BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia usaha dewasa ini diwarnai oleh persaingan ketat, setiap perusahaan yang ingin bertahan dan berkembang, harus meningkatkan efisiensi dan produktifitas setiap sumber daya yang dimiliki termasuk Sumber Daya Manusia.

Manusia adalah asset utama perusahaan. Sistem pengolahan Sumber Daya Manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan. Perusahaan harus mampu membentuk manusia yang bermotivasi kuat, dan berani melihat perubahan sebagai tantangan. Dimana manusia selalu berperan aktif dan dominan di setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud, tanpa peranan aktif karyawan bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki perusahaan tersebut. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peranan aktif karyawan, tidak diikut sertakan. Mengatur karyawan adalah sulit dan kompleks, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan, dan latar belakang yang heterogen yang di bawa ke dalam organisasi. Karyawan tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin-mesin, modal, gedung dan lain-lain.

Dalam hal ini Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) lebih memfokuskan bahasannya mengenai pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan ini meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan,

kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Merekrut Sumber Daya Manusia yang handal tidaklah mudah, apalagi memeliharanya. Dibutuhkan suatu usaha yang serius dan pendekatan yang tepat, yang dilandasi oleh komitmen Manajemen Puncak. Salah satu pendorong dan termotivasinya karyawan atau manusia itu yaitu dengan adanya unsur Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kompensasi atau pemberian imbal jasa.

Pada artikel M. Soekmono S. dan Elita D. Noegroho dalam judulnya "Pendekatan SDM dalam menyusun sistem imbal jasa" dikatakan bahwa jika kita menanyakan motivasi orang bekerja, sebagian besar mungkin akan menjawab sama yaitu untuk mendapatkan uang. Uang memang bukan segalanya dan bukan satu-satunya penyebab orang bekerja, akan tetapi bagaimanapun uang adalah kebutuhan pokok. Dengan uang manusia bisa memenuhi berbagai kebutuhannya, dari tingkat paling dasar sampai ketingkat yang lebih tinggi, seperti status dan citra diri. Uang pun dapat dijadikan sarana paling mudah "mengukur" hasil kerja ataupun prestasi. Sehubungan dengan itu, kompensasi jika dikelola secara baik, dapat merupakan alat yang efektif untuk memperoleh, memelihara, serta mempertahankan tenaga kerja yang induktif.

Dalam hal ini, penulis berusaha untuk menggambarkan atau menjelaskan bagaimana pemberian kompensasi/imbal jasa pada PT INTI, karena PT INTI merupakan salah satu perusahaan yang besar dan banyak membutuhkan tenaga kerja atau banyak melibatkan tenaga kerja.

1.2 Maksud dan Tujuan

1.2.1 Maksud

Maksud dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana peranan kehadiran pegawai dalam menunjang pembayaran kompensasi berupa gaji.

1.2.2 Tujuan

Tujuan dari peranan Administrasi kehadiran terhadap pemberian kompensasi adalah :

1. untuk mengetahui gambaran seberapa jauh peranan kehadiran terhadap kompensasi;
2. untuk mengetahui sistem kehadiran yang dipergunakan pada perusahaan;
3. untuk mengetahui sistem kompensasi/imbal jasa yang dipergunakan pada perusahaan;
4. untuk mengembangkan kinerja perusahaan atau pegawai;
5. untuk memberikan penilaian kepada individu itu sendiri.

1.3 Metode Penelitian

Metode penelitian yang penulis gunakan adalah metode deskriptif yaitu penelitian yang menggunakan atau menggambarkan suatu kejadian atau peristiwa-peristiwa. Untuk memperoleh penggambaran tersebut penulis mengumpulkan data melalui :

a. Description Analysis

Metode ini merupakan analisa dari data yang telah ada, dimana data yang relevan dengan masalah yang sedang di teliti, dicatat dan dipergunakan;

b. Library Research

Merupakan metode pendekatan study literatur, dimana data yang diperlukan diambil dari berbagai buku, diklat, catatan-catatan, serta media yang ada dan relevan dengan masalah yang sedang diteliti. Dengan demikian data ini bersifat subjektif;

c. Interview

Metode ini merupakan tanya jawab, dimana penulis menanyakan tentang hal-hal yang perlu untuk penganalisaan.

1.4 Pembatasan Masalah

Dalam pembatasan masalah ini, penulis akan membatasi masalah yang diambil yaitu :

a. Sistem kehadiran yang digunakan pada perusahaan.

b. Peranan administrasi kehadiran dalam menunjang pembayaran kompensasi berupa pemberian gaji.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan ini yaitu :

BAB I : merupakan pendahuluan yang mencakup latar belakang, maksud dan tujuan, metode penelitian, pembatasan masalah dan sistematika penulisan.

BAB II : merupakan tinjauan pustaka terhadap hal-hal yang berkaitan dengan kehadiran dan kompensasi secara umum.

BAB III : berisikan data hasil penelitian yang berhubungan dengan kehadiran dan kompensasi.

BAB IV : berisikan tinjauan analisis terhadap data hasil penelitian berdasarkan bidang ilmu yang relevan.

BAB V : kesimpulan dan saran.


INDONESIAN GERMANY INSTITUTE
I G I