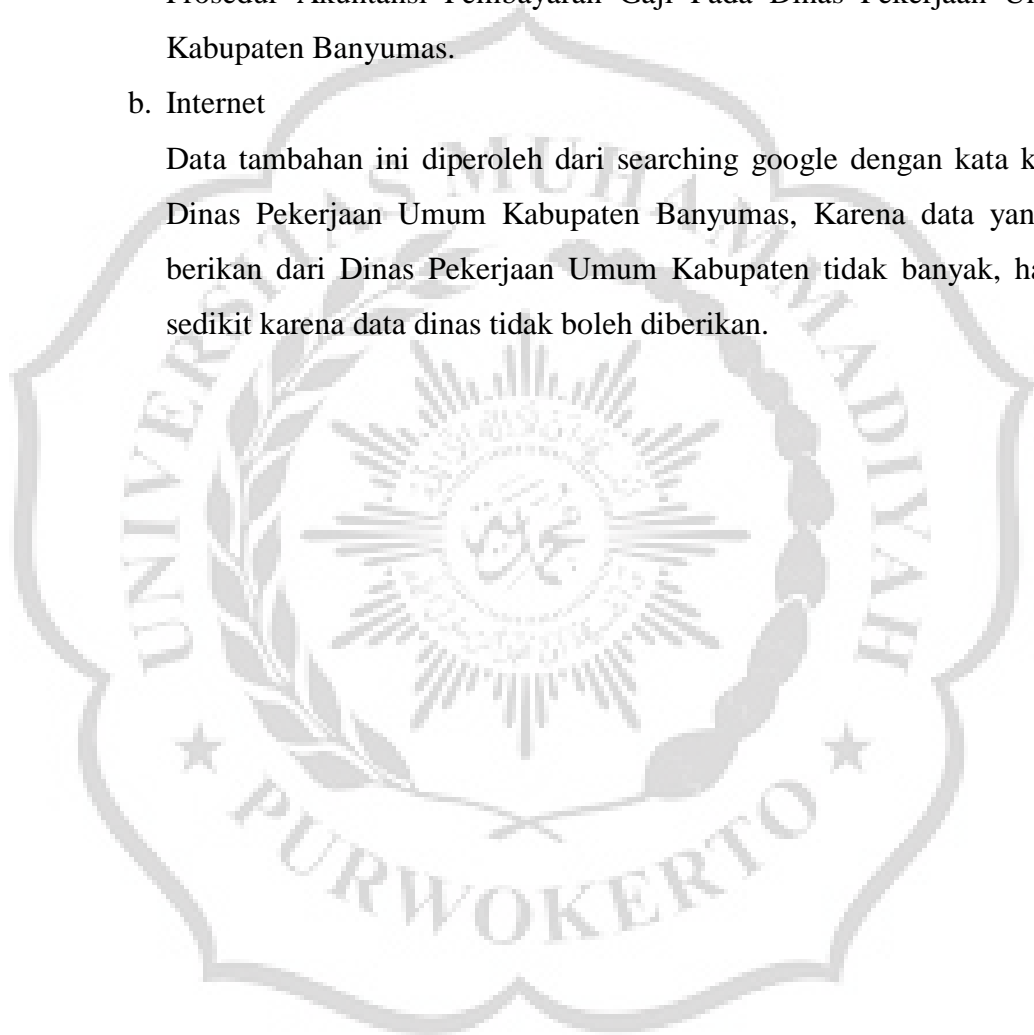
Data Sekunder adalah data tambahan yang dapat diperoleh melalui :

### a. Dokumentasi

Data tambahan ini diperoleh dari arsip-arsip yang terdapat di Kantor Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas yang terkait dengan Prosedur Akuntansi Pembayaran Gaji Pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas.

### b. Internet

Data tambahan ini diperoleh dari searching google dengan kata kunci Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Banyumas, Karena data yang di berikan dari Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten tidak banyak, hanya sedikit karena data dinas tidak boleh diberikan.



### E. Jadwal Pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan

No	Keterangan	Febuari				Maret				April-Juli			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
<b>TAHAP PERSIAPAN</b>													
1.	Melakukan observasi ke lokasi PKL	√											
2.	Meminta surat pengantar dari fakultas	√											
3.	Konfirmasi persetujuan dari tempat PKL		√										
4.	Mengajukan judul tugas akhir				√								
<b>TAHAP PELAKSANAAN</b>													
5.	Melaksanakan praktik kerja lapangan					√	√	√	√	√	√		
6.	Melakukan wawancara kepada beberapa karyawan terkait pekerjaan					√	√			√	√		
7.	Melakukan observasi dan praktik kerja langsung					√	√	√	√	√	√		
<b>TAHAP PELAPORAN</b>													
8.	Meminta beberapa dokumen untuk dianalisis dan dipelajari terkait dengan pekerjaan										√		√
9.	Membuat Laporan Praktik Kerja Lapangan									√	√	√	√