

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan.

Dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan maka organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang dimilikinya seoptimal mungkin, supaya dapat memberikan *added value* bagi organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk mewujudkannya, diperlukan sumber daya manusia yang terampil dan handal dibidangnya. Salah satu cara untuk mengembangkan sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu dengan jalan meningkatkan kompetensi individu karyawan pada perusahaan tersebut. Sejumlah besar organisasi dan perusahaan baik dari sektor publik maupun swasta berupaya untuk menemukan cara-cara baru guna mengkaitkan secara lebih langsung antara kinerja organisasional, kontribusi individual dan penggajian.

Sementara itu Gaji dan upah merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan besarnya harus sesuai dengan peraturan dan prosedur yang ada. Sistem dan prosedur penggajian dan pengupahan setiap perusahaan memiliki kelebihan dan kekurangan dengan melihat dari praktek serta peristiwa-peristiwa yang sering terjadi, sehingga kemudian dilakukan perbaikan-perbaikan baik pada organisasi yang terkait, tugas dan fungsinya bahkan terhadap sistem dan prosedur itu sendiri. Oleh karena itu, PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengeboran sumur minyak *Drilling Service Well* saat ini juga tengah berbenah dalam rangka memperbaiki kompetensi pada organisasinya, baik kompetensi perusahaan maupun kompetensi tiap individu di dalamnya. Hal ini dilaksanakan terutama untuk memperbaiki performa dalam perusahaan tersebut dalam rangka mempersiapkan diri ke arah yang lebih baik.

Agar aktivitas perusahaan dalam sistem penggajian berjalan dengan baik, maka sudah selayaknya perusahaan melakukan penerapan sistem penggajian yang benar sehingga diharapkan dapat mengatasi adanya resiko kecurangan dan penyelewengan terhadap sistem penggajian.

PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau memiliki karyawan yang bekerja dibagian Staff office dan juga karyawan yang bekerja di lapangan yang bertugas sebagai pengeboran minyak dengan menggunakan alat yang bernama Rig.

Rig adalah suatu bangunan dengan peralatan untuk melakukan pengeboran kebawah tanah untuk memperoleh minyak, atau gas bumi.

Data jumlah gaji karyawan staff office dan Rig PT.Tridiantara Alvindo Duri-Riau disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.1. Data Jumlah Gaji Karyawan Staff Office berdasarkan Pengalaman Kerja pada PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau Tahun 2013

STAFF OFFICE	JUMLAH GAJI PERBULAN	PENGALAMAN KERJA
Cleaning Service	1.250.000- 1.500.000	-
Satpam/ Security	1.400.000-1.700.000	1 Tahun
Staff	1.800.000- 2.250.000	1 Tahun
Asisten Manajer	5.000.000-8.000.000	3-4 Tahun
Manajer / Kepala Bagian	10.000.000-15.000.000	3-5 Tahun
General Manajer	20.000.000-30.000.000	7-10 Tahun

Sumber : PT. Tridiantara Alvindo, Tahun 2013.

Dari data Tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa gaji karyawan staff office pada PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau didasarkan kepada pengalaman kerja karyawan. Sedangkan data jumlah gaji karyawan Rig PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.2 Data Jumlah Gaji Karyawan Rig pada PT. Tridiantara Alvindo berdasarkan Jabatan di RIG dan Sifat Pekerjaan Karyawan pada Tahun 2013

JABATAN	GAJI PERBULAN	SIFAT PEKERJAAN
1. Roustabout	4.500.000	Bertugas mengangkat pipa.
2. Floorman	4.700.000	Nyambung dan nglepas pipa
3. Derrickman	6.700.000	Bekerja di menara rig.
4. Driller	7.000.000	Mengendalikan <i>dreamwork</i> .
5. Tool Pusher	8.000.000	Memimpin suatu operasi.

Sumber : PT. Tridiantara Alvindo, Tahun 2013.

Dari data Tabel 1.2 diatas gaji karyawan Rig Pada PT. Tridiantara Alvindo Duri – Riau dilihat berdasarkan sifat pekerjaannya. Sifat pekerjaan yang mengandung resiko keselamatan kerja yang tinggi, diberi gaji yang setimpal dengan resiko pekerjaannya.

Berdasarkan data tersebut penggajian karyawan PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau dilihat hanya berdasarkan sifat pekerjaan dan berapa lama pengalaman karyawan dalam pekerjaan tersebut.

Sesuai dengan wawancara penulis dengan salah seorang karyawan PT. Tridiantara Alvindo, sistem penggajian PT. Tridiantara Alvindo Duri–Riau tingkat pendidikan tidaklah menjadi faktor penting didalam penetapan gaji karyawan. Menurut **Hasibuan (2010: 126)** Pendidikan adalah hal penting didalam suatu perusahaan. Sehingga pendidikan perlu dijadikan sebagai penetapan gaji karyawan didalam perusahaan. Skill karyawan dapat ditinjau berdasarkan tingkat pendidikannya.

Memperhatikan hal-hal diatas dan dari data tersebut maka penulis tertarik untuk memilih judul **“Sistem Penggajian pada PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau”**.

I.2. Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penulisan ini, adalah :

Bagaimanakah sistem penggajian pada PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dari tugas akhir ini adalah :

Untuk mengetahui sistem penggajian pada PT. Tridiantara Alvindo Duri- Riau.

1.4. Manfaat penelitian

1. Bagi peneliti.

Sebagai sarana menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama perkuliahan terutama dalam hal mengembangkan sistem penggajian berbasis kompetensi terhadap karyawan.

2. Bagi perusahaan.

Menjadi masukan serta sebagai perubahan untuk masa datang.

3. Bagi pembaca.

Dapat dijadikan sebagai referensi. Dapat digunakan untuk menambah informasi mengenai penggajian yang dilakukan oleh PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau

1.5. METODOLOGI PENELITIAN

1.5.1. Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di PT. Tri Diantara Alvindo Duri-Riau yang beralamat di Jl. Raya Duri-Dumai Km.6 Duri-Riau, pada tanggal 1 Juli-30 Agustus 2013.

1.5.2. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer adalah data yang diperoleh penulis melalui observasi atau pengamatan langsung dari perusahaan, baik itu melalui observasi, kuesioner dan wawancara secara langsung dengan pimpinan dan staf perusahaan sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh penulis dari dokumen–dokumen perusahaan dan buku– buku literatur yang memberikan informasi tentang kompensasi dan produktivitas karyawan.

1.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan dilakukan dengan cara:

1. Wawancara adalah metode untuk mendapatkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan guna mendapatkan data dan keterangan yang menunjang analisis dalam penelitian.
2. Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung pada obyek yang diteliti sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang dihadapi.

1.5.4. Teknik Analisa Data

Adapun analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Teknik analisa deskriptif yaitu teknik pengumpulan dan pengelompokan data dengan cara menggambar atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan di tempat penelitian yaitu pada PT. Tridiantara Alvindo Duri- Riau.

1.6 Sistematika Penulisan

Penulis membagi dalam beberapa bab, dan masing-masing bab dibagi menjadi sub bab dengan uraian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, metode penulisan tugas akhir, dan juga sistematika penulisan .

BAB II : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini menjelaskan sejarah perusahaan PT. Tridiantara Alvindo Duri-Riau, struktur organisasi dan juga aktivitas perusahaan.

BAB III : TINJAUAN TEORI DAN PRAKTEK

Bab ini menjelaskan tentang defenisi manajemen sumber daya manusia, teori kompensasi, pengertian gaji, Faktor-Faktor yang mempengaruhi penetapan gaji, metode pembayaran gaji, pengertian sistem penggajian jaringan prosedur yang membentuk sistem, dokumen yang digunakan, fungsi yang terkait dalam sistem penggajian, serta gaji dalam pandangan islam.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini penulis akan menjadikan sub yaitu kesimpulan dan saran.

