

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Peranan Sumber Daya Manusia telah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah usaha bersama untuk mencapai suatu tujuan. Peranan terus menerus berkembang seiring perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Unsur manusia sebagai pelaku ekonomi dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Hal ini tercermin betapapun maju atau canggihnya teknologi yang digunakan apabila tidak didukung oleh manusia sebagai pelaku ekonomi, maka tidak akan mampu menghasilkan suatu output yang sesuai dengan yang diharapkan. Oleh karena itu pemahaman dan pengembangan Sumber Daya Manusia di dalam suatu organisasi menjadi sangat penting.

Manajemen Sumber Daya Manusia jika dipandang sebagai ilmu, berarti kita mempelajari bagaimana mendaya gunakan sumber daya manusia agar mencapai kondisi yang optimal dalam suatu organisasi. Ruang lingkup bahasannya akan meliputi berbagai kegiatan mengelola sumber daya manusia sejak tahap pengadaan sampai dengan tahap pengembangan dan pemeliharannya. Pergantian ini mengandung arti adanya fungsi “Manajemen Sumber Daya Manusia Beserta Alat-alat Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Dibutuhkan”.

Untuk mengaktifkan sumber daya manusia, salah satu hal yang mempengaruhinya adalah pemberian gaji yang sesuai. Pada umumnya prosedur pemberian gaji ini untuk meningkatkan para karyawan dan menahan para karyawan yang kompeten. Sistem pemberian gaji ini haruslah dapat memotivasi para karyawan dan mematuhi segala peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan demikian kinerja perusahaan akan terjalin secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hal ini dapat memberikan gambaran, gaji dapat memberikan dorongan bagi pekerja untuk menyambung totalitas tenaga dan pemikirannya pada suatu perusahaan, bila dirasakan gaji tersebut dapat memenuhi berbagai kebutuhan yang dikehendakinya. Namun sebaliknya gaji yang kurang adil dan kurang layak akan lebih banyak memunculkan berbagai permasalahan bagi perusahaan, seperti rendahnya motivasi kerja dan absensi kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus menetapkan suatu sistem pemberian gaji karyawan yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengandalkan suatu penelitian dan mencoba menyajikan dalam bentuk laporan dengan judul **“TINJAUAN PELAKSANAAN PEMBERIAN GAJI KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI RSUP. Dr. HASAN SADIKIN BANDUNG”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Untuk memahami pelaksanaan pemberian gaji karyawan pada Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung penulis mengidentifikasi sebagai berikut :

1. Bagaimana penetapan gaji karyawan pada Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan sadikin Bandung ?
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penetapan gaji yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung ?
3. Hambatan apa saja yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemberian gaji pada karyawan ?

1.3 Tujuan Kerja Praktek

Adapun tujuan dari praktek kerja lapangan ini adalah untuk mendapatkan gambaran secara menyeluruh tentang informasi mengenai pemberian gaji pada karyawan yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung

sebagai bahan untuk menyusun Tugas Akhir di Universitas Widyatama. Adapun tujuan peninjauan adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tentang penetapan gaji pegawai Koperasi RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung.
2. Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi dalam penetapan gaji yang dilakukan oleh Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung.
3. Hambatan yang dihadapi oleh perusahaan dalam pemberian gaji pada karyawan.

1.4 Kegunaan Tugas Akhir

Dari hasil praktek kerja dan pengumpulan data yang kemudian dituangkan dalam bentuk laporan tugas akhir ini, penulis banyak memperoleh manfaat diantaranya :

1. Bagi perusahaan

Dimana penelitian praktek kerja ini akan dapat memberitakan suatu masukan bagi Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung sehingga dapat memberikan manfaat bagi kelangsungan dan kemajuan Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung dalam mencapai tujuannya, serta untuk mengambil keputusan dibidang manajemen koperasi di masa yang akan datang.

2. Bagi penulis

Kegunaan yang diharapkan adalah untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia terutama dibidang penetapan gaji pada Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung, dan untuk memenuhi salah satu syarat dalam menempuh siding Diploma III di Universtas Widyatama.

3. Bagi pihak lain

Penulis berharap bahwa hasil laporan tugas akhir ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pihak lain. Serta dapat dijadikan sumber informasi dan referensi di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya mengenai pemberian gaji karyawan.

1.5 Metodologi Tugas Akhir

Untuk menunjang kesempurnaan laporan tugas akhir ini, metode praktek yang digunakan penulis adalah deskriptif. Adapun pengumpulan data dilakukan melalui cara-cara sebagai berikut :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mendatangi dan mengamati langsung ke lokasi penelitian di Kpoerasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Bandung untuk memperoleh data-data atau keterangan tentang permasalahan yang dibahas dengan cara :

a. Wawancara

Yaitu suatu percakapan yang diarahkan kepada suatu masalah tertentu dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu.

b. Observasi

Merupakan pengamatan langsung kepada objek yang diteliti dengan mengunjungi lokasi pelaksanaan pendidikan dan pelatihan karyawan pada perusahaan.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Yaitu dengan cara membaca dan mempelajari buku-buku dan literatur yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti sebagai bahan dasar untuk acuan dalam pembahasan masalah pada penyusunan Laporan Tugas Akhir.

1.6 Lokasi dan Waktu Praktek Kerja

Lokasi yang dijadikan praktek kerja ini adalah di bagain Koperasi Pegawai RSUP. Dr. Hasan Sadikin Jl. Pasteur No. 38 Bandung, adapun waktu praktek kerja ini dilakukan pada bulan Juli 2007–Agustus 2007

