BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Kerja Praktek

UNIKOM

Dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi dan kepuasan dalam bekerja, maka terdapat suatu cara yang dapat memberikan kesejahteraan bagi para karyawan, yaitu pemberian upah atau kompensasi. Pemberian upah atau kompensasi ini merupakan cara yang ditempuh oleh Departemen Personalia dalam memberikan balas jasa yang telah dilakukan oleh karyawannya.

Masalah pemberian upah atau kompensasi ini merupakan fungsi daripada manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan, karena pemberian upah atau kompensasi ini merupakan salah satu masalah yang paling komplek dan juga merupakan salah satu aspek yang sangat penting bagi karyawan maupun organisasi suatu perusahaan.

Pemberian upah atau kompensasi ini merupakan hal yang penting sebagai individu, karena besarnya pemberian upah atau kompensasi ini mencerminkan ukuran nilai karya kerja mereka diantaranya para karyawan itu sendiri. Dalam hal ini kompensasi dalam bentuk pengupahan dan balas jasa lainnya dan merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar.

Bila peningkatan produktivitas kerja dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan semua yang terlibat dalam produksi, maka pemenuhan hidup para karyawan minimal dapat terpenuhi.

Secara sederhana kebutuhan hidup sehari-hari itu ialah berupa makanan, minuman, kebutuhan air bersih, pakaian, perumahan, pelayanan pendidikan, hiburan dan lain sebagainya. Pemenuhan kebutuhan tersebut bagi mereka yang terikat atau berada dalam hubungan kerja, dilakukan melalui penerimaan upah dan kompensasi dengan demikian upah itu sendiri sebagai imbalan yang diterima oleh seseorang dalam hubungan kerjanya berupa uang atau barang melalui perjanjian kerja pada suatu perusahaan.

Besarnya penetapan upah atau kompensasi sangat dipengaruhi oleh tingkat prestasi dan beberapa factor yang mempengaruhinya seperti pasaran upah, pasar kerja, harga kebutuhan pokok, kemampuan perusahaan untuk membayar upah tersebut, tingkat pendidikan, pengalaman, keahlian dan sebagainya.

Dengan memperhatikan permasalahan tersebut, maka perlindungan bagi karyawan akan bermanfaat bagi pembangunan jangka panjang. Perlindungan bagi karyawan yang diperlukan antara lain adalah perlindungan terhadap upah yang harus dibayar tepat pada waktunya dengan jumlah yang cukup yang dapat dipergunakan untuk memenuhi keutuhan diri dan keluarganya.

Oleh karena itu upah yang diberikan haruslah benar, sehingga karyawan akan lebih merasa puas dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi yang diharapkan atau sebaliknya, bila upah yang diberikan tidak memadai akan mengakibatkan turunnya prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

Berdasarkan pokok-pokok permasalahan tersebut diatas, maka hal tersebut yang mendorong penulis untuk membuat suatu laporan kerja praktek ini mengenai

pengupahan karyawan non staf, pengupahan karyawan non staf sendiri adalah upah yang diberikan kepada karyawan non staf yang dapat berubah sewaktu-waktu kenapa demikian karena karyawan non staf sendiri adalah karyawan yang dikontrak, bila sehari saja mereka tidak bekerja maka mereka akan mendapat potongan upah atau gaji, berbeda dengan karyawan staf meskipun mereka tidak masuk kerja beberapa hari saja mereka tetap menerima upah yang sama karena, mereka adalah karyawan tetap.

Untuk itu penulis melakukan pengamatan guna memperoleh informasi-informasi yang dibutuhkan sehubungan dengan analisa pengupahan pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company. Dengan informasi-informasi data yang diperoleh maka pada laporan kerja praktek ini penulis memberi judul **Prosedur Pengupahan Karyawan Non Staf Pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company Bandung.**

1.2. Tujuan Kerja Praktek

Tujuan Penulis melakukan Kerja praktek ini adalah untuk :

1. Mengetahui komponen pengupahan karyawan non staf pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.
2. Mengetahui prosedur pengupahan karyawan non staf yang digunakan pada PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.
3. Mengetahui data perhitungan upah lembur karyawan non staf yang dilaksanakan oleh PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.
4. Mengetahui analisa data perhitungan lembur karyawan non staf pada

PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.

1.3. Kegunaan Kerja Praktek

Kegunaan dari Kerja praktek yang penulis lakukan adalah untuk :

1. Bagi Penulis

   Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mata kuliah kerja praktek semester VII dalam program studi Strata I jurusan manajemen khususnya mengenai penggajian dan juga untuk menambah serta memperdalam ilmu pengetahuan.

2. Bagi perusahaan

   Sebagai alat evaluasi serta dapat memberikan masukan guna kelancaran dan informasi dalam sistem penggajian karyawan di PT. UltrajJaya Milk Industry & Trading Company.

3. Bagi pihak-pihak lain

   Diharapkan laporan ini dapat dijadikan tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan khususnya mengenai sistem penggajian karyawan di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company.

1.4. Lokasi dan Waktu Kerja Kerja

Kerja praktek yang penulis lakukan adalah berlokasi di PT. Ultrajaya Milk Industry & Trading Company yang bertempat di Jl. Raya Cimareme 131 Padalarang 40552 – Kabupaten. Bandung dengan tanggal kerja praktek adalah mulai dari tanggal 1 sampai dengan 30 Desember 2003.