

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

Di dalam menjalankan suatu organisasi baik organisasi bisnis maupun organisasi nirlaba selalu berusaha untuk mencapai keberhasilan dalam usaha untuk pencapaian misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan keberhasilan tersebut sangat tergantung pada kemampuan organisasi itu sendiri di dalam melakukan adaptasi terhadap berbagai perubahan yang terjadi baik di lingkungan internal maupun lingkungan eksternal perusahaan.

Dalam era pembangunan di Indonesia dewasa ini peran manusia sebagai salah satu sumber daya didalam perusahaan dirasakan sangat penting. Manusia merupakan perencana, pengorganisasi, pelaksana sekaligus sebagai pengawas perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan. Hal ini menjadi salah satu faktor penting mengapa perusahaan didalam proses kegiatannya harus memperhatikan sumber-sumber yang tersedia dengan cara yang tepat. Sumber-sumber yang dimaksud antara lain seperti:

1. Man.
2. Money.
3. Material.
4. Machine and Equipment.
5. Methods.
6. Market.

Manusia sebagai asset terbesar yang dimiliki oleh suatu perusahaan baik perusahaan jasa maupun industri merupakan penentu berhasil tidaknya usaha pencapaian tujuan perusahaan. Karena arti penting SDM bagi perusahaan terletak pada kemampuan untuk mengantisipasi usaha untuk melaksanakan pekerjaan tersebut sehingga terjalin kesinambungan antara tujuan individu dan tujuan perusahaan. Hal tersebut mengharuskan dipenuhinya konsep “THE RIGHT MAN IN THE RIGHT PLACE” yaitu orang-orang yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang baik berada pada tingkat / tempat yang tepat untuk melaksanakan pekerjaan mereka. Dengan kata lain merupakan suatu hal penting bagi perusahaan untuk memiliki SDM yang berkualitas dan mampu menjalankan rencana perusahaan secara profesional.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Dengan adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi. Untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Pemberian kompensasi penting bagi karyawan karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja karyawan, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan akan mendorong karyawan untuk

lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan.

Pemberian kompensasi dapat berbentuk finansial langsung dan tidak langsung maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi. Kompensasi tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung. Kompensasi non finansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaannya sendiri atau dari lingkungan fisik dimana orang tersebut bekerja. Tipe kompensasi non finansial meliputi kepuasan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas-tugas yang bermakna yang berhubungan dengan pekerjaannya. Tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan yang bermutu dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para karyawannya.

Berdasarkan hal tersebut diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh dalam bentuk laporan kerja praktek dengan judul “**Kompensasi di PT. Pos Indonesia (Persero)**”. Kerja Praktek yang dilakukan penulis pada perusahaan diatas adalah dalam rangka memenuhi kewajiban tugas akhir dari matakuliah Kerja Praktek yang ditempuh penulis untuk menyelesaikan jenjang pendidikan Strata 1 (S1) jurusan manjemen fakultas ekonomi di UNIKOM.

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk memenuhi salah satu tugas mata kuliah Kerja Praktek.

2. Untuk mengetahui apa kompensasi bagi karyawan di PT. Pos Indonesia Persero.
3. Untuk mengetahui bagaimana kompensasi bagi karyawan di PT. Pos Indonesia Persero.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

1.3.1 Kegunaan Praktis

1. Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan referensi tentang kebijakan kompensasi yang sudah ada maupun yang sedang direncanakan perusahaan untuk karyawan.

2. Pihak Lain

Hasil penelitian pada kerja praktek ini dapat dapat bermanfaat bagi pihak luar, khususnya untuk mengetahui lebih jauh mengenai kompensasi pada PT. Pos Indonesia (Persero).

1.3.2 Kegunanaan Akademis

1. Penulis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang kompensasi karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) bedasarkan teori yang didapatkan dari bangku perkuliahan dan mengaplikasikannya pada penelitian yang dilakukan melalui kerja praktek ini.

2. Perkembangan Ilmu Manajemen

Menjadi referensi dan pembanding antara teori-teori manajemen khususnya mengenai kompensasi karyawan terlebih yang terjadi dilapangan. Juga diharapkan dapat turut serta memajukan ilmu manajemen.

1.4. Lokasi dan waktu Kerja Praktek

Dalam hal ini penulis melakukan kerja praktek di Cab. Kantor Pos Indonesia (Persero) yang beralamat di Jl. A.H Nasution No 28. Bandung dan dilaksanakan mulai tanggal 4 Oktober 2013 s/d selesai (kurang lebih sekitar 1 bulan).

1. Kerja Praktek dilaksanakan setiap hari senin-sabtu
2. Pelaksanaan Kerja Praktek dimulai pada pukul 08.00 WIB- selesai.