



## BAB VI

### RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

#### 6.1 Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Dessler (2020:3), menyebutkan bahwa organisasi berisikan atas orang – orang yang saling bekerjasama pada peran formalnya masing - masing untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam menjalankan kegiatan usaha, perusahaan harus memiliki beberapa tenaga kerja yang sesuai dengan tugas dan keahliannya masing-masing agar kegiatan operasional usaha dapat berjalan dengan efektif dan sesuai arahan. Jumlah tenaga kerja dalam menjalankan suatu usaha harus sesuai dengan kebutuhan operasional, jika anggota perusahaan lebih dari yang dibutuhkan, maka akan biaya yang dikeluarkan akan tidak menjadi efektif.

Royale Damper merupakan usaha bergerak dibidang pembuatan damper variasi pada mobil, dimana perusahaan ini membutuhkan jumlah tenaga kerja yang tidak banyak dalam menjalankan kegiatan bisnisnya. Royale Damper memerlukan memerlukan 5 anggota perusahaan yang terdiri dari manajer/pemilik, staff admin & keuangan, staff produksi dan staff *digital marketing*.

Berikut ini alasan Royale Damper membutuhkan 5 tenaga kerja tersebut:

- a. Manajer/pemilik, perusahaan membutuhkan manajer untuk membuat keputusan besar untuk menjalankan kegiatan operasional tersebut. Keputusan yang dibuat oleh manajer yaitu membuat strategis pengembangan pasar dimana manajer membuat strategi





pemasaran/*branding* dan melaksanakan strategi tersebut bersama dengan tim serta

**C** pengembangan variasi produk. Manajer dapat memupuk semangat kerja tim untuk

lebih semangat/produktif dalam bekerja para rekan kerjanya.

**b** Staff Admin & Keuangan, perusahaan memerlukan satu staff admin dan keuangan

untuk membuat laporan harian dan bulanan penjualan damper, melayani konsumen melalui *offline* dan *online*, memesan dan menyetok bahan baku perusahaan, bertanggung jawab atas kegiatan operasional setiap harinya.

**c** Staff Produksi, perusahaan membutuhkan dua staff produksi untuk menjalankan usaha

Royale Damper ini. Hal ini dilakukan agar produksi damper dapat bekerja efektif dan efisien dalam hal waktu. Terdapat dua bagian pekerjaan di dalam kegiatan produksi yaitu staff produksi yang melakukan produksi damper dan staff produksi yang melakukan *finishing* dan *packaging* pada produk. Dengan adanya dua staff produksi, hal ini dapat menghasilkan kinerja yang maksimal untuk produksi, *finishing*, dan *packaging* produk damper.

**d**. Staff *Digital Marketing*, perusahaan membutuhkan satu staff *digital marketing*.

Perusahaan ingin mendapatkan citra yang baik di *marketplace*, dimana staff *digital marketing* akan membuat konten edukasi produk damper dan ide pemasaran yang menarik untuk menjangkau konsumen di Jabodetabek. Konten edukasi dan promosi produk akan disebarakan melalui media sosial dan *platform online*(Tokopedia). Staff *digital marketing* juga membantu untuk memasarkan produk secara *online* dan *offline* bersama dengan manajer serta membuat inovasi dan kreativitas pada produk damper dan iklan pemasaran Royale Damper.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.



Berikut ini perencanaan kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh Royale Damper

selama 5 tahun kedepan:

Tabel 6.1 Rencana Kebutuhan Karyawan selama 5 tahun kedepan

Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja				
	2023	2024	2025	2026	2027
Administrasi & keuangan	1	1	1	1	1
Staff Produksi	2	2	3	3	4
Staff <i>digital marketing</i>	1	2	2	2	2

Sumber: Royale Damper, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.1, menjelaskan bahwa total tenaga kerja yang dibutuhkan Royale Damper dalam membantu kegiatan operasional usaha ini. Berikut ini penjelasan rencana kebutuhan karyawan selama 5 tahun kedepan:

Pada tahun 2023, perusahaan membutuhkan satu tenaga kerja profesional untuk bidang administrasi & keuangan untuk menjalankan kegiatan operasional setiap harinya, seperti membuat laporan penjualan harian, laporan penggunaan bahan baku, dsb. Royale Damper membutuhkan dua tenaga kerja untuk bagian staff produksi untuk melaksanakan kegiatan proses produksi, *finishing* serta *packaging*. Hal ini dibuat agar proses produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam hal waktu. Royale Damper membutuhkan satu tenaga kerja bagian staff *digital marketing*, dimana hal ini Royale Damper membutuhkan satu tenaga kerja profesional untuk membuat konten/ide promosi, desain pada *platform online* dan media sosial. Royale Damper juga berfokus kepada penjualan *online*. Jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan Royale Damper adalah 4 orang di tahun 2023.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak Cipta Milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian GIE)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.  
d. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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



Pada tahun 2024, Royale Damper melakukan penambahan satu bidang marketing yaitu staff *digital marketing*. Hal tersebut dilakukan agar pada tahun kedua ini, Royale Damper dapat fokus pada pengembangan pasar. Staff *digital marketing* akan melakukan peningkatan penjualan yang telah ditargetkan serta Staff *digital marketing* dapat membantu manajer untuk membuat analisa permintaan pasar dan kompetitor serta melaksanakan kegiatan strategi promosi baik secara *online* dan *offline*.

Pada tahun 2025, Royale Damper melakukan penambahan satu staff produksi. Hal ini dilakukan agar jumlah produksi dapat mencapai target yang ditentukan oleh perusahaan serta membuat proses produksi menjadi lebih efektif dan efisien.

Pada tahun 2026, Royale Damper tidak melakukan penambahan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk melihat selama satu tahun tersebut apakah efektif tidak dengan jumlah tenaga kerja yang ada saat ini.

Pada tahun 2027, Royale Damper melakukan penambahan satu staff produksi. Hal ini dilakukan karena Royale Damper sudah memasuki tahun kelima dalam menjalani kegiatan usaha damper, dimana jumlah produksi damper harus meningkat dan sudah memiliki citra usaha yang cukup dikenal oleh masyarakat.

## 6.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga kerja

Proses rekrutmen merupakan proses mencari dan mengikat calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk memenuhi kebutuhan yang direncanakan perusahaan. Tujuan dari proses rekrutmen adalah untuk memenuhi SDM yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

Dalam proses rekrutmen, perusahaan dapat memilih dari sekelompok pelamar individu yang paling cocok untuk posisi tertentu dan organisasi. Jika individu tidak sesuai dengan kualifikasi



standar suatu perusahaan, maka kinerja di dalam organisasi akan tidak menjadi efektif di dalam organisasi. Hal ini harus diperhatikan dalam proses menyeleksi karyawan, karena keputusan dalam menyeleksi karyawan yang baik akan memberikan manfaat yang sangat besar bagi perusahaan, begitu juga dengan sebaliknya.

Berikut merupakan proses rekrutmen dan seleksi calon anggota perusahaan Royale Damper:

### 1. Membuka Lowongan kerja

Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan untuk Royale Damper yang berada di Bekasi, Harapan Indah melalui media sosial yaitu Instagram dan aplikasi *LinkedIn*. Aplikasi *LinkedIn* digunakan oleh beberapa perusahaan dan para pekerja yang mencari pekerjaan. Lowongan pekerjaan juga disebarluaskan melalui Instagram, dimana admin Royale Damper akan membuat *post* lowongan pekerjaan. Kepada pelamar yang ingin bergabung dengan Royale Damper, dapat mengirimkan CV (*Curriculum Vitae*) melalui *e-mail* perusahaan Royale Damper yaitu [royaledamper@gmail.com](mailto:royaledamper@gmail.com). Selain menyebarkan informasi lowongan kerja melalui media sosial dan aplikasi *LinkedIn*, Royale Damper akan menyebarkan informasi kepada relasi yang terdekat, dimana hal ini juga merupakan salah satu cara penting untuk mendapatkan referensi, dengan harapan referensi/kenalan dapat memberikan tenaga kerja yang baik.

### 2. Melakukan seleksi berdasarkan *Curriculum Vitae*.

Setelah mengumpulkan semua CV dari beberapa calon anggota perusahaan, pemilik usaha akan memilih pelamar yang sesuai dengan jabatan yang dilamar. Pemilik usaha akan melakukan panggilan untuk wawancara dan tes kepada pelamar yang lolos dalam seleksi berdasarkan CV

### 3. Melakukan Rekrutmen dengan tes dan wawancara

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 IBKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



Pelamar yang sudah dihubungi oleh pemilik usaha, harus mendatangi tempat usaha Royale Damper dengan waktu yang ditentukan. Pelamar yang hadir akan mengikuti tes psikologi, matematika yang dijadikan satu modul. Tes tertulis ini dilakukan agar untuk mengetahui kepribadian serta kecepatan berpikir/kecermatan mereka dan pekerjaan yang sesuai dengan posisi pekerja yang akan mereka jabati nantinya. Setelah pelamar menyelesaikan tes tertulis tersebut, akan diadakan wawancara. Pelamar akan diwawancara satu persatu dan dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha.

#### 4. Penerimaan Karyawan

Pemilik usaha akan menyeleksi para pelamar melalui tes tertulis dan wawancara yang sudah dilakukan sebelumnya. Pelamar yang terpilih akan mendapatkan info dari perusahaan melalui telepon dan jika tidak terpilih maka akan diberikan informasi melalui *e-mail*. Setelah mendapatkan informasi tersebut, calon anggota perusahaan akan mendapatkan informasi selanjutnya.

#### 5. Pelatihan kepada tenaga kerja

Setelah mendapatkan informasi lebih lanjut dari perusahaan, anggota perusahaan diwajibkan hadir untuk mengikuti pelatihan selama satu minggu yang dibimbing oleh pemilik usaha. Hal ini dilakukan agar tenaga kerja perusahaan siap menjalankan kegiatan operasional di bidang masing-masing dengan baik dan sesuai arahan. Jika ada anggota perusahaan yang gagal dalam masa pelatihan, maka akan diberhentikan oleh perusahaan.

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 IBKKG.

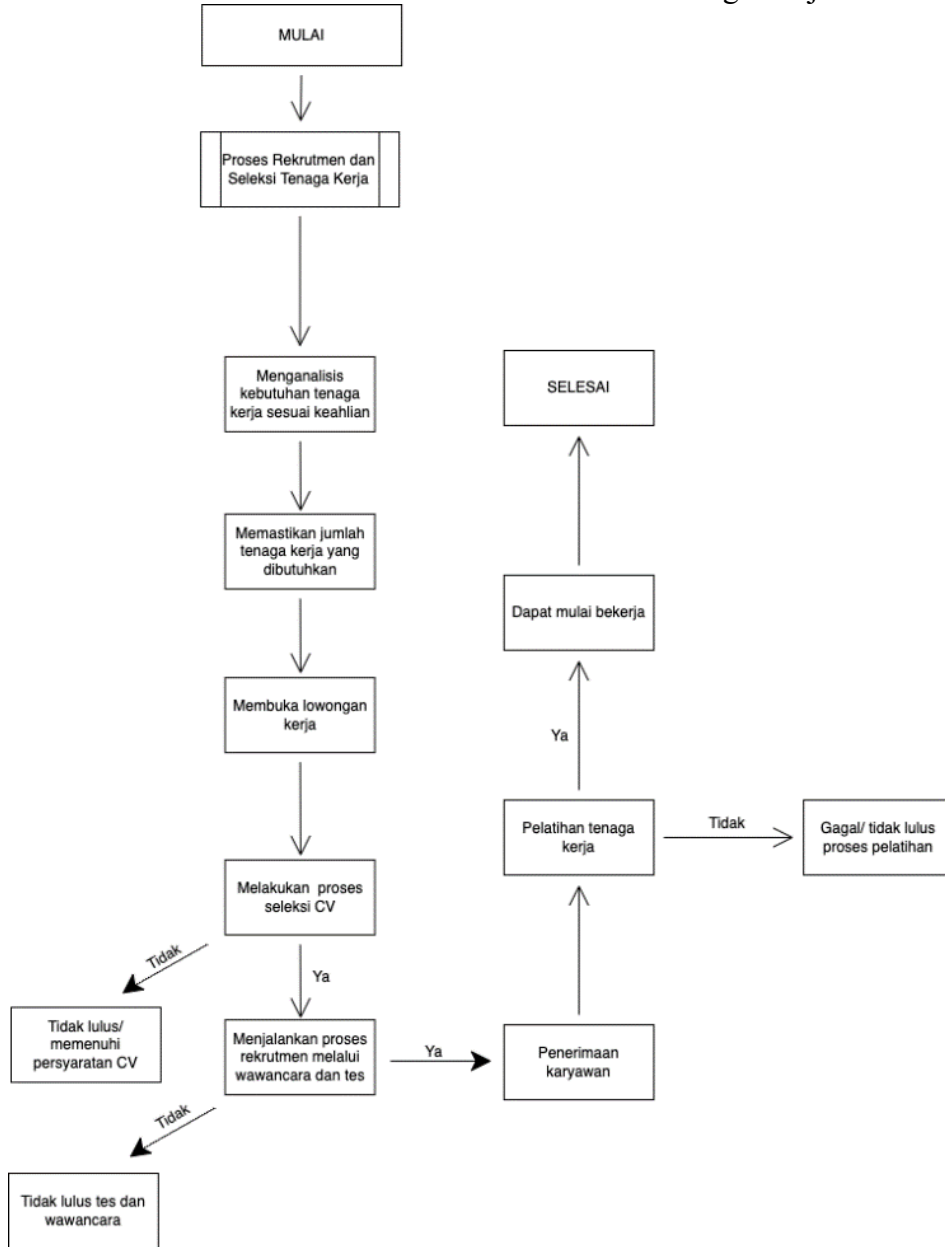
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



## 6. Karyawan dapat mulai bekerja

Setelah pelatihan yang diberikan dari pemilik usaha sudah dituntaskan oleh calon tenaga kerja/karyawan Royale Damper, tenaga kerja tersebut dapat bekerja di Royale Damper pada waktu yang akan ditentukan oleh pemilik usaha Royale Damper.

Gambar 6.1  
Flowchart Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja.



Sumber: Hasil Observasi Royale Damper, 2022.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.



## 6.3 Uraian Kerja



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Uraian kerja atau *job description* adalah tugas dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan tertentu yang berisikan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Uraian kerja menyangkut dalam kegiatan operasional yang, berikut ini *job desc* dari anggota perusahaan:

### a. Manajer/Pemilik

- 1) Membuat keputusan strategis untuk pengembangan pasar.
- 2) Memberikan arahan kepada anggotanya dalam menjalani kegiatan operasional.
- 3) Membuat analisis untuk melihat kekuatan dan kelemahan perusahaan, analisis yang dibuat seperti faktor internal dan eksternal perusahaan dan SWOT.
- 4) Bertanggungjawab serta menjalankan keputusan strategis pengembangan pasar.
- 5) Membuat strategi untuk pengembangan variasi produk.

### b. Staff Administrasi & Keuangan

- 1) Bertanggungjawab dalam hal administrasi usaha Royale Damper dan mencatat, melakukan pemesanan serta mengontrol bahan baku dengan tim cetak.
- 2) Membuat laporan harian dan bulanan mengenai transaksi penjualan damper dan pembelian bahan baku.
- 3) Melayani konsumen baik secara langsung maupun tidak langsung seperti *whatsapp, e-mail, dsb.*
- 4) Melakukan pemesanan serta pembelian bahan baku, perlengkapan kantor dan produksi.

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.





c. Staff *digital marketing*

- 1) Membuat konten/ide kreatif promosi untuk media sosial dan *advertising*.
- 2) Membantu manajer melakukan kegiatan pemasaran produk baik secara *online* dan *offline*.
- 3) Melayani konsumen melalui sosial media dan *platform online*(Tokopedia).
- 4) Melaksanakan strategi promosi baik *online* maupun *offline*.

d. Staff produksi

- 1) Menjaga kualitas produk damper dengan konsisten.
- 2) Menjaga kualitas *finishing* dan *packaging* produk dengan baik.
- 3) Membuat catatan penggunaan bahan baku serta melapor catatan tersebut kepada bagian administrasi.
- 4) Menjaga rahasia formula produksi dari pesaing lain/orang diluar perusahaan Royale Damper.

Spesifikasi pekerjaan merupakan syarat/kriteria umum dalam menerima calon anggota

perusahaan untuk bekerja di suatu perusahaan. Berikut ini spesifikasi dan kualifikasi jabatan di

Royale Damper:

a. Staff Administrasi & Keuangan

- 1) Pendidikan diutamakan SMA/SMK.
- 2) Pria/Wanita.
- 3) Usia diutamakan 19-28 tahun.
- 4) Pengalaman bekerja di bidang administrasi minimal 1 tahun.
- 5) Memiliki karakter yang jujur dan berintegritas dalam bekerja.
- 6) Disiplin dan teliti dalam bekerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- 7) Mampu bekerjasama dalam tim.

b. **C** Staff *digital marketing*

- 1) Pendidikan diutamakan SMA/SMK.
- 2) Usia di antara 19-29 tahun.
- 3) Pria/Wanita.
- 4) Harus memiliki kemampuan kreativitas dan inovatif yang sangat baik.
- 5) Berpengalaman minimal 1 tahun dibidang *digital marketing*.
- 6) Memiliki karakter yang jujur, berintegritas dalam bekerja dan disiplin.
- 7) Mampu bekerjasama dalam tim.

c. Staff produksi

- 1) Pendidikan diutamakan SMA/SMK.
- 2) Usia yang diutamakan 19-30 tahun.
- 3) Diutamakan Pria.
- 4) Memiliki karakter yang jujur, disiplin dan berintegritas dalam bekerja.
- 5) Berpengalaman bekerja di bidang produksi minimal 1 tahun.
- 6) Mampu bekerjasama dalam tim.



## 6.4 Struktur Organisasi Perusahaan.

© Hak Cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

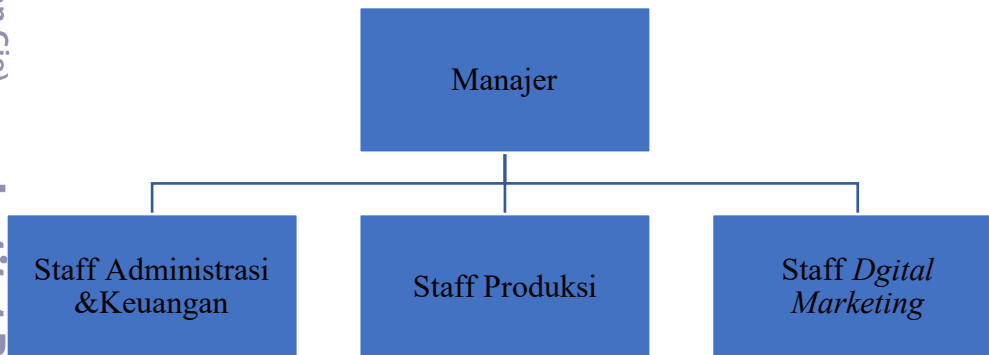
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Menurut Robbins (2017:531) menyatakan bahwa struktur organisasi adalah bagaimana tugas pekerjaan akan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasi untuk mengkoordinasikan tugas-tugas yang harus dikerjakan masing-masing anggota perusahaan.

Struktur organisasi perusahaan merupakan suatu garis hirarki yang mendeskripsikan berbagai komponen dalam suatu organisasi, dimana sumber daya manusia di dalam lingkungan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing.

Berikut ini merupakan struktur organisasi dari Royale Damper:

Gambar 6.1  
Struktur Organisasi Royale Damper



Sumber: Hasil observasi Royale Damper, 2022.

Berdasarkan Gambar 6.1 diatas, struktur organisasi merupakan struktur hierarki yang dibuat dengan sederhana. Manajer/pemilik sebagai pemimpin dan bertanggung jawab

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.



penuh pada Royale Damper serta membuat keputusan besar seperti membuat keputusan strategis dalam pengembangan pasar dan pengembangan varian produk. Staff Administrasi & Keuangan akan bertanggung jawab atas administrasi Royale Damper dan laporan harian mengenai hasil produksi dan stok bahan baku. Staff Produksi akan melaksanakan kegiatan produksi dimulai dari proses awal produksi sampai pengemasan produk damper serta menjaga kualitas produk dengan baik. Staff *Digital Marketing* akan melaksanakan kegiatan strategi promosi secara *online* dan *offline* serta melakukan inovasi dan kreativitas pada produk, konten dan ide pemasaran.

## 6.5 Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Balas jasa karyawan merupakan gaji dan tunjangan yang harus diterima oleh setiap anggota/tenaga kerja perusahaan Royale Damper, hal ini merupakan hak atas tenaga dan pikiran yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Undang-undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial Nasional menyatakan bahwa gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberian kerja kepada pekerja ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Dalam menetapkan besarnya upah yang terdapat dalam Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Berikut adalah rincian kompensasi dan balas jasa anggota perusahaan Royale Damper:

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak Cipta Milik IBI KKG (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 mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



a. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat/jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

b. Tunjangan Hari Raya(THR)

Tunjangan Hari Raya adalah pendapatan non upah yang wajib dibayarkan kepada kerja kepada pekerja/keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia. Tunjangan ini diambil dari satu kali gaji pokok masing-masing tenaga kerja perusahaan Royale Damper.

Berikut ini adalah tabel kompensasi dan balas jasa karyawan Royale Damper:

Tabel 6.2 Kompensasi dan balas jasa karyawan Royale Damper Pada Tahun 2023 (Dalam Rupiah)

No	Biaya Tenaga Kerja 2023					Total/Tahun
	Jabatan	Jumlah TK	Gaji	Gaji/tahun	THR	
1	Manajer	1	6.000.000	72.000.000	6.000.000	78.000.000
2	Staff Administrasi&Keuangan	1	5.000.000	60.000.000	5.000.000	65.000.000
3	Staff Digital Marketing	1	4.925.000	59.100.000	4.925.000	64.025.000
4	Staff Produksi	2	4.900.000	58.800.000	4.900.000	127400000
Total Biaya						334.425.000

Sumber: Royale Damper, 2022.

Berdasarkan Tabel 6.2, dijelaskan proyeksi balas jasa karyawan untuk tahun 2023.

Asumsi yang digunakan kenaikan 8% pertahun, dimana asumsi ini diambil dari data rata-rata kenaikan UMK di Kota Bekasi dari balas jasa pada setiap tahunnya. Gaji yang diberikan kepada karyawan Royale Damper sesuai dengan UMK regional Kota Bekasi, dimana hal ini untuk manajer dan staff administrasi keuangan lebih tinggi dibandingkan yang lain dikarenakan mereka memiliki tanggung jawab yang lebih besar dibandingkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.

staff produksi dan staff digital marketing. Dalam hal ini untuk manajer dan staff administrasi dan keuangan mendapatkan gaji yang lebih tinggi.

Untuk melihat rincian gaji tenaga kerja dari tahun 2024-2027 dapat dilihat pada lembar lampiran 2.

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

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian**

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.

