



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Menurut Gary Dessler (2015:4) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan, dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Untuk bisnis atau organisasi apa pun yang mempekerjakan staf, perencanaan tenaga kerja dapat menjadi kunci untuk membangun masa depan yang sejahtera bagi Anda dan karyawan Anda. Intinya, perencanaan tenaga kerja adalah identifikasi dan analisis kebutuhan bisnis Anda dalam hal pengalaman, pengetahuan, keterampilan, dan kualitas tenaga kerja untuk mencapai tujuannya. Perencanaan tenaga kerja sangat relevan selama masa perubahan organisasi, membantu memungkinkan bisnis menjadi tangguh terhadap perubahan serta menghadapi tantangan ke depan dengan cara yang positif dan proaktif.

Pawfection tidak akan membutuhkan banyak orang untuk menangani bisnis. Saya (sebagai owner) akan menjadi satu-satunya manajer dan pekerja staf pada saat ini untuk mengurangi biaya (juga karena bisnis ini baru saja dimulai). Setelah kami mendapatkan lebih banyak modal, Pawfection akan bertujuan untuk memperluas tim layanan pelanggannya dan menemukan lebih banyak editor kreatif untuk membantu memasarkan Pawfection.



This business will wholly be run in all ways by the owner. However there might be plans in the future to expand for staff members.

B. Struktur Organisasi Perusahaan.

Menurut Robbins (2015:464), struktur organisasi adalah bagaimana tugas pekerjaan akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk mengarahkan dan menunjukkan tugas masing – masing karyawan.

Stephen P. Robbins (2015:470) membuat beberapa desain struktur organisasi sebagai berikut:

1. *The Simple Structure* (Struktur Sederhana)

Struktur tipe ini memiliki tingkat departementalisasi yang lebih rendah, rentang kontrol yang lebih luas, kekuasaan yang terpusat pada satu orang, dan sedikit formalisasi. Ini adalah sebuah organisasi yang “datar” dimana hanya ada dua atau tiga struktur vertikal dan sedikit karyawan. Struktur ini diterapkan oleh banyak bisnis yang masih kecil dimana pemilik bisnis juga bekerja sebagai manajer.

Kekuatan dari struktur ini ada pada kesederhanaannya dimana pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat, fleksibel, serta biayanya rendah. Kelemahan terbesar dari struktur ini adalah adanya formalisasi yang rendah dan sentralisasi tinggi menyebabkan struktur ini tidak cocok digunakan apabila perusahaan terus berkembang menjadi lebih besar.

2. *The Bureaucracy Structure* (Struktur Birokrasi)

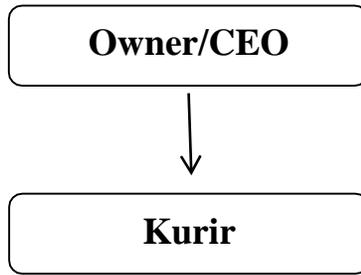


Struktur ini dicirikan oleh adanya tugas rutin yang dijalankan lewat spesialisasi pekerjaan, peraturan dan kebijakan yang ketat, pekerjaan dikelompokkan menjadi beberapa departemen fungsional, kekuasaan tersentralisasi, dan rentang kontrol yang sempit serta proses pengambilan keputusan yang harus melalui rantai komando. Kekuatan utama dari struktur ini adalah standarisasi operasional sehingga semua kegiatan telah ditetapkan sebelumnya.

3. *The Matrix Structure* (Struktur Matriks)

Struktur organisasi matriks ini sering juga disebut dengan struktur organisasi proyek karena karyawan yang berada di unit kerja fungsional juga harus mengerjakan kegiatan atau tugas proyek-proyek organisasi yang ditugaskan kepadanya. Struktur organisasi matriks ini mengakibatkan terjadinya multi komando dimana seorang karyawan diharuskan untuk melapor kepada dua pimpinan yaitu pimpinan di unit kerja fungsional dan pimpinan proyek. Struktur organisasi ini biasanya digunakan oleh perusahaan yang berskala besar atau perusahaan-perusahaan multinasional.

‘*Sole proprietorship*’ memiliki struktur organisasi yang sederhana; itu dimiliki dan dioperasikan oleh satu individu yang memiliki keputusan akhir tentang masalah strategis, keuangan dan pemasaran. Bahkan jika pemilik tunggal mempekerjakan karyawan, kepemilikan tunggal pada dasarnya adalah kediktatoran yang baik hati. Pemilik bisnis tidak harus menjawab siapa pun tentang keputusan tentang operasi bisnis. Ia hanya perlu menjaga agar operasional bisnis tetap aman dan legal serta menjalankan bisnis yang cukup menguntungkan untuk memenuhi kewajiban finansialnya. Oleh karena itu dari informasi diatas Pawfection akan memiliki “Struktur Sederhana”.



© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Gaji

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang system Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari memberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

For the monthly Salary, the owner will be receiving a steady Rp 5,000,000. Any additional profit will be injected back into the business.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

mencantumkan dan menyebutkan sumber:

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.