V
FUNGSI PERUSAHAAN

5.1. PERSONALIA

Organisasi merupakan wahana untuk mencapai tujuan. Agar supaya pencapaian tujuan ini dapat dilaksanakan dengan baik, diperlukan fungsi-fungsi. Pengertian fungsi adalah tugas-tugas yang dapat dengan segera dibedakan dengan tugas-tugas yang lain.

Sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi tersebut , diperlukan personalia-personalia yang diberi wewenang, tanggung jawab dan pertanggungjawaban.

Jenis-jenis Personalia :

1). *Tenaga Eksekutif*
adalah yang mempunyai dua tugas pokok ialah mengambil berbagai keputusan dan melaksanakan fungsi organik manajemen : merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan , mengkoordinir dan mengawasi.

2). *Tenaga Operatif*
adalah merupakan tenaga terampil, yang menguasai bidang pekerjaannya, sehingga setiap tugas yang dibebankan kepadanya dapat dilaksanakan dengan baik.
Tenaga operatif ditinjau dari kemampuan melaksanakannya di bagi menjadi 3 golongan :
   a. Tenaga terampil (skilled labor)
   b. Tenaga setengah terampil (semi killed labor)
   c. Tenaga tidak terampil (unskilled labor)

Sumber tenaga kerja :

1). Dari dalam perusahaan
2). Teman-teman para karyawan
3). Lembaga penempatan tenaga kerja
4). Lembaga Pendidikan
5). Masyarakat Umum

Seleksi Tenaga Kerja :

1). *Penentuan Jenis (Kualitas) Tenaga Kerja*
Penentuan prasyarat yang harus dipenuhi a.l. :
   a. Batas minimum-maksimum usia
   b. Pendidikan minimal yang dimiliki
   c. Pengalaman kerja yang telah diperoleh
   d. Bidang keahlian yang dimiliki
   e. Keterampilan lain yang dimiliki
   f. Pengetahuan-pengetahuan lainnya

g. dsb.

2). *Penentuan Jumlah Tenaga Kerja*
Penentuan jumlah tenaga kerja, meliputi dua hal pokok yakni :
a. Analisa beban kerja
b. Analisa tenaga kerja untuk menghitung jumlah tenaga kerja yang sesungguhnya dapat tersedia pada satu periode tertentu.

3). *Proses Seleksi*
Mengadakan seleksi pada umumnya, tahap-tahapnya sbb :
a. Pengisian formulir atau pernyotiran lamaran-lamaran yang masuk
b. Wawancara pendahuluan
c. Psycho-test
Psycho-test meliputi 5 hal yaitu :
(1) aptitude test - menguji sikap seseorang
(2) achievement test - menguji bakat seseorang
(3) interest tesdt - menguji minat seseorang
(4) personality test - menguji kepribadian seseorang
(5) IQ test (intelegensia quotient) - menguji kecakapan seseorang
d. Wawancara lanjutan
e. Pengujian referensi
f. Pengujian kesehatan
g. Masa orientasi

Pengembangan Karyawan
Pada dasarnya, terdapat 2 metode pengembangan karyawan :
1). Dilaksanakan di dalam dan oleh perusahaan sendiri
2) Dilaksanakan di luar perusahaan dan oleh lembaga lain.

Kompensasi
adalah imbalan jasa yang diberikan secara teratur dan dalam jumlah tertentu oleh perusahaan kepada para karyawan atas konstribusi tenaganya yang telah diberikan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat upah :
1). Pasar tenaga kerja
2). Tingkat upah yang berlaku di daerah yang bersangkutan
3). Tingkat keahlian yang diperlukan
4). Situasi laba perusahaan
5). Peraturan pemerintah

Metode Pengupahan

1). *Sistem Upah Waktu*
adalah menetapkan upah berdasarkan tanggung jawab yang dipikulnya kepada karyawan .

2). *Sistem Upah Prestasi, Potongan*
adalah sistem upah berdasarkan atas prestasi pekerja atau per unit produk yang diselesaikan.

3). *Upah Borongan*
adalah sistem upah berdasarkan penetapan pekerkjkaan tertentu yang harus diselesaikan dalan jangka eaktu tertentu.
Bila buruh lambat menyelesaikan pekerjaan dari waktu yang telah ditetapkan, upah yang dibayarkan tetap sesuai dengan aturan.

4). *Sistem Upah Premi*
Premi adalah hadiah/bonus yang diberikan kepada karyawan karena berkat pekerjaan yang ia lakukan telah memberikan suatu keuntunga kepada perusahaan.

Hubungan Perburuhan
adalah hubungan antara karyawan dan manajemen.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB)
adalah perjanjian kerja bersama antara buruh dengan manajemen perusahaan yang meliputi hak-haka dan kewajiban buruh maupun pengusaha.

Hak-Hak Buruh
Materi-materi buruh yang dapat ducantumkan ke dalam perjanjian kerja bersama a.l.:
1). Besarnya gaji/upah minimal yang harus diterima buruh beserta kenaikannya.
2). Tunjangan-tunjangan yang harus diterima
3). Hak untuk mendapatkan santunana kecelakaan di tempat kerja
4). Hak untuk mendapatkan promosi dengan sistem penilaian yang adil
5). Hak untuk meningkatkan ketrampilan dan pengetahuan melalui program training yang diberikan oleh perusahaan.
6). Mendapatkan pesangon bila ia dipecat atau dikeluarkan atas kemauan sendiri
7). Besarnya pesangon.

Kewajiban Buruh
Buruh dituntut oleh pihak pengusaha untuk melaksanakan kewajibannya a.l.:
1). Datang bekerja tepat pada waktunya
2). Menjaga ketertiban dan suasana kerja serasi
3). Berusaha meningkatkan produktivitas
4). Mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, mematuhi tata waktu kerja
5). Berusaha untuk selalu dapat melakukan pengehmatan untuk menekan biaya produksi
6). Menyumbangkan gagasan-gagasan yang bermanfaat untuk kelancaran jalannya usaha dan penekanan biaya produksi
7). Bekerja sesuai yang digambarkan dalam deskripsi jabatan.

Hak Pengusaha

hak-hak pengusaha yang dapat dimasukkan sebagai materi pembuatan PKB a.l.:

1). Hak untuk mengevaluasi kerja karyawan menurut tata cara yang telah disepakati
2). Hak menentukan/memilih /seseorang yang dianggap baik untuk menjadi pimpinan
3). Hak untuk menegur/mengerahkan , bila terdapat karyawan yang dipandang bertindak menyimpang sehingga merugikan perusahaan.
4). Hak memberi promosi dan devisi kepada karyawan
5). Hak untuk memecat , sesuai dengam prosedur yang berlaku.

Kewajiban Pengusaha

Sedangkan kewajiban pengusaha a.l.:

1). Memberikan semua hak karyawan yang telah disepakati bersama, gaji, promosi, santunan, jaminan-jaminan,dsb.
2). Memperlakukan semua karyawan secara adil
3). Memberikan fasilitas-fasilitas kepada karyawan , tempat ivbadah, sekolah, rekreasi, dsb.

Macam-Macam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya terdapat 3 macam perjanjian kerja bersama yaitu ;

1). *Closed shop agreement*
Perjanjian kerja yang hanya berlaku bagi pekerja /buruh , yang telah tergabung menjadi anggota serikat (persatuan). Jadi pengusaha hanya boleh memperkerjakan para anggota serikat buruh saja.

2). Union shop agreement
Persetujuan ini mengharuskan kepeda para pekerja untuk menjadi anggota serikat dalam periode waktu tertentu sesudah mereka bekerja

3). Open shop agreement
Persetujuan ini memberikan kebebasan kepada para anggota untuk menjadi atau tidak anggota serikat.

Konflik

Konflik dalam hubungan kerja biasanya terjadi apabila kepentingan kedua belah pihak antara buruh dan pengusaha terganggu.

Terdapat 3 macam cara pemecahan konflik dengan menggunakan perantara yakni :

1). Konsiliasi
Menunjukan suatu usaha untuk mempertemukan kedua belah pihak, antara buruh dengan pengusaha, untuk membahas dan menyelesaikan masalah yang mereka hadapi.
Konsilator, sebagai pendamai, tidak mempunyai wewenang apapun dalam mencapai persetujuan tersebut.

2). Mediasi
Pihak ketiga bertindak sebagai mediator hanya berwenang untuk memberikan saran-saran kepada kedua belah pihak bagaimana masalah harus dipecahkan.

3). Arbitrasi

Keputusan-keputusan yang diambil oleh arbitrator (pelerai) , bersifat mengikat kedua belah pihak dan mempunyai kekuatan hukum.