BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem penggajian adalah proses yang menentukan tingkat penggajian staf, memonitori, mengembangkan dan mengendalikan. Inflasi terus menerus dan berbagai usaha pemerintah untuk mengekangnya melalui serangkaian kebijakan pengendalian pengajian, telah menyebabkan adanya ketegangan dalam prosedur pelaksanaan penggajian. Akibatnya yang nyata antara lain adalah pengikisan perbedaan, penyimpangan dalam penggajian dan srtuktur penggajian dan struktur penggajian yang sudah tidak memenuhi syarat lagi. Hal ini menimbulkan masalah dalam menarik, memberikan motivasi, dan mempertahankan staf, karena menajemen tidak mungkin lagi mengendalikan secara menyeluruh praktek pemberian gaji.

Sruktur gaji dan upah suatu perusahaan terdiri atas spektrum atau jajaran gaji dan upah untuk pekerjaan satu-satu atau keompok-kelompok pekerjaan. Suatu bentuk struktur berguna bahkan untuk perusahaan yang sekecil-kecilnya, karena memberikan suatu kerangka untuk menempatkan pekerjaan dalam berbagai golongan, untuk menentukan gaji dan upah perekrutan, kenaikan gaji dan upah atau barangkali yang paling penting menangani masalah penggajian secara taat asas dan adil.

Perdebatan tentang arah kebijakan pendapatan dimasa depan terus berlangsung. Perdebatan ini tidak mungkin akan berhenti selama kita masih harus menanggulangi inflasi yang tinggi, tetapi meskipun demikian telah menjurus

kearah yang baru. Ada konsesus umum bahwa kebijakan dimasa yang akan datang harus memberikan kesempatan untuk kembali kepada struktur dan sistem penggajian yang lebih rasional.

PT. Baninusa sebagai industri pembuatan piston ring untuk kendaraan bermotor satu-satunya di Indonesia tepatnya berada di kota Bandung, mengemban misi bangsa yang harus mempertimbangkan masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan industri yang meliputi bagaimana mempertahankan kelangsungan hidup sebagai suatu usaha pengelolaan yang baik sehingga kerugian yang dialami dapat dihindari. Oleh karena itu diperlukan staf atau pengurus yang dapat mengendalikan segala kegiatan perusahaan dengan baik dan tentunya sesuai dengan aturan perusahaan itu sendiri, untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

Pada PT. Baninusa aktivitas Gaji dan Upah merupan bagian yang secara langsung mempengaruhi asset perusahaan, aktivitas Gaji dan Upah berkaitan erat dengan masalah pengeluaran kas perusahaan. Bagian tersebut merupakan bagian yang paling rawan dari tindak kecurangan dan pengelapan, dengan demikian aktivitas ini perlu diawasi dan dikendalikan dengan baik.

Berdasarkan uraian diatas, maka penyusun memilih judul : **" PERANAN STRUKTUR PENGENDALIAN INTERN GAJI DAN UPAH PADA PT. BANINUSA INDONESIA ".**

1.2 Tujuan Praktek Kerja

Seperti telah di ketahui bahwa kuliah kerja praktek merupakan suatu kurikulum di Unikom yang dilaksanakan diluar kampus atau Instansi-instansi pemerintah maupun perusahaan-perusahaan swasta agar mahasiswa dapat mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada lingkungan kerja.

Adapun tujuan praktek kerja lapangan ini :

1. Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh program studi diploma III jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia.
2. Untuk melihat perbandingan antara teori yang diperoleh penyusun selama mengikuti perkuliahan dengan pelaksanaan dalam praktek nyata.
3. Untuk menambah wawasan sebagai motivasi baru dari kelancaran dimasa mendatang.
4 Menyiapkan peserta didik agar menjadi anggota masyarakat yang memiliki kemampuan akademik dan profesional yang dibutuhkan dalam lapangan kerja.

1.3 Kegunaan

a. Bagi penyusun

1. Khususnya untuk memenuhi syarat kelulusan Diploma III jurusan Akuntansi

2. Dapat mengetahui kinerja Pegawai dan karyawan pada PT. Baninusa Indonesia.
3. Menambah daya kreativitas serta wawasan dan pengalaman penyusun.
4. Memperoleh pengalaman yang berharga guna mempersiapkan diri untuk memasuki dunia kerja sesungguhnya.
5. Keahlian profesi yang diperoleh melalui KKP dapat mengangkat rasa percaya diri

b. Bagi perusahaan/ Instansi

1. Memberikan informasi bagi PT. Baninusa Indonesia itu sendiri.
2. Meningkatkan produktivitas Pegawai serta karyawan pada PT. BaninusaIndonesia itu sendiri.
3. Sangat penting dalam menentukan kebijaksaan di bidang personalia PT Baninusa Indonesia.
4. Mempermudah untuk menerima calon karyawan yang mempunyai kualifikasi yang diminta perusahaan.
5. Perusahaan tidak perlu mengadakan pelatihan bagi karyawan baru, karena sebelumnya sudah memperoleh pelatihan KKP.
6. Perusahaan secara langsung dibantu oleh peserta KKP dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
7. Perusahaan memperoleh masukkan pendapat dari peserta, yaitu dari hasil pengamatan selama KKP berlangsung.

1.4 Metode

Laporan ini disusun berdasarkan data-data yang penyusun peroleh dengan cara yang dilakukan selama melaksanalan Praktek Kerja di Bagian Personalia PT. Baninusa Indonesia. Adapun metode yang digunakan adalah metode *Day Release* yaitu penyelenggaraan Praktek Kerjanya dilaksanakan setiap hari senin sampai hari jum'at, dimulai pukul 07.00 sampai pukul 15.40 WIB.

1.5 Lokasi dan Waktu Kerja Praktek

Lokasi Kerja Praktek merupakan tempat dimana penyusun mengadakan Kerja Praktek untuk memperoleh bahan-bahan serta data-data agar dapat menyusun Laporan Kerja Praktek ini. Waktu pelaksanaan Kerja Praktek terhitung mulai tanggal 21 Juli 1999 sampai dengan tanggal 21 Agustus 1999 dan bertempat di PT. BANINUSA yang beralamat di jalan Industri No. 15 Bandung 40172.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM