BAB III

PELAKSANAAN KULIAH KERJA PRAKTEK

3.1 Bidang Pelaksanaan Kerja Praktek

Pelaksanaan Kerja Praktek di lakukan dibagian penggajian dengan tugas sebagai berikut :

1. Mengecek kebenaran-kebenaran jumlah bobot jam kerja pegawai dari hasil pencetakan absensi.
2. Mengecek kebenaran-kebenaran potongan pegawai.
3. Mengecek gaji bersih setelah di kurangi potongan yang akan di kirim ke Bank.
4. Mengecek kebenaran-kebenaran nilai koefesien kinerja pegawai.

3.2 Teknik Pelaksanaan

Teknis pelaksanaan Kerja Praktek di lakukan sebagai berikut :

1. Setiap bulan memasukan data potongan pegawai ke file gaji, sedangkan perhitungan gaji telah mempergunakan program gaji dari PT.PLN (persero) Distribusi Jawa Barat cabang cimahi, setelah itu dicek kebenaran gaji dan potonagan kemudian direkap, rekap inilah menjadi dasar bagi keuangan untuk pembayaran gaji/membuat cek/giro,dan daftar gaji tersebut dibuat daftar gaji bersih (setelah dikurangi potongan) yang akan dibayar oleh bank atau dimasukan ke rekening masing-masing pegawai.

2.Tunjangan Kompensasi Kinerja

Berdasarkan absensi dibuat daftar nilai dan koefesien kinerja pegawai bulanan, kemudian dientry/ dimasukan ke program Tunjangan Konpensasi Kinerja , kemudian dari program ini dapat dicetak Daftar Tunjangan Konpensasi Kinerja bulan yang bersangkutan Rekapitulasi seluruh untuk dikirim ke seksi keuangan sebagai bahan untuk mengeluarkan uang / giro, dalam Tunjangan Konpensasi Kinerja ini tidak boleh ada potongan ,kemudian dibuat daftar Tunjangan Konpensasi Kinerja yang akan dikirim ke bank untuk dientry ke masing-masing rekening pegawai.

3.3. Pembahasan Hasil Pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek

Peringkat gaji dasar adalah peringkat gaji dasar pegawai atau peringkat jabatan sebelum berlakunya keputusan ini yang di mulai peringkat jabatan 0 (nol) sampai dengan peringkat jabatan 26 (dua puluh enam).

Peringkat gaji yang dimiliki oleh pegawai adalah peringkat gaji pada jabatan yang di pangku terakhir pada saat penetapan penyesuaian gaji dasar pegawai.

Komponen penghasilan tetap bulanan yang di pakai sebagai penetapan penyesuaian gaji dasar pegawai tidak boleh lebih rendah dari pada komponen penghasilan tetap bulanan yang diterima oleh pegawai pada saat penetapan gaji dasar pegawai.

Komponen penghasilan tetap bulanan terdiri dari :

a.Gaji sub bruto

b.Tunjangan istri /anak, jika ada

c.Tunjangan listrik

d.Tunjangan konpensasi jabatan

e. Tunjangan bahan pokok

Komponen penghasilan tetap bulanan sebagai mana berlaku semua pegawai , termasuk suami istri yang keduanya berstatus sebagai pegawai.

Besar gaji sub bruto dan tunjangan istri/anak sebagaimana sesuai dengan golongan atau pangkat dan status keluarga terakhir yang dimiliki oleh pegawai.

Besar tunjangan listrik dan tunjangan konpensasi jabatan sebagaimana sesuai yang diterima bulan terakhir penyesuaian gaji dasar pegawai ditetapkan berdasarkan peringkat gaji yang dimulai dari peringkat 0 (nol) sampai dengan peringkat 26 (dua puluh enam).

Indek gaji dasar adalah pengali terhadap gaji dasar pegawai yang hasilnya ditambahkan pada gaji dasar pegawai yang bersangkutan.

Dalam hal pegawai mutasi jabatan ke daerah yang tidak memperoleh indek gaji dasar, maka kepada pegawai yang bersangkutan tidak diberikan indek gaji dasar.

Dalam hal pegawai mutasi ke daerah yang memiliki indek gaji dasar berbeda, maka kepada pegawai yang bersangkutan di berikan indek gaji dasar ditempat yang baru.

Kenaikan gaji dasar pegawai berkala tahunan, dan kenaikan gaji dasar pegawai sebagai akibat dari promosi jabatan, di tetapkan tersendiri oleh direksi.

Tunjangan kompensasi kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai sebagai kompensasi atas keberhasilan karya yang dilaksanakan sehari-hari secara berhasil guna dan berdaya guna.

Nilai tunjangan kompensasi kinerja adalah hasil perkalian antara bobot jam kerja deangan koefesien kinerja.

Bobot jam kerja adalah angka yang ditetapakan sebagai bobot untuk kelompok jam kerja yang ditentukan dan digunakan dalam perhitungan tunjangan kompensasi kinerja.

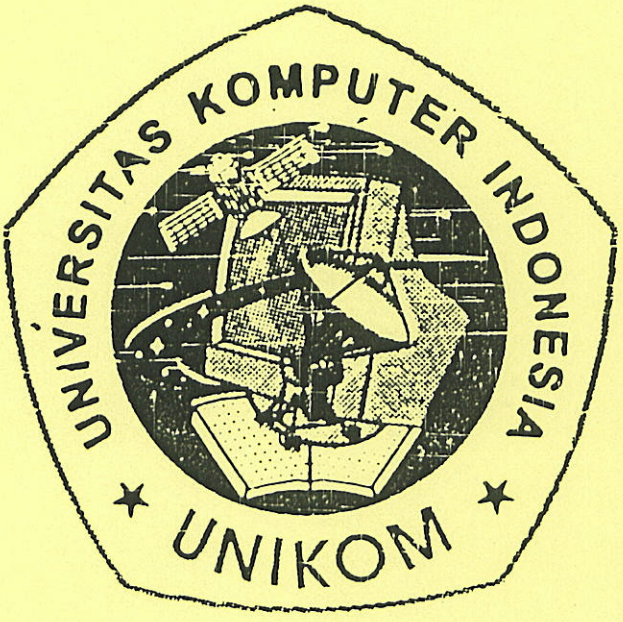
Koefesien kinerja adalah angka yang ditetapkan sebagai faktor koefesien kinerja untuk hasil karya, prestasi dan kerajinan yang dilaksanakan oleh pegawai pada kelompok jam kerja yang ditentukan.

Tunjangan kompensasi kinerja tidak diberikan kepada pegawai dalam hal :

a. Tidak masuk kerja karena sakit, kecuali sakit yang disebabkan Karena kecelakan dinas.
b. Tidak masuk kerja karena menjalankan cuti tahunan, cuti besar,cuti hamil,cuti diluar tanggung jawab perusahaan.
c. Tidak masuk kerja karena mangkir (alpa).
d. Tidak masuk kerja kearena alasan penting.
e. Tidak masuk kerja atau meninggalkan jam kerja (dengan atau tanpa izin) karena sesuatu hal yang bukan melaksanakan tugas / pendidikan kedinasan.

Tunjangan tranportasi adalah sejumlah uang yang diberikan kepada pegawai sebagai bantuan transportasi dari tempat tinggal ke tempat kerja yang bersangkuatn pergi pulang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

Tunjangan perumahan adalah bahwa perumahan merupakan kebutuhan pokok sebagai tempat tinggal pegawai beserta keluarga, dan sebagai salah satu upaya peningkatan kesejahteraan pegawai yaitu adanya penyediaan fasilitas perumahan bagi pegawai.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM