BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

PT. INTI (Persero) Bandung merupakan Badan Umum Milik Negara yang bergerak dalam bidang Industri dan Telekomunikasi yang bertujuan agar mencapai hasil yang optimal suatu Perusahaan harus ditunjang oleh Sumber Daya Manusia yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang paling dominan dalam menentukan hasil yang diharapkan sehingga perhatian dan pembinaan hidup tenaga kerja merupakan upaya efektif dalam meningkatkan profesionalisme, karena pada dasarnya Perusahaan mengharapkan agar para karyawan baik maka Perusahaan akan dapat memperoleh laba dan komunitas Perusahaan akan lebih terjamin, dan hal ini dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Adapun salah satu faktor yang sangat mempengaruhi laba dan komunitas Perusahaan adalah upah/gaji, dimana hal ini upah/gaji merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menentukan produksi dan produktivitas untuk memecahkan masalah biaya yang berhubungan erat dengan tenaga kerja.

Banyak masalah yang timbul dalam Perusahaan, begitu pula dengan PT.INTI (Persero) khususnya dalam pemberian upah/gaji sehingga bukan keuntungan yang diperoleh melainkan kerugian yang didapat, karena jika pendapatan upah/gaji yang baik maka karyawan yang tinggi akan tercapai.Masalah gaji ini ditemukan berdasarkan standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintah maupun oleh Negara, dan dalam pemberiannya harus berdasarkan prinsip adil dan wajar.

Dengan sistem gaji yang baik diharapkan dapat merangsang dan mendorong tenaga kerja untuk beradaptasi dalam meningkatkan produktivitas serta menggerakan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan Perusahaan.

Sejalan dengan semakin canggihnya teknologi informasi yang menuntut banyak ragam media, sarana dan prasarana yang dibutuhkan sehingga memberikan kepuasan kepada karyawan dalam pembagian gaji dan upah, maka sudah pasti peran serta para ahli teknologi informasi khususnya yang menguasai bidang pemograman untuk merencanakan, membangun, menyediakan sarana dan

fasilitas layanan informasi. Dalam hal ini di PT. INTI (Persero) SBU MCN menangani bidang Manajemen Proyek antara lain merencanakan, mengorganisasikan dan mengendalikan kegiatan Manajemen Proyek yang meliputi bidang Administrasi Proyek, Quality Assurance serta Sistem Informasi SBU MCN untuk mencapai sasaran SBU.

Berdasarkan uraian diatas penulis berkesimpulan betapa pentingnya masalah tersebut sehingga penulis menguraikan garis besar yang disajikan dalam bentuk makalah dengan judul :"ANALISIS PENGGAJIAN UNTUK PENINGKATAN KARYAWAN DI SBU MOBILE COMMUNICATION NETWORK / MANAJEMEN PROYEK PT.INTI (PERSERO)".

1.2 Maksud dan Tujuan

Maksud dan tujuan penulis dalam pelaksanaan praktek kerja lapangan ini adalah untuk mengetahui :

1. Hasil kerja karyawan PT. INTI
2. Faktor-faktor penghambat dalam penetapan gaji dan bagaimana cara menanggulanginya

1.3 Identifikasi Masalah

Identitas masalah yang kami lakukan berdasarkan pada kenyataan dan kondisi yang terjadi dilapangan yang bisa dilihat dari latar belakang antara lain :

1. Upah/gaji merupakan salah satu indikator yang paling penting dalam menentukan produktifitas dan produk.
2. Dalam pemberian upah/gaji berpedoman pada daftar pelaksanaan pekerjaan yang merupakan salah satu peraturan kepegawaian PT. INTI (Persero).
3. Pendapatan upah/gaji yang baik maka kebutuhan karyawan akan tercapai.
4. Pendapatan upah/gaji ditetapkan berdasarkan standar gaji yang ditetapkan oleh pemerintahan maupun oleh Negara yang berdasarkan prinsip adil dan wajar.

1.4 Batasan Masalah

Untuk menghindari perluasan atau berkembangnya pokok permasalahan yang akan dibahas, maka dibawah ini peyusun menetapkan beberapa batasan masalah yang akan menjadi bahan pokok penyusunan laporan kerja praktek ini. Batasan-batasan masalah ini adalah :

1. Slip gaji merupakan hasil pendapatan gaji karyawan yang diterima untuk setiap bulannya
2. Untuk setiap pendapatan karyawan hanya diberi 1 (satu) berkas slip gaji
3. Dalam menerima gaji karyawan hanya mendapatkan 1 (kali) pada tanggal yang telah ditentukan
4. Dalam setiap bulan karyawan harus menerima formulir slip gaji, rekapitulasi daftar perincian gaji pegawai, daftar perincian gaji pegawai, daftar perincian potongan gaji karyawan
5. Contoh-contoh yang ditampilkan sebagai pernyataan pendapatan pegawai merupakan hasil copy-an dari arsip gaji pegawai

1.5 Metodologi Kerja Praktek

Untuk menemukan jawaban atas masalah tersebut diatas, penulis menggunakan metode yang bersifat eksriftif analistis yaitu metode yang mendeskripsikan suatu keadaan yang sebenarnya, sedangkan teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan cara :

1. Library Research (Penelitain Kepustakaan) yaitu :

   Penelitian dilakukan dengan jalan membaca literature yang ada hubungannya dengan masalah yang dibahas.

2. Field Research (Penelitian Lapangan) yaitu :

   Penelitian yang dilakukan dengan cara terjun langsung ke lapangan, tempat objek penelitian dengan tujuan untuk memperoleh data dan informasi langsung yang aktual yang dapat digunakan adalah :

   a. Interview (wawancara)

      Dalam hal ini penulis melakukan wawancara dengan para karyawan dan Manager SBU MCN/MP dalam upaya mendapatkan data yang diperlukan.

b. Observasi :

Melakukan observasi secara langsung dan mencatat masalah yang bersangkutan dengan pemilihan judul penulis ajukan.

1.6 Lokasi dan waktu

Penulis melaksanakan kerja praktek pada Divisi SBU MCN / MP PT.INTI (Persero) yang beralamat Jl. Moch Toha No.77 Bandung.

Adapun lamanya pelaksanaan kerja praktek memerlukan 1,5 (satu setengah) bulan terhitung dari tanggal 12 April 2004 sampai dengan 31 Mei 2004, jam masuk mulai dari pukul 08:30-12:00 sesuai dengan surat pengantar praktek kerja lapangan.

1.7 Sistematika Penulisan

Penulis menyusun sistematika penulisan dimulai dari :

Bab I Pendahuluan

Yang menerangkan latar belakang masalah penulisan, maksud dan tujuan, identifikasi masalah, batasan masalah, metodologi kerja praktek, lokasi dan waktu, sistematika pembahasan.

Bab II Landasan Teori

Yang menerangkan pengertian upah/gaji, prinsip tujuan upah/gaji, dasar-dasar penetapan gaji, faktor yang mempengaruhi upah/gaji, penilaian karyawan terhadap penggajian, manfaat penggajian.

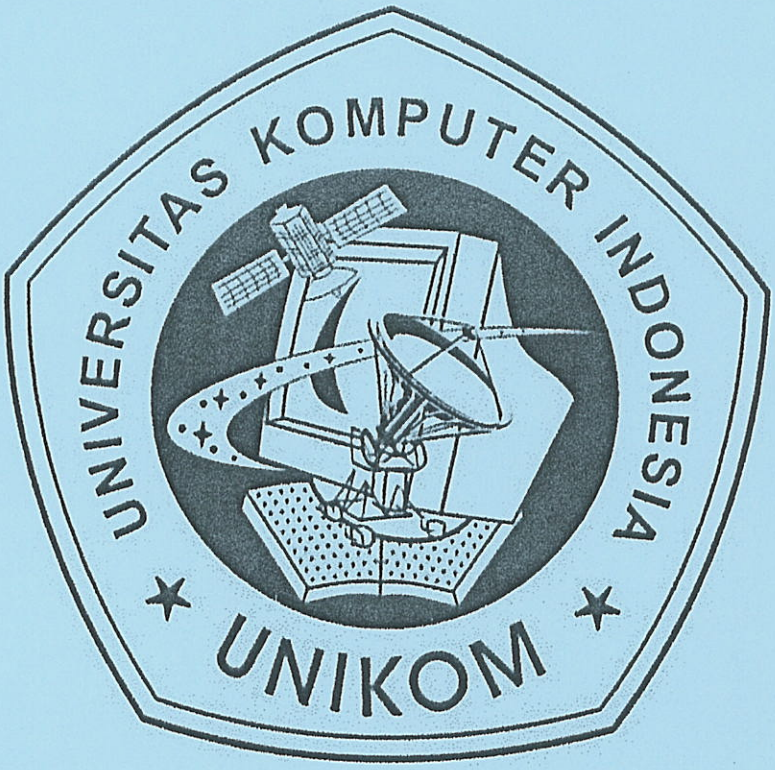
Bab III Pembahasan

Yang menerangkan sejarah singkat PT.INTI (Persero), bidang pekerjaan tempat kerja praktek, struktur organisasi PT.INTI (Persero), keadaan karyawan PT.INTI (Persero), fungsi dan tujuan PT.INTI (Persero), bidang kegiatan usaha dan juga mengenai apa yang dilakukan dalam kerja praktek dan hasil kerja praktek yaitu analisis penetapan gaji karyawan PT.INTI (Persero), yang menerangkan penetapan gaji karyawan PT. INTI (Persero), analisis penetapan PT.INTI (Persero), analisis karyawan di SBU MCN / MP PT.INTI (Persero), analisis penetapan gaji terhadap karyawan di SBU

MCN / MP PT.INTI (Persero), faktor-faktor penghambat dalam penetapan gaji dan cara menanggulanginya.

Bab IV Penutup

Kesimpulan dan saran yang menerangkan tentang ***"ANALISIS PENGGAJIAN UNTUK PENINGKATKAN KARYAWAN DI SBU MOBILE COMMUNICATION NETWORK / MANAJEMEN PROYEK PT. INTI (PERSERO) BANDUNG"***


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM