

BAB VI

PERENCANAAN ORGANISASI

A. Bentuk Kepemilikan

SAMUDERA GLASS dimiliki oleh seorang pemilik yaitu Stanley Handoko. Modal perusahaan 100% dari modal sendiri sehingga tidak ada pembagian keuntungan dengan pihak luar. Selain itu usaha ini menjadi tanggung jawab penuh pemilik atau *brand owner*. Keputusan untuk menjadikan saham perusahaan dimiliki 100% oleh perseorangan dikarenakan pemilik menghindari adanya risiko pengembalian modal dan beban bunga dalam perjalanan perintisan usahanya. Sehingga mengenai risiko keuntungan dari SAMUDERA GLASS akan menjadi beban pemilik selain itu pemilik juga memegang pengendalian sepenuhnya untuk kegiatan perencanaan investasi maupun penentuan mengenai produk dan hal-hal lain yang terkait dengan kegiatan operasional perusahaan.

B. Struktur Organisasi

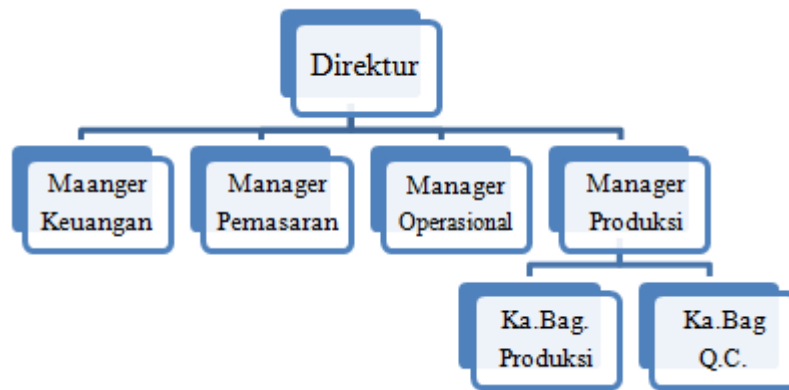
Struktur organisasi menurut Husein Umar (2009:133), adalah susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan. Dalam hal ini, masing-masing bagian berperan dalam tugasnya masing-masing. Sehingga pada saat usaha telah dimulai tidak terjadi kekacauan mengenai tugas masing-masing setiap bagian dan agar proses operasional perusahaan tetap terjaga. Dapat dilihat di tabel 7.1 dimana direktur adalah pemimpin utama dari perusahaan sekaligus penggagas serta yang pertama kali menanamkan filosofi perusahaan. Direktur memiliki kewajiban secara penuh terhadap perusahaan. Sudah menjadi tugas utama bagi Direktur untuk menjaga kelangsungan usaha. Selain itu





Direktur juga akan dibantu oleh supervisor operasional yang bertugas menjaga kelancaran kegiatan operasional perusahaan.

Gambar 6.1
STRUKTUR ORGANISASI



Sumber: SAMUDERA GLASS, 2013

Berdasarkan gambar 6.1 dapat dilihat bahwa struktur organisasi SAMUDERA GLASS tergolong sederhana yang sifat pengambilan keputusan berpusat pada pucuk pimpinan yaitu direktur.

C. Deskripsi Pekerjaan dan Spesifikasi Jabatan

Kejelasan dalam penjabaran deskripsi jabatan merupakan poin yang harus diperhatikan demi tercapainya kinerja perusahaan yang efektif. Dengan adanya kejelasan maka masing-masing karyawan memiliki tolak ukur tanggung jawab terhadap kinerjanya masing-masing, sehingga dapat meminimalisir terjadinya kebingungan dalam menjalankan fungsi dari masing-masing jabatan.

Spesifikasi jabatan adalah penunjang terciptanya pengelolaan perusahaan yang efektif dan efisien, dengan menetapkan spesifikasi yang tepat dan sesuai dengan jabatan yang akan diisi, maka sinergi yang baik antar karyawan dapat



terbangun. Uraian tugas dan tanggung jawab para pekerja di SAMUDERA GLASS adalah sebagai berikut:

Direktur

Stanley Handoko merupakan pimpinan perusahaan dan bertugas untuk membuat keputusan mengenai kebijakan usaha dan memotivasi para karyawannya. Stanley Handoko juga bertanggung jawab atas keuangan yang ada di SAMUDERA GLASS bertanggung jawab penuh atas izin-ijin usaha, pengeluaran biaya, pembayaran gaji karyawan. Selain itu, direktur juga bertanggung jawab untuk perumusan strategi dan keberhasilan perusahaan secara keseluruhan baik dalam segi promosi untuk kedepannya demi kelangsungan usaha.

Manajer Keuangan

Bertanggung jawab mengenai keluar masuk uang, pembayaran ke vendor, penerimaan dari pelanggan, koordinasi dengan pihak bank untuk pengadaan fasilitas pembayaran yang memudahkan pelanggan seperti mesin debit card dan credit card. Selain itu bertanggung jawab pula untuk penyusunan laporan keuangan dan pajak SAMUDERA GLASS.

Manajer Pemasaran

Bertanggung jawab mengenai strategi-strategi pemasaran yang ada dalam perusahaan, berinteraksi dengan masyarakat sekitar dengan tujuan memberi masyarakat sekitar kesadaran akan keberadaan SAMUDERA GLASS.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.



4. Manajer Operasional

Supervisor operasional bertanggung jawab untuk menjalankan *day to day activities* seperti melakukan estimasi dalam hal membeli bahan mentah dengan waktu yang tepat, bertanggung jawab terhadap setiap keluhan yang ada serta memotivasi para karyawan agar bekerja lebih baik lagi.

Manajer Produksi

Supervisor produksi bertanggung jawab untuk menjalankan *day to day activities* seperti menyusun jadwal mengenai pengiriman bahan mentah, stok bahan mentah di gudang dan melakukan estimasi dalam hal membeli bahan mentah dengan waktu yang tepat, dan mengawasi proses produksi secara keseluruhan.

Kepala Bagian Produksi

Bertanggung jawab dalam menjalankan yang diperintahkan supervisor produksi, menjalankan proses produksi dengan baik sesuai dengan prosedur dan perencanaan yang sudah ditentukan.

7. Kepala Bagian Control

Bertanggung jawab dalam menjalankan yang diperintahkan supervisor produksi, menjaga kualitas barang hasil produksi, kebersihan dalam lingkungan produksi dan melaksanakan tugas-tugas lainnya yang terkait dengan operasional keseluruhan divisi produksi.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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.



D. Balas Jasa

Ⓒ Kompensasi karyawan menurut Garry Dessler (2011:46) merujuk kepada semua bentuk bayaran atau hadiah bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pengusaha).

Kompensasi merupakan suatu kewajiban yang harus dilakukan oleh pemilik usaha. Hal ini disebabkan kompensasi merupakan proses dimana pemilik usaha harus melakukan balas jasa kepada para karyawan di perusahaannya yang telah bekerja dan mendukung kegiatan operasional perusahaan.

Kompensasi dibagi menjadi kompensasi langsung dan tidak langsung. Untuk kompensasi langsung SAMUDERA GLASS memberikan gaji pokok bulanan yang disesuaikan dengan Upah Minimum Propinsi Jawa Tengah. Selain itu karyawan juga mendapat tunjangan hari raya (THR).

Tabel 6.1
UPAH MINIMUM REGIONAL TAHUN 2011-2013

Propinsi	Sektor	2011	2012	2013
Jawa Tengah	Non Sektor	1.117.245	1.500.000	2.200.000

Sumber: BPS Kudus (2013)

Berikut adalah penjelasan mengenai tabel balas jasa dari SAMUDERA GLASS berupa gaji pokok dan THR (Tunjangan Hari Raya).



**Tabel 6.2
BALAS JASA
(Dalam Rupiah)**

No.	Keterangan	Jumlah (Orang)	Pekerjaan	2014	2015	2016	2017	2018
1	Direktur	1	Membuat keputusan mengenai kebijakan usaha dan memotivasi para karyawannya	72,000,000	75,600,000	79,380,000	83,349,000	87,516,450
2	Manager Keuangan	1	Mengawasi dan bertanggungjawab untuk penyusunan laporan keuangan dan pajak	48,000,000	50,400,000	52,920,000	55,566,000	58,344,300
3	Manager Pemasaran	1	Menyusun strategi-strategi pemasaran yang ada dalam perusahaan	48,000,000	50,400,000	52,920,000	55,566,000	58,344,300
4	Manager Operasional	1	Menjalankan day to day activities	48,000,000	50,400,000	52,920,000	55,566,000	58,344,300
5	Kepala Bagian Produksi	1	Mengawasi dan membuat laporan produksi	36,000,000	37,800,000	39,690,000	41,674,500	43,758,225
6	Kepala Bagian QC	1	Menerapkan dan membuat laporan QC	36,000,000	37,800,000	39,690,000	41,674,500	43,758,225
7	Staff Bagian Produksi	8	Melakukan proses produksi	201,600,000	211,680,000	222,264,000	233,377,200	245,046,060
8	Staff Bagian QC	3	Melakukan proses QC	75,600,000	79,380,000	83,349,000	87,516,450	91,892,273
9	Staff Operasional	3	Membantu manager operasional menjalankan day to day activity	75,600,000	79,380,000	83,349,000	87,516,450	91,892,273
TOTAL				640,800,000	672,840,000	706,482,000	741,806,100	778,896,405
BIAYA GAJI								

Sumber: SAMUDERA GLASS, 2013

Adanya fluktuatif yang terjadi pada perekonomian negara tentu akan memberi dampak kepada tiap individu terhadap kenaikan harga kebutuhan hidup, oleh sebab itu perusahaan mengeluarkan kebijakan peningkatan kompensasi balas jasa tenaga kerja yang terdiri dari 2 komponen, yaitu:

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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Inflasi

Dalam ilmu ekonomi, inflasi adalah suatu proses meningkatnya harga-harga secara umum dan terus-menerus (*kontinu*) berkaitan dengan mekanisme pasar yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, antara lain, konsumsi masyarakat yang meningkat, berlebihnya likuiditas di pasar yang memicu konsumsi atau bahkan spekulasi, sampai termasuk juga akibat adanya ketidaklancaran distribusi barang. Dengan kata lain, inflasi juga merupakan proses menurunnya nilai mata uang secara terus-menerus. Inflasi secara langsung akan berdampak pada penurunan nilai mata uang, sehingga perusahaan mengeluarkan kebijakan peningkatan kompensasi sebesar 4,93% per tahun guna mengimbangi terjadinya inflasi. Angka inflasi ini diperoleh dari rata-rata inflasi Indonesia dalam 3 tahun terakhir yang dikeluarkan oleh Bank Indonesia.

Prestasi Kerja

Ukuran prestasi kerja dilihat dari kehadiran atau absensi, pengerjaan tanggung jawab pekerjaan, serta kepatuhan terhadap tata tertib yang berlaku. Atas prestasi kerja ini perusahaan mengeluarkan kebijakan peningkatan kompensasi sebesar 4% per tahun guna memberikan penghargaan terhadap karyawan.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

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.