

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Dasar Pemikiran

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam suatu perusahaan, dimana berguna untuk mengisi, dan mengelola suatu struktur organisasi beserta tugas karyawan di dalam perusahaan. Perusahaan yang tidak memiliki manajemen sumber daya manusia, tidak dapat menjalankan proses pelaksanaan tugas dan wewenang pada masing-masing bidang seperti, proses produksi, proses pemasaran, dan proses keuangan dengan baik, maka dari itu dengan adanya manajemen sumber daya manusia, perusahaan dapat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten sesuai bidangnya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan dalam mengelola karyawan, salah satu cara untuk mengelola karyawan adalah perusahaan harus memberikan perhatian terhadap masing-masing karyawan sebagai tanda balas jasa atas apa yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Balas jasa diberikan kepada para karyawan sebagai wujud perhatian perusahaan, karena karyawan telah memberi kontribusi atau bekerja dengan baik di perusahaan. Salah satu cara perusahaan memberi balas jasa terhadap karyawan adalah dengan memberikan kompensasi kepada karyawan.

Kompensasi adalah kegiatan dimana perusahaan memberikan perhatian atau imbalan kepada karyawan, kompensasi dapat diberikan dalam bentuk uang, maupun barang, dimana dapat diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Pemberian kompensasi untuk karyawan telah diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan. Menurut Pasal 88 ayat 1 Undang-undang Ketenagakerjaan menyatakan, bahwa setiap pekerja berhak memperoleh penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan kehidupan pekerja dengan layak secara kemanusiaan.

Kompensasi merupakan bagian dari balas jasa perusahaan kepada karyawan berupa imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap prestasi kerja karyawan. (Sofyandi, 2013). Kompensasi dikelompokkan menjadi dua yaitu, kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara langsung dan tidak langsung kepada karyawan. Kompensasi finansial langsung seperti, gaji, upah, dan bonus, sedangkan kompensasi finansial tidak langsung seperti, asuransi ketenagakerjaan, asuransi kesehatan, asuransi kematian, dan asuransi pensiun. Kompensasi non finansial adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara psikologis dimana karyawan merasa senang dan merasa dihargai ketika telah menyelesaikan tugasnya dengan baik, atau telah menyelesaikan tugas yang diluar wewenangnya, selain itu dapat berupa pemberian *reward* dari perusahaan kepada karyawan seperti penghargaan, hadiah menarik, dan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan apabila melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik. Perusahaan dalam memberikan kompensasi harus secara adil dan layak

kepada karyawan. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan harus memberikan perhatian dengan sesuai kepada seluruh karyawan. Perusahaan yang memiliki banyak karyawan biasanya adalah perusahaan industri, dalam perusahaan industri biasanya memiliki tenaga kerja lebih dari 100 karyawan dengan tingkat produktivitas yang tinggi. Melihat banyaknya tenaga kerja di dalam perusahaan industri, maka perusahaan memerlukan perhatian kepada karyawan agar dapat mengontrol produktivitas karyawan. Di Indonesia terdapat banyak perusahaan industri salah satunya adalah PT. Mega Andalan Kalasan atau yang biasa dikenal dengan PT. MAK merupakan perusahaan industri dalam bidang *Engineering* dan *Manufacture*.

PT. MAK merupakan perusahaan yang memproduksi *Hospital Equipment* terbesar di Indonesia, yang dimana tentunya banyak memiliki kompetitor sejenis, namun PT. MAK dapat menyaingi para kompetitor dengan tingkat produktivitas yang lebih tinggi dari segi inovasi. Melihat tingkat produktivitas yang tinggi, PT. MAK memiliki banyak tenaga kerja sebanyak 918 karyawan untuk mendukung output yang dihasilkan. PT. MAK memiliki budaya pekerja industri sangat tinggi dengan demikian, PT. MAK harus memberikan perhatian kepada seluruh karyawan sebagai bentuk balas jasa dari perusahaan. Oleh karena itu, Saya tertarik untuk mempelajari dan melakukan magang di PT. MAK sekaligus menyusun laporan tugas akhir dengan judul **“Sistem Pemberian Balas Jasa di PT. Mega Andalan Kalasan”**

1.2. Tujuan

Tujuan yang akan dilakukan dalam magang di PT. MAK sebagai berikut:

- 1.2.1. Untuk mempelajari bagaimana sistem pemberian kompensasi kepada karyawan di PT. MAK
- 1.2.2. Untuk mengetahui pemberian kompensasi di PT. MAK dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- 1.2.3. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi di PT. MAK

1.3. Target

Target yang akan dicapai dalam magang di PT. MAK sebagai berikut:

- 1.3.1 Mampu menjelaskan sistem pemberian kompensasi di PT. MAK
- 1.3.2 Mampu menjelaskan pemberian kompensasi di PT. Mak dalam meningkatkan produktivitas karyawan
- 1.3.3 Mampu menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi pemberian kompensasi di PT. MAK

1.4. Bidang

Magang akan dilakukan di bidang sumber daya manusia khususnya terkait dalam sistem pemberian balas jasa dengan meberikan kompensasi kepada karyawan di PT. MAK, serta mengidentifikasi faktor dalam pemberian balas jasa, dan untuk mengetahui keterkaitan pemberian kompensasi dalam produktivitas karyawan di PT. MAK.

1.5. Lokasi

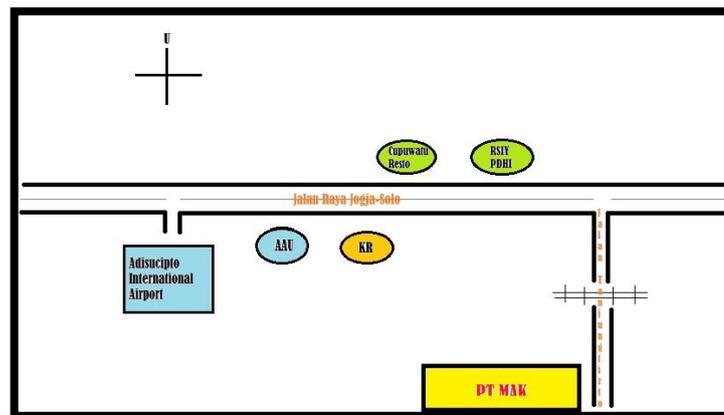
Magang akan dilaksanakan di PT. MAK dengan alamat sebagai berikut:

Alamat : Jalan Tanjung Tirto 34, Tirtomartani km 13, Kalasan, Tirtomartani,
Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta 55571

Telepon : (0274) 496393

Fax : (0274) 496226

Email : marketing@mak-techno.com



Gambar 1.5. Denah Lokasi PT MAK

