BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi, baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak, tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi. Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan analisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalan tertentu. Tenaga Kerja dapat diartikan sebagai buruh, karyawan, pekerja, pegawai, pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama. Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan karyawan yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja karyawan diperlukan analisis terhadap faktor-faktor.

yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para karyawan, diantaranya adalah upah atau gaji dan insentif.

Menurut Heidjrahman Ranupandojo dan Suad Husnan (1984 : 1) :Insentif adalah pengupahan yang memberikan imbalan yang berbeda karena memang prestasi yang berbeda. Dua orang dengan jabatan yang sama dapat menerima insentif yang berbeda karena bergantung pada prestasi. Insentif adalah suatu bentuk dorongan finansial kepada karyawan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan atas prestasi karyawan tersebut. Insentif merupakan sejumlah uang yang di tambahkan pada upah dasar yang di berikan perusahaan kepada karyawan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggungjawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan tujuan utama pemberian insentif adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja individu maupun kelompok (Panggabean, 2002 : 93).

Berdasarkan pada latar belakang tersebut, maka penulis mengangkat topik yang berhubungan dengan faktor sumber daya manusia di PT. Galamedia Bandung Perkasa dengan judul: **“PELAKSANAAN KEBIJAKAN INSENTIF KARYAWAN PT. GALAMEDIA BANDUNG PERKASA”**.

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tujuan pemberian insentif karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.
2. Untuk mengetahui jenis – jenis insentif karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat praktis

   Sebagai salah satu sumbang saran bagi pimpinan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya.

2. Manfaat teoritis

   Hasil akhir dari penulisan ini dapat dipakai sebagai dokumen ilmiah yang akan berguna sebagai acuan bagi penulis-penulis berikutnya.

1.4. Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Praktek kerja lapangan dilakukan di PT. Galamedia Bandung Perkasa yang bertempat di Jl. Belakang Facktory No. 2B-2C Banceuy Bandung 40111 telp (022) 4210063, Fax (022) 4205351, Red (022) 4205262

Waktu pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) ini dilaksanakan 30 hari sesuai dengan aturan UNIKOM dan telah disepakatai oleh PT. Galamedia Bandung Perkasa yang mana waktu pelaksannannnya tanggal 4 Juli sampai 02

Agustus 2011. Dimana hari kerjanya yaitu, hari Senin-Jumat pukul 09.00-16.00 WIB.

Berikut adalah *Time Schedule* pelaksanaan kerja praktek pada PT.Galamedia Bandung Perkasa :

Tabel 1.1

Jadwal Kerja Praktek

No	Keterangan	Juni				Juli				Agustus				September				Oktober			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan surat kerja praktek																				
2.	Kerja praktek																				
3.	Bimbingan kerja praktek																				
4.	Penyusunan laporan kerja praktek																				
5.	Sidang kerja praktek																				