BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Program Aplikasi Penggajian

Program aplikasi penggajian adalah sistem yang digunakan untuk manajemen penggajian pegawai, sehingga sistem ini memudahkan bagi manajemen dan pegawai untuk dapat melakukan proses yang periodik disetiap bulannya.

Program Aplikasi terdiri dari :

1. Input, menggambarkan suatu kegiatan untuk menyediakan data yang akan diproses
2. Proses, menggambarkan bagaimana suatu data diproses untuk menghasilkan suatu informasi yang bernilai tambah.
3. Output, suatu kegiatan untuk menghasilkan laporan dari proses diatas.

2.1.1. Pengertian Penggajian

Gaji dan upah merupakan bagian dari kompensasi-kompensasi yang paling besar yang diberikan perusahaan sebagai balas jasa kepada karyawannya. Dan bagi karyawan ini merupakan nilai hak dari prestasi mereka, juga sebagai motivator dalam bekerja.

Mulyadi (2001:373) mengemukakan bahwa:

> “Gaji umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan yang mempunyai jenjang jabatan manajer, sedangkan upah umumnya merupakan pembayaran atas penyeraha jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana (buruh). Umumnya gaji dibayarkan secara tetap perbulan, sedangkan upah dibayarkan berdasarkan hari kerja, jam kerja atau jumlah satuan produk yang di hasilkan”.

" Sistem Penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian pegawai, memantau atau mengawasi, mengembangkan serta mengendalikan gaji pegawai".

Sistem penggajian pada umumnya didasarkan kepada 3 (tiga) fungsi gaji yaitu:

1. Menjamin kehidupan yang layak bagi karyawan dan keluarganya.
2. Mencerminkan imbalan atas hasil kerja seseorang.
3. Menyediakan insentip untuk mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Gaji atau imbalan yang di terima seorang karyawan sehubungan dengan pekerjaannya dapat digolongkan ke dalam 3 (tiga) bentuk yaitu:

1. Gaji atau upah (dalam bentuk uang)

   Sistem penggajian pada umumnya mempergunakan gaji pokok yang didasarkan pada jabatan/ bagian kerja dan masa kerja. Jabatan seseorang didasarkan pada tingkat pendidikan, lama kerja dan pengalaman.

2. Tunjangan

   Selain gaji pokok, biasanya karyawan juga menerima berbagai macam tunjangan, masing-masing sebagai persentasi dari gaji pokok atau dalam jumlah tertentu seperti : uang makan, tunjangan fungsional, tunjangan karyawan, tunjangan keluarga, tunjangan insentif, lembur dan lain-lain.

3. Potongan

Selain gaji pokok dan tunjangan biasanya setiap perusahaan/ badan usaha dikenakan potongan-potongan. Adapun potongan-potongan tersebut yaitu jamsostek, simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan sukarela, angsuran + bunga ke bank, pinjaman dan lain-lain.

2.2. Efektivitas Kerja

Konsep dasar efektivitas kerja sebagai berikut :

2.2.1.Konsep Dasar Efektivitas Kerja

Pengertian efektivitas kerja menurut Azhar Sosanto (2004 : 41), adalah :

> "efektivitas artinya informasi harus sesuai dengan kebutuhan pemakainya dalam mendukung suatu proses bisnis, termasuk didalamnya informasi tersebut harus disajikan dalam waktu yang tepat, format yang tepat sehingga dapat dipahami, konsisten dengan format sebelumnya, isinya sesuai dengan kebutuhan saat ini dan lengkap atau sesuai dengan kebutuhan dan ketentuannya".

Sedangkan menurut Zulkifli Amsyah (2003 : 130), efektivitas adalah :

> "efektivitas adalah kegiatan mulai dengan adanya fakta kegiatan sehingga menjadi data, baik yang berasal dari hubungan dan transaksi internal dan eksternal maupun berasal dari hubungan antar unit dan didalam unit itu sendiri".

Selanjutnya pengertian dari kerja menurut The Liang Gie (2000:108) :

> "Kerja adalah rangkaian aktivitas yang ditimbulkan dari aktualisasi energi atau tenaga dalam kaitannya dengan keprofesionalan untuk mencapai sasaran."

Sondang P. Siagian (2001 : 24) memberikan definisi sebagai berikut :

> "Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya."

2.2.2. Kriteria-kriteria Efektivitas Kerja Karyawan

Menurut Sondang P. Siagian (1985:124) kriteria-kriteria efektivitas kerja karyawan yaitu :

1. Perencanaan Kerja adalah aktivitas pegawai untuk menetapkan sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Rencana dapat dijadikan aspek dasar sebagai acuan untuk mengevaluasi hasil kerja. Bila hasil kerja minimal sama dengan target yang direncanakan, maka hal ini menunjukan efektivitas kerja karyawan tercapai.
2. Pelaksanaan Kerja adalah sebagai suatu kondisi yang kondusif, bagi tercapainya sasaran organisasi. Dimana dalam pelaksanaan kerjanya harus sesuai dengan pedoman kerja, prosedur kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga dengan hal tersebut, pelaksanaan kerja tidak terjadi hambatan yang dapat menggagalkan tercapainya suatu tujuan organisasi.

3. Hasil Kerja adalah wujud akhir dari aktivitas kerja yang di sesuaikan dengan standar mutu yang telah ditetapkan. Meliputi ketepatan waktu dan ketetapan kulitas dan kuantitas.
4. Kepuasan Kerja adalah sebagai derjat positif atau negative perasaan seseorang mengenai tugas-tugas pekerjaannya, tatanan kerja serta hubungan antar sesama pekerja.
5. Disiplin dan Motivasi Kerja, dimana disiplin itu sendiri adalah sikap atau prilaku yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan motivasi kerja adalah sebagai kondisi atau energi yang menggerakan diri karyawan yang terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja. Factor-faktor tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal perusahaan maupun faktor eksternal perusahaan. **Ronald O' Relly** (2003 : 119), mengemukakan faktor-faktor efektivitas kerja sebagai berikut:

1.Rancangan Tugas

Tim-tim kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila memiliki kebebasan, kesempatan untuk memanfaatkan keterampilan-keterampilan dan bakat-bakat yang berbeda-beda, kemampuan untuk menyelesaikan

tugas atau produk secara menyeluruh dan sebuah tugas atau proyek yang memiliki dampak yang substansi terhadap pihak-pihak lain.

2.Komposisi

Kategori ini meliputi variable-variabel yang berkaitan dengan bagaimana karakter dari para staf tim kerja. Bagaimana kemampuan dan kepribadian dari para anggota tim kerja, ukuran tim kerja, fleksibilitas tim kerja dan preferensi para anggota untuk bekerja secara tim.

3.Konteks

Tiga factor konseptual yang signifikan berkaitan dengan kinerja tim adalah kehadiran sumberdaya yang mencukupi, adanya kepemimpinan yang efektif dan sebuah evaluasi kinerja dan system imbalan yang menghargai sumbangan dari tim kerja.

4.Proses

Kategori yang terakhir berkaitan dengan efektivitas adalah variable proses. Ini meliputi komitmen anggota terhadap sebuah tujuan bersama, penetapan tujuan, ketetapa waktu dan yang terakhir adalah kelengkapan. Apabila keempat hal tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, maka kualitas yang akan dicapai terpenuhi sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan.

2.4. Pengaruh Program Aplikasi Penggajian terhadap Efektivitas Kerja Karyawan

Perez and Rojas [Peres and Rojas, 1997] menyatakan bahwa untuk mengetahui seberapa besar Efektivitas Kerja, maka harus dikembangkan suatu

program yang mengarah kepada keefektifan. Pada Pusat Sumber Daya Geologi Aplikasi Penggajian yang digunakan adalah perhitungan dan pencatatannya sebelumnya dengan bantuan Microsoft Excel. Selama ini perusahaan masih menggunakan sistem manual dalam hal mencatat penggajian. Akibatnya sering terjadi kesalahan dalam hal penggajian sehingga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas kerja, sehingga pelayanan terhadap karyawan menjadi sangat kurang.. aplikasi yang dihasilkan ini dapat mengetahui hasil penggajian karyawan yang ada di perusahaan. Dengan adanya modul-modul yang tersedia dalam program aplikasi ini, diharapkan Pusat Sumber Daya Geologi mendapatkan solusi terbaik untuk membantu staf personalia yang khusus menangani gaji di Pusat Sumber Daya Geologi dalam memonitor masalah penggajian karyawan, pembuatan laporan, cuti karyawan dan database karyawan. Dengan program aplikasi ini proses perhitungan gaji pegawai menjadi efektif dan efisien. Sehingga data yang dihasilkan mudah disimpan dan mudah dicari.