



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Setiap jenis badan usaha yang didirikan oleh seseorang atau sekelompok orang pada dasarnya mempunyai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Dalam hal ini, tujuan perusahaan yaitu untuk menghasilkan laba. Laba mempunyai peranan yang sangat penting bagi kelangsungan hidup perusahaan dan pengembangan-pengembangan kegiatan perusahaan.

Dalam usahanya mencapai tujuan, maka pemimpin perusahaan tidak bekerja sendiri melainkan bersama-sama dengan orang lain, karena kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat tergantung pada manajemen di mana semakin besar suatu perusahaan maka akan semakin kompleks pula permasalahan yang dihadapi oleh manajemen. Manajemen sebagai salah satu faktor produksi dalam suatu wadah organisasi.

Dalam suatu organisasi untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi perencanaan, fungsi pengorganisasian, fungsi kepemimpinan, dan fungsi pengendalian memerlukan kegiatan pada setiap departemen yang terdapat dalam perusahaan tersebut. Kegiatan-kegiatan tersebut meliputi : penjualan, produksi, pembelajaran, personalia, administrasi, dan akuntansi. (Sukanto Reksohadiprojo, 1992:14).

Masing-masing kegiatan dalam setiap fungsi manajemen tersebut diperlukan berbagai strategi dan kebijaksanaan. Dengan ditemukannya

Masing-masing kegiatan dalam setiap fungsi manajemen tersebut diperlukan berbagai strategi dan kebijaksanaan. Dengan ditemukannya strategi yang telah disetujui bersama, maka strategi ini menjadi pangkal tolak untuk menggariskan kebijaksanaan serta taktik manajemen. Strategi merupakan usaha menentukan rencana kegiatan sedangkan kebijaksanaan merupakan pedoman tindakan yang perlu dilakukan, dan taktik merupakan teknik atau seni bertindak agar tujuan tercapai dengan melihat situasi dan kondisi yang dihadapi. Adapun kebijaksanaan serta taktik manajemen itu meliputi : pemasaran, produksi, personalia, dan pembelanjaan. Berdasarkan pemahaman terhadap kebijaksanaan dan taktik manajemen tersebut, maka dikembangkanlah sub-sub pembahasan manajemen masing-masing, diantaranya adalah manajemen personalia.

Manajemen sumber daya manusia merupakan segenap aktivitas kerja yang bersangkutan paut dengan masalah penggunaan tenaga kerja untuk mencapai tujuan tertentu. Masalah pokoknya terutama berkisar pada penerimaan, pengembangan, pemberian balas jasa dan pemberhentian. Dalam melaksanakan fungsi-fungsi manajemen maka diperlukan tenaga kerja dan strategi yang baik sehingga apa yang direncanakan, diorganisir, dipimpin dan dikendalikan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan, dan setiap orang yang bekerja tentu saja mengharapkan imbalan jasa berupa uang.

Sehubungan dengan masalah pemberian jasa dalam hal ini diartikan sebagai sistem penggajian, menurut Sukanto Reksohadiprojo, dalam hal

kebijaksanaan terhadap kompensasi tenaga kerja, perusahaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut :

1. Upah-upah yang dibayarkan dan hubungannya dengan pasar tenaga kerja lokal dan industri.
2. Pembayaran upah haruslah didasarkan pada perhitungan efisiensi dan pemerataan, artinya karyawan menerima upah dengan senang sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhan yang wajar. Selain daripada itu setiap jabatan dinilai berdasarkan pendidikan, latihan, pengalaman, tugas pengawasan, banyak karyawan yang diawasi, tugas-tugas yang dijalankan, sifat kegiatan, serta keadaan lingkungan kerja. (Sukanto Reksohadiprojo 1992:138).

Setiap perusahaan memiliki kebijaksanaan dan taktik tersendiri dalam menerapkan pembayaran kompensasi tenaga kerja. akan tetapi dengan perbedaan-perbedaan tersebut tidaklah berarti suatu perusahaan menerapkan pembayaran kompensasi atau upah karyawannya dengan cukup baik untuk itu agar tidak menimbulkan permasalahan di kemudian hari, maka diperlukan suatu sistem penggajian yang baik. Sistem penggajian yang baik harus memenuhi syarat konsistensi internal dan daya saing eksternal yaitu antara lain :

1. Pembayaran hendaknya sederhana sehingga dapat dimengerti dan dihitung karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya sesuai dengan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.

4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati, standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya gaji normal dengan standar kerja perjam hendaknya cukup mendorong pekerja untuk bekerja giat.

Berdasarkan pengamatan penulis secara umum sistem penggajian PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang yaitu masalah standarisasi gaji sudah memenuhi ketentuan minimum, tetapi terutama masalah penentuan besarnya gaji yang harus diterima pada setiap pos pekerjaan dinilai berdasarkan apa dan bagaimana sistem penggajian yang dipergunakan, sehingga perlu pembahasan lebih jauh.

Bertitik tolak dari apa yang telah diuraikan di atas dan mengingat suatu sistem penggajian sebagai salah satu bagian dalam kebijaksanaan dan praktek manajemen di bidang sumber daya manusia maka penulis tertarik untuk mengamati dan membahas sampai sejauh manakah sistem penggajian terhadap karyawan yang dilaksanakan oleh PT. Srijasa Brika Perkasa, selanjutnya penulis akan membahasnya secara sederhana dalam skripsi ini dengan judul : **"Tinjauan Pelaksanaan Sistem Penggajian Karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang."**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat mengidentifikasi dan merumuskan masalah sehubungan dengan sistem penggajian pada PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang, yaitu :

Apakah sistem penggajian pada PT. Srijasa Brika Perkasa dilaksanakan sudah sesuai dengan dasar penilaian untuk pekerjaan yang harus dijalankan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah: Untuk mengetahui apakah sistem penggajian dilaksanakan sudah sesuai dengan dasar penilaian (dalam penentuan besarnya gaji yang harus diterima pada setiap pos pekerjaan).

### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian adalah sebagai berikut:

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian dapat memperluas wawasan pengetahuan dalam masalah personalia yang ada pada suatu perusahaan, dan juga sebagai bahan perbandingan penulis antara ilmu yang didapat di perkuliahan dengan di lapangan (teori dengan praktek).

#### **2. Bagi Perusahaan**

Dengan adanya penelitian ini penulis berharap dapat bermanfaat dan sebagai masukan bagi PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang mengenai sistem penggajian karyawan guna mencapai hasil yang lebih baik.

#### **3. Bagi Masyarakat**

Dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.



## E. Metodologi Penelitian

### 1. Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Srijasa Brika Perkasa yang terletak di Jalan Mayor Zen Palembang, yang bergerak di bidang kontraktor umum. Objek yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah pelaksanaan sistem penggajian karyawan.

### 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penulisan ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan cara :

Wawancara (interview)

Di sini penulis mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pimpinan dan beberapa karyawan PT. Srijasa Brika Perkasa Palembang dengan cara mengajukan pertanyaan mengenai sistem penggajian serta dasar penilaian yang digunakan dalam menentukan besarnya gaji pada suatu pos pekerjaan dalam perusahaan.

### 3. Batasan Variabel Operasional

#### 1. Sistem

Sistem merupakan suatu kesatuan dari beberapa rangkaian atau bagian-bagian yang berhubungan dengan satu sama lain dan tidak dapat dipisah-pisahkan.

#### 2. Penggajian

Penggajian merupakan suatu bentuk kompensasi atau balas jasa organisasi terhadap karyawan atau pekerja berupa materi yang

diberikan secara terus-menerus selama karyawan bekerja pada perusahaan dan sesuai dengan pos pekerjaannya.

### 3. Dasar Penilaian

Merupakan tolak ukur untuk menentukan nilai suatu jabatan atau fungsi, pos pekerjaan dalam suatu perusahaan. Setiap pos pekerjaan dinilai berdasarkan: pendidikan, latihan, pengalaman, tugas pengawasan, banyak karyawan yang diawasi, tugas-tugas yang dijalankan, sifat kegiatan, serta keadaan lingkungan kerja.

### 4. Teknik Analisis Data

Dalam melaksanakan analisa terhadap permasalahan yang terjadi, penulis menggunakan teori-teori yang berkaitan dengan masalah, hal ini disesuaikan dengan pembahasan dan permasalahan yang ada. Teknik analisa dalam penulisan ini adalah teknik analisa kualitatif, yaitu analisa yang bersifat uraian kualitatif, selanjutnya penulis mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran-saran.

## **F. Sistematika Penulisan**

Dalam sistematika penulisan skripsi ini penulis membaginya menjadi lima bab, adapun pembagiannya adalah sebagai berikut :

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, metodologi penelitian dan sistematika penulisan.



## BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai pengertian gaji dan upah, langkah-langkah dalam penentuan gaji dan upah, faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat gaji dan upah, keadilan dan kelayakan dalam pengupahan.

## BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Dalam bab ini diuraikan tentang sejarah singkat perusahaan, aktivitas perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan wewenang, dan sistem penggajian karyawan.

## BAB IV ANALISIS

Dalam bab ini penulis menganalisis sistem penggajian karyawan pada PT. Srijasa Brika Perkasa.

## BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini merupakan bagian akhir dari seluruh penulisan skripsi yang berisi kesimpulan dan saran-saran yang mungkin bermanfaat bagi perusahaan guna mencapai hasil yang lebih baik mengenai sistem penggajian karyawannya.