BAB II

LANDASAN TEORI

UNIKOM PERPUSTAKAAN

2.1 Pengertian Sistem Penggajian

Sebuah sistem terdiri dari bagian-bagian yang saling berkaitan yang beroperasi bersama untuk mencapai beberapa sasaran atau maksud, sedangkan gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti, gaji ditentukan berdasarkan jabatan, keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan perjanjian sebelumnya.

Dengan demikian menurut Sondang P Siagian (1999) Sistem Penggajian adalah proses yang menyangkut gaji atau pendapatan setiap karyawan atau tenaga kerja, sifat pekerjaan yang dikerjakan dan berapa hasil pendapatan yang dibayarkan kepada setiap karyawan secara periodik agar tercapainya tujuan perusahaan, dengan kata lain, sebuah sistem penggajian yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para pekerjanya yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif pekerja dengan produktif bagi kepentingan suatu perusahaan. Menurut George M. Hartman pemberian gaji pada karyawan perlu memperhatikan 2 (dua) kategori pokok, yaitu:

1. Bayaran yang sama untuk pekerjaan yang sama, dan
2. Bayaran yang lebih besar untuk pekerjaan yang membutuhkan tanggung jawab yang lebih besar.

2.2 Unsur-Unsur sistem Penggajian

Dapat tidaknya suatu sistem diterapkan tergantung pada berbagai unsur yang mempengaruhinya, berbagai unsur yang harus diperhitungkan dalam menetapkan sistem penggajian diidentifikasikan dan dibahas sebagai berikut:

a Tingkat Gaji atau Upah yang berlaku

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak dari lowongan pekerjaan (permintaan) maka tingkat gaji/upah relatif kecil, sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan, maka tingkat gaji/upah relatif semakin besar

b Tuntutan Serikat Kerja

Dimasyarakat dimana eksistensi serikat pekerja diakui sangat mungkin terdapat keadaan bahwa serikat pekerja berperan dalam mengajukan tuntutan tingkat gaji/upah yang lebih tinggi dari tingkat yang berlaku, jika serikat pekerjanya kuat dan berpengaruh maka tingkat gaji/upah akan semakin besar, sebaliknya jika serikat pekerjanya tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat gaji/upah relatif kecil

c Produktivitas

Agar mampu mencapai tujuan dan sasarannya, suatu perusahaan memerlukan tenaga kerja atau karyawan yang produktif, maka jika produktifitas kerja karyawan baik dan banyak, maka imbalan atau gaji akan semakin besar, sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit, maka imbalan atau gajinya relatif kecil.

d Kebijaksanaan Perusahaan Mengenai Upah dan Gaji

Pada analisis terakhir kebijaksanaan suatu perusahan mengenai gaji bagi para karyawan, tercermin pada jumlah uang yang dibawa pulang oleh para karyawan terebut, berarti bukan hanya gaji pokok yang penting, akan tetapi berbagai komponen lain dari kebijaksanaan tersebut, seperti tunjangan jabatan, tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan trasportasi, bantuan pengobatan dan sebagainya, bahkan tentang kenaikan gaji berkala perlu mendapat perhatian.

e Peraturan Undang-Undang

Pemerintah berkepentingan dalam bidang ketatanegaraan dan oleh karenanya berbagai segi kehidupan kekayaan pun diatur dalam berbagai peraturan perundang-undangan, misalnya tingkat upah minimum, upah lembur, mempekerjakan wanita, mempekerjakan anak dibawah umur, keselamatan kerja, hak cuti, jumlah jam kerja dalam seminggu, hak berserikat dan lain sebagainya, tidak ada satupun perusahaan yang bebas dari kewajiban untuk taat kepada semua ketentuan hukum yang bersifat normatif tersebut.

2.3 Tujuan dan Maksud Pemberian Gaji

Tujuan dan maksud perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sebagai berikut : merupakan kewajiban perusahaan untuk memberikan gaji sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan karyawan kepada perusahaan, dan bagi karyawan pemberian gaji itupun merupakan hak untuknya

2.3.1 Tujuan Pemberian Gaji adalah

1. Merupakan hak setiap karyawan dan kewajiban perusahaan untuk membayar sesuai prestasi yang telah diberikan.
2. Merupakan penghasilan bagi karyawan atas prestasi yang telah diberikan pada perusahaan untuk kesejahteraan dianya dan keluarganya.

2.3.2 Maksud Pemberian Gaji

Sasaran untuk meningkatkan motivasi kerja, gairah kerja dan merupakan prestasi bagi karyawan dan keluarganya.

2.4 Teknis Pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek

Adapun teknis pelaksanaannya adalah dengan mengumpulkan semua data yang digunakan untuk menganalisa objek permasalahan.dalam pelaksanaannya untuk mendapatkan data, baik data permanen maupun data sekunder, yaitu melakukan:

1. Wawancara dengan staff dan karyawan bagian kepegawaian PT PLN (Persero) APJ Karawang, khususnya dengan pembimbing kerja praktek pada Divisi kepegawaian.
2. Observasi langsung dengan teknik pengumpulan data melalui pengamatan, penijauan dan memamtau aktivitas yang dilakukan dalam perusahaan selama melakukan penelitian.
3. Studi kepustakaan (library research), yaitu peninjauan dengan cara mempelajari buku-buku atau literature mengenai masalah yang sedang di bahas, dimana data yang didapat merupakan data sekunder dan disajikan dengan cara mengutip atau mengungkapkannya kembali.

2.5 Hasil Pelaksanaan Kuliah Kerja Praktek

Dalam meningkatkan produktivitas maxsimum karyawan, perusahaan perlu memotivasi para karyawan, oleh sebab itu gaji merupakan salah satu hal penting yang mewakili karyawan, berdasarkan penelitian dimana pokok bahasan penelitian dilakukan pada arti penting gaji maka diyakini bahwa gaji dapat menjadi sumber dorongan semangat bagi karyawan, walau uang bukanlah satu-satunya pendorong utama, namun gaji dapat menciptakan motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih giat.

Setiap karyawan yang bekerja didalam suatu perusahaan sudah tentu mengharapkan penghasilan yang akan dibawa pulang kerumah untuk keluarganya. Umumnya semakin besar penghasilan yang diberikan maka akan semakin giat dan semakin termotivasi karyawan tersebut didalam bekerja.

Dibawah ini dibahas pokok permasalahan berkaitan dengan sistem penggajian karyawan di PT PLN (Persero) APJ Karawang, yaitu:

2.5.1 Sistem Penggajian

Sistem penggajian yang ada di PT PLN (Persero) APJ Karawang, berlaku berdasarkan peraturan perusahaan, dimana dalam hal sistem penggajian dijelaskan mengenai sistem gaji atau upah, tunjangan dan intensif, yang berbunyi:

1. Sistem gaji atau upah disusun berdasarkan pada status tenaga kerja karyawan tetap maupun tidak tetap sesuai dengan peraturan pemerintah dengan dasar gaji adalah upah Minimum Regional yang berlaku dan tingkat kemampuan, kecakapan dan prestasi kerja.
2. Gaji Bruto atau gaji sebulan terdiri dari:

Gaji pokok + tunjangan tetap + intensif

3. Tunjangan tetap adalah tunjangan yang tidak dipengaruhi oleh kehadiran seperti tunjangan jabatan dan tunjangan keluarga (yang bersifat tetap).
4. Penentuan gaji berdasarkan pada jabatan keahlian, kecakapan, prestasi kerja dan perjanjian sebelumnya.

2.5.2 Komponen Penggajian

Adapun komponen dari gaji atau upah yang dibayarkan setiap bulannya, berdasarkan peraturan perusahaan yang berlaku di PT PLN (Persero) APJ Karawang, terdiri dari:

1. Gaji pokok

   Gaji pokok ditetapkan dengan memperhatikan peraturan pemerintah, keahlian, pengalaman kerja, prestasi kerja, perjanjian dan faktor lainnya.untuk tenaga operator sebagai permulaan kerja ditetapkan paling rendah sesuai dengan upah Minimum Regional (UMR) yang berlaku.

2. Tunjangan Keluarga
   1. Tunjangan keluarga dialihkan kepada karyawan laki-laki yang telah berkeluarga atau menikah berdasarkan akta nikah dan kartu keluarga yang sah dari pihak yang berwenang.
   2. Jumlah anak yang diakui oleh perusahaan paling banyak 3 (tiga) orang.
   3. Besarnya tunjangan keluarga (istri 3 % dari gaji pokok atau Rp.10.000, anak 1% dari gaji pokok atau Rp. 4000 / laporan) atau sebagai berikut:
      a) Karyawan menikah belum punya anak (K/0). 3 % * gaji pokok atau dapat Rp10.000

b) Karyawan menikah punya anak 1 (K/1). 4 % * gaji pokok atau Rp.14.000

c) Karyawan menikah punya anak 2 (K/2). 5 % * gaji pokok atau Rp.18.000

d) Karyawan menikah punya anak 3 (K/3). 6% * gaji pokok atau Rp.22.000

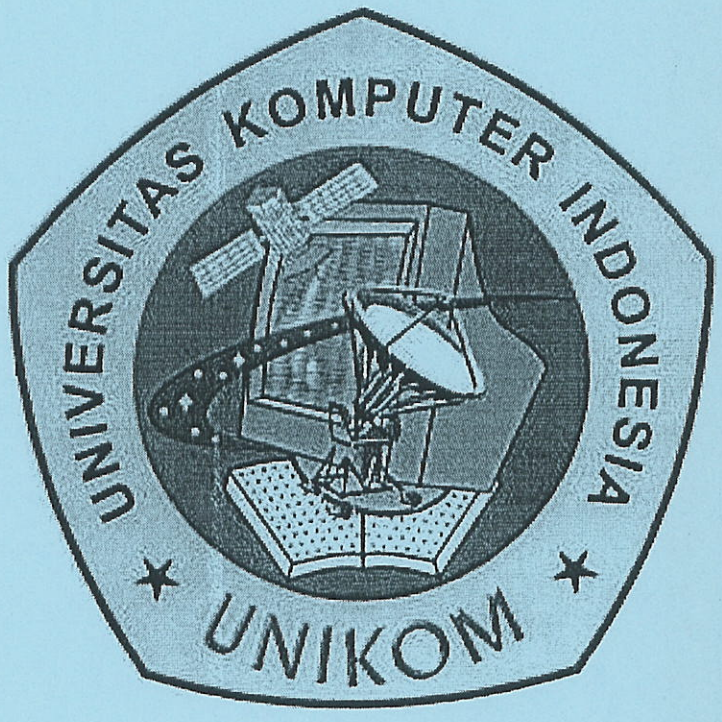
4. Batasan besarnya tunjangan keluarga ditentukan dari gaji pokok karyawan tersebut, apakah dengan perhitungan prosentase atau penetapan jumlahnya, maka diambil yang paling banyak jumlahnya atau yang menguntungkan karyawan.
5. Tunjangan keluarga diberikan apabila karyawan tersebut telah bekerja minimal 3 bulan.
6. Syarat untuk mendapatkan tunjangan keluarga adalah akta nikah, surat kelahiran dan kartu keluarga.

3. Tunjangan Jabatan atau Profesi

1. Tunjangan jabatan atau profesi diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan dari tingkatan leader sampai dangan manajer yang jumlahnya ditentukan oleh direksi.
2. Tunjangan jabatan atau profesi merupakan tunjangan struktural berdasarkan jabatan pada organisasi perusahaan yang jumlah nilainya berbeda dengan tunjangan profesi bidang tugas lainnya.
3. Tunjangan jabatan bersifat dinamis dan fleksibel, yaitu apabila pemangku jabatan naik jabatannya, maka tunjangan jabatan akan naik, apabila turun jabatan maka tunjangan jabatan akan turun, apabila tidak memegang

jabatan lagi maka secara otomatis tunjangan jabatanpun akan hilang namun gaji pokok tetap.

4. Tunjangan jabatan atau profesi juga diberikan kepada karyawan yang karena bidang tugas dan tanggung jawabnya lain dari karyawan biasa dan merupakan tugas profesi yang bersangkutan atau dikarenakan jumlah jam kerjanya berbeda dari karyawan lain.
5. Besarnya tingkatan tunjangan jabatan atau profesi ditentukan secara terpisah.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM