BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Dasar Pemikiran Magang

Pada era digital saat ini perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari proses manajemen. Secara etimologi kata manajemen diambil dari bahasa Perancis kuno, yaitu *menagement,* yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Kelangsungan hidup perusahaan bergantung dari proses manajemen yang dijalankan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Ketika proses pengelolaan manajemennya baik, maka tujuan perusahaan akan tercapai secara efektif dan efisien.

Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi sebuah organisasi. Apabila sistem majemen sumber daya manusia baik, maka perusahaan tersebut akan memiliki kelangsungan hidup yang panjang. Hal tersebut dapat tercapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kreativitas, inovasi, kedisiplinan, produktivitas, serta memiliki kemampuan memanfaatkan, mengembangkan dan juga menguasai ilmu pengetahuan serta teknologi. Menurut Desseler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubunngan dengan keadilan.

Prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah organisasi untuk dapat mencapai sebuah tujuan yang diharapkan. Dalam hubungannya dengan Pengembangan Sumber Daya Manusia, prestasi kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan maupun organisasi sangat diperlukan untuk keberhasilan organisasi. Hasibuan (2008) mengemukakan bahwa "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu."

Sejalan dengan pola pikir masyarakat saat ini, manusia selalu ingin untuk meningkatkan status sosialnya. Salah satu cara untuk menigkatkan status sosialnya yaitu dengan adanya kompensasi. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati karyawan beserta keluarganya. Disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Menurut Handoko (2014), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi yang baik dapat memberikan kepuasan dari para pekerja agar lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik. Kompensasi berupa finansial maupun non-finansial menjadi daya tarik tersendiri bagi tiap karyawan.

PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi sejak tahun 1882. Perusahan ini mengklaim dirinya sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia yang status

perusahaannya merupakan Badan Usaha Milik Negara. Perusahaan ini menjual beberapa produk telekomunikasi seperti fasilitas pemasangan telepon rumah, pemasangan fasilitas internet di rumah, fasilitas melalui jaringan handphone, dan fasilitas penyediaan modem internet.

Hingga kini PT Telkom Indonesia selalu menjadi pilihan bagi para tenaga kerja. Hal ini disebabkan karena apabila bekerja PT Telkom dianggap mampu meningkatkan status sosial. Hal ini dibuktikan dari banyak tenaga kerja kompeten yang turut berkompetisi dalam perekrutan PT Telkom. Dikutip dari majalah SWA (2016) terdapat 6.000 pendaftar setiap tahunnya. Maka dari itu, tentunya PT Telkom telah memiliki sistem kompensasi yang baik sehingga banyak tenaga kerja tertarik untuk menjadi karyawan PT Telkom.

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis mendokumentasikan atau melaporkan sistem pemberian kompensasi yang ada pada PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta. Berdasarkan dasar pemikiran di atas maka penulis menetapkan judul "PENERAPAN KEBIJAKAN KOMPENSASI DI PT TELKOM INDONESIA WITEL YOGYAKARTA".

1.2 Tujuan Magang

1) Untuk mempelajari dasar kebijakan yang digunakan dalam pemberian kompensasi pada karyawan PT Telkom Witel Yogyakarta.
2) Untuk mempelajari klasifikasi dan sistem kompensasi di PT Telkom Witel Yogyakarta

3) Untuk mengidentifikasi hambatan yang terjadi pada sistem pemberian kompensasi karyawan.

1.3 Target Magang

1) Mengetahui dasar kebijakan yang digunakan dalam pemberian kompensasi pada karyawan PT Telkom Witel Yogyakarta.
2) Mampu memahami sistem kompensasi karyawan di PT Telkom Witel Yogyakarta
3) Dapat mengidentifikasi dan menjelaskan hambatan yang terjadi pada sistem kompensasi karyawan serta memberikan masukan sebagai solusi

1.4 Bidang Magang

Kegiatan magang yang akan dilaksanakan adalah pada bidang sumber daya manusia. Tugas-tugas yang dilakukan manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar terwujudnya tujuan dari sebuah organisasi.

1.5 Lokasi Magang

Magang ini akan dilaksanakan di PTTelkom Indonesia Witel Yogyakarta. Berikut ini adalah alamat dan peta lokasi magang :

Nama Instansi : PT Telkom Indonesia Tbk.

Alamat : Jl. Yos Sudarso No. 9, Kotabaru, Yogyakarta

Website : www.telkom.co.id

Phone : (0274) 577144

Kode Pos : 55224



Sumber: Google Maps (2019)

Gambar 1.1 Peta Lokasi PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta

1.6 Jadwal Kegiatan Magang

Magang dilaksanakan selama 1 bulan dimulai pada tanggal 1 Maret 2019 dan berakhir pada tanggal 1 April 2019, dijadwalkan 5 hari dalam seminggu. Dalam pelaksanaannya, penulis mengikuti prosedur sesuai yang ditetapkan oleh PT Telkom Indonesia Witel Yogyakarta.

Tabel 1.1 Rincian Jadwal Pelaksanaan Magang

NO	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey lokasi magang																
2	Penulisan *Term of Reference* (TOR)																
3	Pelaksanaan kegiatan magang																
4	Bimbingan																
5	Penyusunan laporan magang																
6	Ujian Magang																

1.7 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam pembuatan Laporan Magang ini terdiri dari empat bab, yaitu 1) Pendahuluan, 2) Landasan Teori, 3) Analisis Deskriptif, dan 4) Kesimpulan dan Saran. Secara garis besar bab – bab tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dijelaskan mengenai ringkasan dari keseluruhan isi laporan magang dan memberikan gambaran terkait alasan penulis memilih judul sistem kompensasi karyawan pada PT Telkom Witel Yogyakarta. Bab ini menjelaskan mengenai dasar pemikiran magang, tujuan magang, target magang, bidang magang, lokasi magang, rincian dan jadwal kegiatan magang, serta sistematika penulisan laporan magang.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini berisi mengenai landasan yang menjelaskan mengenai pengertian sumber daya manusia, fungsi sumber daya manusia, serta penjelasan mengenai kompensasi meliputi jenis, sistem kebijaksanaan kompensasi dan penjelasan lainnya yang dapat mendukung penulis dalam penyelesaian penulisan laporan magang.

BAB III ANALISIS DESKRIPTIF

Bab ketiga ini merupakan bab yang menguraikan data umum seperti sejarah, visi dan misi perusahaan, logo perusahaan, serta struktur organisasi perusahaan.

Data khusus menguraikan mengenai penjelasan sistem kompensasi pada PT Telekomunikasi Indonesia Witel Yogyakarta.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi uraian tentang pokok kesimpulan dari laporan magang dan saran yang perlu disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan hasil penulisan laporan magang.