BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sistem

2.1.1 Pengertian Sistem

Banyak definisi sistem dikemukakan oleh para ahli, namun pada dasarnya sistem bukan sesuatu hal yang baru atau sesuatu yang perlu dipusingkan. Suatu perusahaan misalnya yang terdiri dari unsur-unsur yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dimana para pimpinan selalu harus memperhitungkan sejumlah besar pengruh dan variabel yang berinteraksi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Gambaran tentang sistem dapat kita peroleh dengan merujuk pendapat para pakar sistem. Hal tersebut perlu guna mempermudah kita dalam melakukan suatu pekerjaan. Berikut ini penulis kemukakan definisi dari sistem menurut beberapa ahli, adalah sebagai berikut :

Raymond Mcleod,Jr.mengemukakan:

[1] Ray "Sistem adalah sekelompok elemen-elemen yang berintegrasi dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan"

Menurut Haorold Koontz/Heniz Weihrich/Cyril O'Donnel :

[1] Hao "Sistem adalah sekumpulan atau serangkaian dari sejumlah hal yang saling berhubungan, atau saling bergantung,sehingga membentuk suatu kesatuan yang kompleks,suatu keseluruhan yang terdiri dari bagian-bagian yang telah disusun dengan teratur menurut skema rencana tertentu"

Sedangkan Jogiyanto H.M berpendapat :

[1] Jog "Suatu sistem dap[at didefinisikan sebagai suatu kesatuan yang tyerdiri dari dua atau lebih komponen atau sub sistem yang berinteraksi untuk mencapai suatu tujuan".

Sistem adalah sekumpulan atau rangkaian dan sejumlah hal yang saling berhubungan, atau saling bergantung, sehingga membentuk suatu kesatuan dengan maksud yang sama untuk mencapai suatu tujuan. Dengan kita mengetahui definisi dari sistem yang dikemukakan oleh para ahli sistem diatas dapat kita simpulkan bahwa hampir semua aspek kehidupan adal;ah sistem. Tidak ada suatu pekerjaan yang terlepas dari sistem.

2.1.2 Konsep Dasar Analisis Sistem

Jogiyanto H.M mendefinisikan analisis sistem sebagai berikut:

[2] Jog "Analisis sistem adalah penguraian dari suatu sistem informasi yang utuh kedalam bagian-bagian atau komponen-komponen dengan maksud untuk mendefinisikan dan mengevaluasi permasalahan-permasalahan, kesempatan-kesempatan hambatan-hambatan yang terjadi dan kebutuhan-kebutuhan yang dihapapkan sehingga dapat diusulkan perbaikan-perbaikan".

Dengan kita mengetahui definisi dari konsep dasar analisa sistem yang dikemukakan oleh Jogiyanto H.M.diatas dapat kita simpulkan bahwa konsep dasar analisa sistem sangat dibutuhkan dalam sebuah sistem.

2.1.3 Konsep Pokok Teori Sistem

Berbeda dengan konsep dasar analisa sistem diatas, konsep pokok teori sistem dapat kita persempit menjadi lebih sederhana dan mudah dipahami hal ini meliputi :

a. Sistem mempunyai dua sifat, yaitu "sistem tertutup" dan "sistem terbuka". Sistem dikatakan terbuka jika dalam sistem tersebut saling bertukar informasi dan energi,bahkan sistem tersebut dapat berinteraksidengan lingkungan sekitar. Dianggap tertutup jika sistem tersebut tidak dapat berinteraksi dengan lingkungannya.
b. Sistem merupakan satu kesatuan yang berjalan saling membutuhkan dan saling memberi,satu sama lain tidak saling bertentangan.
c. Sebuah sistem harus mempunyai umpan balik bagi dirinya, sehingga diharapkan mencapai hasil yang seimbang dan dinamis.
d. Sistem terbuka dapat mencapai hasilyang diinginkan dengan berbagai cara melalui konsep-konsep atau proses yang baik. dengan kata lain sistem harus mempunyai tujuan dan sasatan yang jelas.

Jogiyanto H.M. berpendapat bahwa konsep pokok di atas merupakan karakteristik sistem dengan perincian yaitu komponen sistem *(Components)*, batas sistem *(Boundary)*, lingkungan luar sistem *(Environments)*, penghubung sistem *(interface)*, masukan sistem *(Input)*, keluaran sistem *(Output)*, pengolahan sistem *(Process)*, dan sasaran *(Odjectives)*.

Dengan kita mengetahui konsep pokok teori sistem yang dikemukakan oleh Jogiyanto H.M diatas kita simpulkan bahwa antara konsep dasar sistem dan konsep pokok teori sistem merupakan satu rangkaian sistem.



2.2 Penggajian

2.2.1 Pengeritan Gaji

Banyak definisi gaji dikemukakan oleh para ahli,namun pada dasarnya gaji bukan merupakan kata atau istilah yang baru untuk mempermudah kita dalam melakukan sebuah pekerjaan. Berikut ini penulis kemukakan definisi dari sistem menurut beberapa ahli asalah sebagai berikut:

Definisi Gaji menurut Andrew F. Sikula mengemukakan:

[2] Adw "Gaji adalah imbalan jasa atau uang yantg dibayarkan kepada seseorang pada jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan".

Pendapat yang sama dikemukakan oleh Dale Yoder sebagai berikut:

[2] Dal "Gaji adalah pembayaran untuk suatu jarak waktu yang lebih lama dari suatu jam atau hari, biasanya untuk satu minggu, satu bulan, atau satu tahun".

Thomas H.Stone mengatakan:

[2] Tho "Seseorang pegawai yang dibayar tiap bulan,atau tiap minggu menerima gaji".

Andrew F.Sikul mengatakan :

[2]Adw "Gaji adalah imbalan jasa atau uang yang dibayarkan, atau yang ditentukan untuk yang untuk dibayarkan kepada seseorang pada jarak-jarak waktu yang teratur untuk jasa-jasa yang diberikan".

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa gaji adalah imbalan jasa berupa uang yang dibayarkan tiap minggu,tiap bulan, atau tiap tahun.

2.2.2 Prinsip-prinsip Pemberian Gaji

Agar pegawai atau pekerja yang menerima gaji atau upah merasa puas, maka perlu diperhatikan perinsip-prinsip pemberian gaji sebagai berikut :

1. Gaji yang diberikan harus cukup untuk hidup pegawai dan keluarganya. Dengan kata lain besarnya gaji hatus memenuhi kebutuhan pokok minimum.
2. Pemberian gaji harus adil, artinya besar kecilnya gaji tergantung kepada berat ringanya kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang pekerjaannya sulit, tanggung jawabnya berat, harus diberi gaji yang lebih banyak dari pegawai lain yang kewajiban dan tanaggung jawabnya lebih ringan. Salah satu cara untuk menyusun sekala gaji yang adil adalah dengan membuat skala klasifikasi golongan jabatan.
3. Gaji harus diberikan tepat pada waktunya. Gaji yang terlambat diberikan dapat mengakibatkan kemarahan dan rasa tidak puas pegawai, yang pada gilirannya akan dapat merugikan produktivitas pegawai.
4. Besar kecilnya gaji dan upah harus mengikuti perkembangan harga pasar. Hal ini perlu diperhatikan, karena yang penting bagi para pegawai bukan banyaknya uang yang diterima,tetapi berapa banyak barang atau jasa yang diperoleh dengan gaji tersebut.
5. Sistem pembayaran gaji harus mudah dipahami dan dilaksanakan, sehingga pembayaran dapat dilakukan dalam waktu yang relatip singgkat.

6. Perbedaan dalam tingkat gaji harus didasarkan arasevaluasi jabatan yang objektif.
7. Stuktur gaji harus ditinjau kembali dan mungkin harus diperbaiki apabila kondisi berubah.

2.2.3 Administrasi Gaji

Istilah administrasi gaji dan upah telah diterima oleh umum sebagai penunjukan bidang kegiatan yang berhubungan dengan pembuatan dan penerapan kebijaksanaan-kebijaksanaan dan dan metode-metode pemberian imbalan jasa kepada pegawai yang baik dan benar. Berikut ini pendapat yang dikemukakan oleh beberapa tokoh :

Menurut Joseph J. Famularo :

[3] Jos "Administrasi gaji adalah suatu fingsi manajerial yang penting yang berhubungan dengan semua aspek kompensasi pegawai. Uang yang dibayarkan kepada pegawai sebagai pengganti atau penukar jasa-jasa mereka mungkin merupakan pengeluaran organisasi yang paling banyak,sementara uang yang diterima biasanya merupakan sumberpenghasilan utama. Oleh karena itu, Program asministrasi kompensasi yang baik dapat berpengaruh besar terhadap baik terhadap manajemen ataupun pegawai. Program ini dapat menghemat biaya organisasi sementara menarik, mempertahankan dan memotivasi pegawai-pegawai yang cakap dan produktif".

Drs. Komaruddin meyatakan :

[3] Kom "Administrasi gaji adalah Administrasi yang memelihara setuktur gaji yang logis dan salah satu bagian dari bagian personalia yang mengelola hal-hal yang berhubungan dengan pemberian balas jasa bagi pekerja".



Dari uraian pendapat diatas dapat kita simpulkan bahwa administrasi gaji dan upah itu berhubungan dengan pembayaran secara langsung berupa uang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa-jasanya.Administrasi gaji meliputi masalah-masalah seperti evaluasi jabatan,pemeliharaan dan pengembangan setuktur upah,survei upah, insentif upah, penyesuaian dan pengubahan upah,pembayaran tambahan, bagian keuangan pengendalian imbalan jasa, dan masalah-masalah pembayaran lain yang berhubungan.

2.2.4 Pentingnya Administrasi Gaji

Administrasi gaji dan upah adalah fungsi manajemen kepegawaian yang sangat penting karena akibatnya yang sangat luas, tidak hanya terhadap para pegawai dan prestasi mereka, tetapi juga terhadap biaya operasi majikan dan ekonomi masyarakat, Bagi pegawai gaji dan upah adalah penting karena merupakan imbalan berupa uang dan pisikologis dari pekerjaan.