

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Tata kelola keuangan dalam pemerintahan merupakan usaha pemerintah dalam mengelola keuangan terhadap sumber-sumber pendapatan negara yang dikelola oleh pemerintah terhadap belanja negara (Sadat, 2022). Tata kelola keuangan pemerintah daerah Kabupaten Buleleng diatur oleh masing-masing instansi pemerintahan kabupaten, termasuk pemerintahan dinas, kejaksaan, aparaturnya pertahanan, pemerintahan dewan, pemerintahan di kantor bupati, serta instansi pemerintahan lainnya yang ada di Kabupaten Buleleng. Masing-masing pengelolaan keuangan tersebut mencakup berbagai kebijakan, prosedur, perencanaan anggaran, pengelolaan pendapatan serta pelaporannya yang dirancang untuk memastikan pengelolaan keuangan tersebut berjalan dengan efektif dan akuntabel. Tata kelola keuangan memuat pelaporan pengeluaran mengenai rencana anggaran yang telah disetujui untuk memastikan bahwa anggaran belanja daerah sesuai dengan kebijakan pembangunan daerah.

Tata kelola keuangan dalam penggajian pada pemerintah Kabupaten Buleleng melibatkan berbagai prosedur dan kebijakan yang sesuai dengan kebijakan daerah Kabupaten Buleleng yang diatur oleh masing-masing instansi pemerintahan di Kabupaten Buleleng. Hal ini guna memastikan bahwa gaji yang dibayarkan telah mengikuti regulasi yang berlaku, yakni sebuah penggajian yang terstruktur untuk memastikan transparansi dalam pengelolaan sumber daya keuangan yang berkaitan dengan gaji pegawai di pemerintahan Kabupaten Buleleng.

Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng yang merupakan salah satu lembaga pemerintahan dinas yang memiliki tanggung jawab dalam pengelolaan, pengembangan, dan pelestarian kebudayaan di tingkat daerah kabupaten yaitu Kabupaten Buleleng, yang dibagi kedalam tiga sub bidang yaitu sub kesenian, sub tradisi adat, serta sub bidang cagar budaya dan sejarah. Pengelolaan keuangan Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng merujuk pada pengelolaan, pengendalian, serta pengawasan terhadap pendapatan yang berasal dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Aspek terpenting dalam salah satu pengelolaan di dinas yaitu sistem penggajian tenaga kerja kontrak.

Gaji merupakan salah satu bentuk kompensasi yang berbentuk finansial/materi sebagai apresiasi dan dapat meningkatkan kepuasan kinerja berkenaan dengan penggunaan sumber daya manusia. Dalam menjalankan tugasnya, dinas Kebudayaan melibatkan berbagai tenaga kerja, adapun tenaga kerja kontrak yang ikut serta dalam mendukung pelaksanaan program dan kegiatan pada instansi ini. Instansi pemerintahan memberikan imbalan dapat berupa gaji terhadap kontribusi pegawai yang dilakukannya untuk instansi (Aferiaman, 2019). Dalam suatu proses penggajian terdapat aspek yang berkenaan mengenai perencanaan anggaran gaji hingga pengelolaan sistem penggajian. Dimana suatu sistem penggajian ini sangat diperlukan dalam suatu organisasi atau instansi untuk mengatur pemberian gaji agar berjalan baik dan lancar (Agustina dkk, 2021).

Sub Bidang Adat dan Tradisi yang sebagai salah satu sub bidang yang ada di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng mempunyai sistem penggajian yang dikelola oleh fungsi-fungsi terkait dalam proses perencanaan hingga pencairan gaji tersebut ke masing-masing pegawai. Dalam sistem penggajian, salah satu tenaga

kerja kontrak ditunjuk sebagai operator gaji yang akan menyiapkan kelengkapan dokumen pendukung pada bidang adat dan tradisi, selain pada bidang terdapat juga prosedur-prosedur yang digunakan pada masing-masing fungsi seperti pada bagian keuangan memiliki tugas dalam melakukan kerjasama dengan pihak Badan Keuangan Daerah untuk proses pengajuan gaji tersebut ke pihak bank. Sehingga setiap fungsi yang berkaitan dengan sistem penggajian memiliki ikatan yang erat untuk mencapai tujuannya yakni tata kelola penggajian yang baik.

Bagian penggajian umumnya merancang dan mengelola gaji pegawai, dan memerlukan suatu prosedur yang teliti agar tidak adanya suatu kesalahan seperti adanya sistem pengelolaan gaji yang tidak sesuai dengan prosedur yang mengakibatkan adanya hambatan-hambatan dalam proses administrasi. Namun suatu tantangan dalam sistem dan prosedur dengan tidak adanya suatu standar operasional yang dapat mendukung keefektivitasan suatu operasional kegiatan. Hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Ustadi dkk (2022) bahwa sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan pada PT. Maju Jang Jaya sudah efektif, walaupun demikian terdapat beberapa kendala diantaranya: 1) Fungsi-fungsi yang berkaitan belum sepenuhnya berjalan dengan baik. 2) Jaringan prosedur belum sepenuhnya efektif karena kehadiran karyawan belum sepenuhnya diawasi. 3) Tidak memisahkan fungsi pembuat gaji dan pembayaran gaji.

Berdasarkan hasil pengamatan dan diskusi singkat yang dilakukan dengan beberapa pegawai di Sub Bidang Adat dan Tradisi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng dalam proses pelengkapan dokumen masih terjadi keterlambatan pada bagian verifikasi. Oleh sebab itu, maka dilakukan penelitian mengenai analisis penggajian lembaga pemerintahan yang berjudul “Analisis Sistem Penggajian

Tenaga Kerja Kontrak pada Dinas Kebudayaan Sub Bidang Adat dan Tradisi Kabupaten Buleleng”.

1.2 Identifikasi Masalah

Mempertimbangkan latar belakang di atas, maka identifikasi masalah diantaranya yaitu,

1. Adanya rangkap tugas dalam pengelolaan administasi pada penggajian.
2. Daftar hadir yang masih manual sehingga memungkinkan terjadinya kecurangan.
3. Belum adanya Standar Operasional Prosedur (SOP) khusus penggajian tenaga kerja kontrak.

1.3 Batasan Masalah

Dalam sebuah penelitian, diperlukan pembatasan masalah untuk memfokuskan penelitian yang dilakukan dalam memperoleh hasil yang optimal. Selain itu, pembatasan masalah ini berfungsi untuk memberi batasan penelitian agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian yang dibahas. Peneliti memfokuskan masalah terkait dengan sistem penggajian tenaga kerja kontrak, serta keunggulan dan kelemahan dari sistem dan prosedur penggajian tersebut pada Sub bidang Adat dan Tradisi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

1.4 Rumusan Masalah

Beberapa fokus yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya adalah.

1. Bagaimana prosedur penggajian tenaga kerja kontrak pada Sub Bidang Adat dan Tradisi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?
2. Bagaimana sistem penggajian tenaga kerja kontrak pada Sub Bidang Adat dan Tradisi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?
3. Bagaimana keunggulan serta kelemahan dari sistem dan prosedur yang dilaksanakan pada proses penggajian tenaga kerja kontrak Sub Bidang Adat dan Tradisi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah.

1. Untuk mengetahui prosedur penggajian tenaga kerja kontrak pada Sub Bidang Adat dan Tradisi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
2. Untuk mengetahui sistem penggajian tenaga kerja kontrak pada Sub Bidang Adat dan Tradisi di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.
3. Untuk mengetahui keunggulan serta kelemahan dari sistem dan prosedur yang dilaksanakan pada proses penggajian tenaga kerja kontrak Sub Bidang Adat dan Tradisi Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penyusunan tugas akhir ini adalah sebagai berikut.

1. Mahasiswa

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi dan gambaran mengenai sistem dan prosedur penggajian terhadap tenaga kerja/pegawai di dunia kerja nantinya, khususnya pada lembaga pemerintahan seperti yang terdapat pada Tugas Akhir ini mengenai sistem dan prosedur penggajian di Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng.

2. Universitas Pendidikan Ganesha

Penelitian ini berguna sebagai referensi bagi lembaga, khususnya Fakultas Ekonomi untuk memberikan penilaian terhadap mahasiswa mengenai efektivitas penerapan bidang ilmu yang ditekuni di bangku perkuliahan. Selain itu, diharapkan dapat meningkatkan referensi perpustakaan pada umumnya dan mahasiswa untuk melakukan penelitian yang sekiranya serupa mengenai sistem dan prosedur penggajian pegawai di lembaga pemerintahan.

3. Dinas Kebudayaan Kabupaten Buleleng

Diharapkan penelitian ini mampu berfungsi sebagai acuan untuk meningkatkan analisis sistem dan prosedur penggajian pegawai ke depannya yang sesuai dengan kinerja pegawai itu sendiri.