

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting agar sebuah lembaga pemerintah berjalan dengan baik. Salah satu lembaga dalam pemerintah yaitu perguruan tinggi, yang mana membutuhkan tenaga kerja seperti dosen yang berkompeten agar perguruan tinggi menjadi tempat yang baik untuk mengembangkan pengetahuan bagi masyarakat. Oleh karena itu, selain gaji pokok, dosen berhak menerima gaji sesuai dengan pangkat dan golongannya.

Dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mengajar, mentransformasikan, mengembangkan dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Kedudukan dosen sebagai tenaga profesional berfungsi untuk meningkatkan martabat dosen serta mengembangkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional. Tujuannya adalah untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Pasal 45 Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen mengatur bahwa dosen wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani, dan memenuhi kualifikasi lain yang dipersyaratkan satuan pendidikan tinggi tempat bertugas, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.

Dalam melaksanakan tugasnya, dosen berhak, antara lain: memperoleh penghasilan di atas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial. Dosen juga berhak mendapatkan promosi dan penghargaan sesuai dengan tugas dan

prestasi kerjanya, memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Gaji adalah imbalan uang yang dibayarkan kepada individu yang melakukan tugas untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi afiliasi dan dapat berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup.

Pemerintah mengatur gaji pengajar dalam UU Ketenagakerjaan No.13 Tahun 2003. Berdasarkan kebijakan tersebut, gaji dosen sama dengan upah minimum provinsi (UMP) tergantung di mana pengajar tersebut bekerja. Dosen yang mengajar ditempat-tempat pemerintahan kini sejajar dengan pegawai negeri sipil (PNS) lainnya. Sesuai dengan peraturan pemerintah No. 15 tahun 2019 gaji dosen di kampus negeri juga dihitung menurut jabatan dan kategori jabatan.

Menurut Mulyadi (2016:2), "Sistem adalah sekelompok unsur yang erat berhubungan satu dengan yang lainnya, yang berfungsi bersama-sama untuk mencapai tujuan tertentu. Sama halnya dengan penggajian yang memerlukan sistem penggajian agar tercapai tujuan dengan baik".

Sistem penggajian merupakan suatu sistem yang berkaitan dengan kesejahteraan dosen sehingga Universitas harus memberikan perhatian khusus terhadap pencapaian tujuannya. Gaji mempunyai arti penting bagi dosen, yaitu sebagai bentuk penghargaan terhadap hasil kerja dan prestasi dosen bagi universitas, masyarakat dan diri sendiri. Sistem penggajian ini rentan akan Ketidakhandalan sistem dan ketidaktepatan sistem sesuai dengan situasi dan kebutuhan perguruan tinggi.

Dari penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui

bagaimana sistem penggajian dosen yang ada di Universitas Bina Darma dan apakah sistem penggajian tersebut telah berjalan dengan baik melalui penelitian dengan judul “**Analisis Sistem Penggajian Dosen Pada Universitas Bina Darma Palembang**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari penjelasan yang telah dikemukakan, maka yang menjadi masalah di sini adalah : “Bagaimana penerapan sistem penggajian dosen dan sistem pengendalian internal pada Universitas Bina Darma Palembang?”

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah yang ada dibatasi pada penerapan dan efektivitas Sistem penggajian Dosen dan Sistem pengendalian internal Pada Universitas Bina Darma Palembang.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Sistem penggajian dosen dan sistem pengendalian internal pada Universitas Bina Darma Palembang.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, bagaimana penerapan sistem penggajian dosen dan sistem pengendalian internal pada Universitas Bina Darma Palembang.

2. Bagi Universitas Bina Darma Palembang

Manfaat penelitian ini bagi tempat melaksanakan penelitian yaitu dapat menerima manfaat melalui masukan-masukan yang berguna untuk

pengembangan serta evaluasi bagi universitas.

3. Bagi pihak lain

Bermanfaat sebagai referensi, pembanding untuk penelitian, dan informasi tambahan tentang sistem penggajian.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan tugas akhir ini terdiri dari 5 bab, yaitu :

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang dasar-dasar penulisan Tugas Akhir yang meliputi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang teori-teori dasar yang diperoleh dari internet dan kepustakaan yang berkaitan dengan Analisis Sistem penggajian Dosen pada Universitas Bina Darma.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi tentang waktu dan tempat penelitian, metode pengumpulan data, metode penelitian dan desain penelitian.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang hasil dan pembahasan bagaimana sistem penggajian dosen pada Universitas Bina Darma dengan menggunakan hasil yang didapat dari metode penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dari pembahasan yang telah dibahas dan saran untuk semua pembaca.

