

## Analisis Peran *Stakeholder* pada PT Maicih Inti Sinergi dalam Upaya Penyempurnaan Struktur Organisasi Perusahaan

Roni Zakaria R, ST., MT. <sup>\*1)</sup>, Ir. Renny Rochani, M.T., Ph.D. <sup>2)</sup>, Agusthania Salsavi Putri Nisardani <sup>3)</sup>, dan Anggita Herdwika Pramesinta <sup>4)</sup>

<sup>\*1,2)</sup> Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Sebelas Maret, Jl. Ir Sutami No. 36 A, Surakarta, 57126, Indonesia

<sup>\*3,4)</sup> Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, Jl. Mayjen Haryono 167, Kota Malang, 65145, Indonesia

Email: agusthianaspn@gmail.com, anggita.herdwika10@gmail.com

### ABSTRAK

Persaingan usaha merupakan salah satu bentuk aktifitas bisnis yang dari zaman ke zaman terus berkembang di Indonesia. Keberadaan teknologi canggih dan kemajuan inovasi di Indonesia membuat sector-sector industri semakin ketat dalam persaingan, salah satunya dalam industri makanan. Agar bisa menyeimbangkan persaingan bisnis zaman sekarang dan berjalan sesuai dengan yang digariskan oleh perusahaan, maka perlu perna struktur organisasi yang baik agar perusahaan dapat berjalan dengan optimal. Objek yang akan diteliti adalah PT. Maicih Inti Sinergi. Penelitian ini bertujuan mengetahui sejauh mana posisi struktur organisasi dan profesionalisme terhadap efektivitas kinerja para *stakeholder* dalam meningkatkan produktifitas dan kualitas bisnis di PT. Maicih Inti Sinergi. Penelitian ini menggunakan metode studi dokumen dan studi literature yang menghasilkan data kualitatif mengenai PT. Maicih Inti Sinergi. Hasil dari penelitian ini antara lain, masih terdapat beberapa pekerjaan yang *overlap* kewenangan serta melakukan penyempitan dan rotasi jabatan di beberapa menteri-menteri pada perusahaan yang perlu ditinjau kembali.

**Kata kunci:** Efektifitas, *Overlap*, PT. Maicih Inti Sinergi, *Stakeholder*, dan Struktur Organisasi.

### 1. Pendahuluan

Maicih adalah perusahaan keripik singkong pedas terbesar di Indonesia. Kantor pusatnya berada di Bandung, Jawa Barat. Perusahaan ini berdiri pada Juni 2010 sebelumnya merupakan perusahaan yang berbasis Usaha Kecil Menengah berpayung hukum CV. 29 Synergi. Namun sejak 2011 pendirinya Reza Nurhilman mengubah payung CV menjadi PT sebagai payung hukumnya.

Beberapa produk Maicih dari PT. Maicih Inti Sinergi adalah keripik pedas yang memiliki beberapa varian level dan Basreng (Baso Goreng). Dua produk tersebut adalah varian lama dari Maicih telah bertahan sejak awal perusahaan tersebut berdiri. Pada dua bulan pertama kemunculannya, sekitar Juni 2010-an, Maicih hadir dalam 5 level kepedasan. Namun setelah terus mencari dan melihat pasar yang sesuai, maka hingga hari ini keripik Maicih hadir dengan 3 tingkatan level: level 3, 5, 10. Selain itu, perusahaan ini juga terkenal karena memiliki *news value* untuk diangkat ke media massa.

Seiring bertambahnya persaingan industri semakin tinggi, maka ancaman pendatang baru bisa mencapai level rendah ke sedang. Berdasarkan hal tersebut, kekuatan konsumen dalam tawar menawar produk akan semakin tinggi. Begitu pula kekuatan tawar menawar pemasok bisa jadi akan menjadi semakin tinggi. Maka dari itu, perusahaan jaman sekarang lebih dituntut untuk bisa menciptakan strategi dalam memaksimalkan proses pengenalan merek dan meningkatkan keuntungan bisnis.

Dalam menciptakan strategi tersebut, tentunya dibutuhkan peran dan kerjasama *internal* perusahaan (PT. Maicih Inti Sinergi) yang mencakup *stakeholder* yang bertugas, mulai dari peran *owner* hingga para tenaga kerja perusahaan. Penyusunan *stakeholder* berdasarkan proses bisnis dan tugasnya akan menjadi sebuah garis hirarki yang dijadikan pedoman perusahaan yang disebut dengan struktur organisasi. Hubungan struktur organisasi dengan kesuksesan perusahaan

adalah apabila suatu perusahaan memiliki struktur perusahaan yang jelas, maka perusahaan tersebut memiliki keuntungan-keuntungan salah satunya yaitu membantu mencapai tujuan perusahaan lebih cepat. Oleh karena itu penting untuk menganalisis terlebih dahulu peran *internal* perusahaan yang bertugas dalam mengoptimalkan fungsi struktur organisasi perusahaan dalam mencapai target perusahaan (PT. Maicih Inti Sinergi).

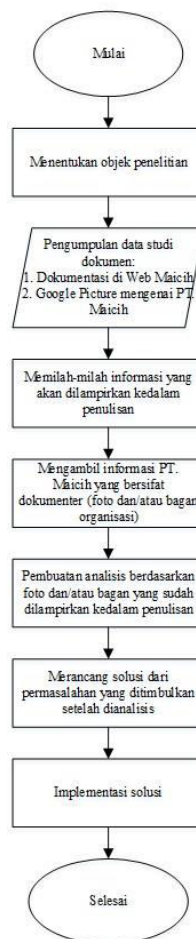
## 2. Metode

Deskriptif adalah metode yang bertujuan untuk mencatat, mengolah, menyajikan dan menginterpolasi data untuk memberikan gambaran yang nyata dan jelas (Zulkarnaen, W., dan Sofyan, Y., 2018). Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif. Data kualitatif merupakan dokumen pribadi, catatan lapangan, ucapan dan tindakan responden dan dokumen pendukung (Sugiyono, 2012). Data ini berupa keterangan-keterangan seperti, yaitu berawal pada data dan bermuara pada kesimpulan (Bungin, 2007).

Data dalam penelitian ini menggunakan data sekunder dengan sumber antara lain:

### 1) Studi Dokumen

Dalam studi dokumen peneliti mengandalkan dokumen sebagai salah satu sumber data sebagai penunjang penelitian. Contoh dokumen yang digunakan dapat berupa sumber tertulis, gambar struktur organisasi, dan foto *stakeholder* atau segala hal yang berkaitan dengan sumber daya perusahaan PT. Maicih Inti Sinergi. Berikut merupakan skema dari metode studi dokumen yang dilakukan oleh penulis dalam mendapatkan informasi PT. Maicih Inti Sinergi:



Gambar 1. Skema dari Metode Studi Dokumen

2) Studi Literatur

Studi literatur digunakan dengan mempelajari beberapa referensi terkait untuk dapat melengkapi data-data primer dari objek penelitian yaitu perencanaan sumber daya yang diterapkan oleh PT. Maicih Inti Sinergi. Studi literatur ini juga diperlukan sebagai bahan pembahasan dan menemukan teori- teori yang sesuai dari hasil penelitian.

Berikut merupakan skema dari metode studi literatur yang dilakukan oleh penulis dalam mendapatkan informasi PT. Maicih Inti Sinergi:



Gambar 2. Skema dari Metode Studi Dokumen

Berikut merupakan daftar sumber literatur yang dipakai di penulisan ini, antara lain:

Tabel 1. Sumber dan Judul Literatur Penulisan

No	Penulis Referensi	Jenis Referensi	Judul Referensi	Data Temuan
1.	Mochammad Taufik Rizal	Skripsi Mahasiswa	Perangkat Lunak <i>Tracking</i> Penjualan Produk Maicih Berbasis <i>Mobile</i> dan Web	Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas Perusahaan
2.	UNIKOM	ELIB	Analisis Sistem yang Berjalan PT. Maicih Inti Sinergi Bandung sebagai Perusahaan Manufaktur Keripik	SOP dan Diagram Konteks Perusahaan yang Berjalan
3.	Dr. Sigit Hermawan, SE, M.Si., CIQaR, M.Rafi Maulana, S.Kom Karunia	Buku Ajar	Perluakah Rotasi Dan Promosi Jabatan?	Rotasi dan Penyempitan Jabatan

	Adinda, S.Ak , Muhammad Toriq Maulana, SP, dan Risqi Rachmadi Fauzan, S.Kom			
--	---	--	--	--

### 3. Hasil Penelitian

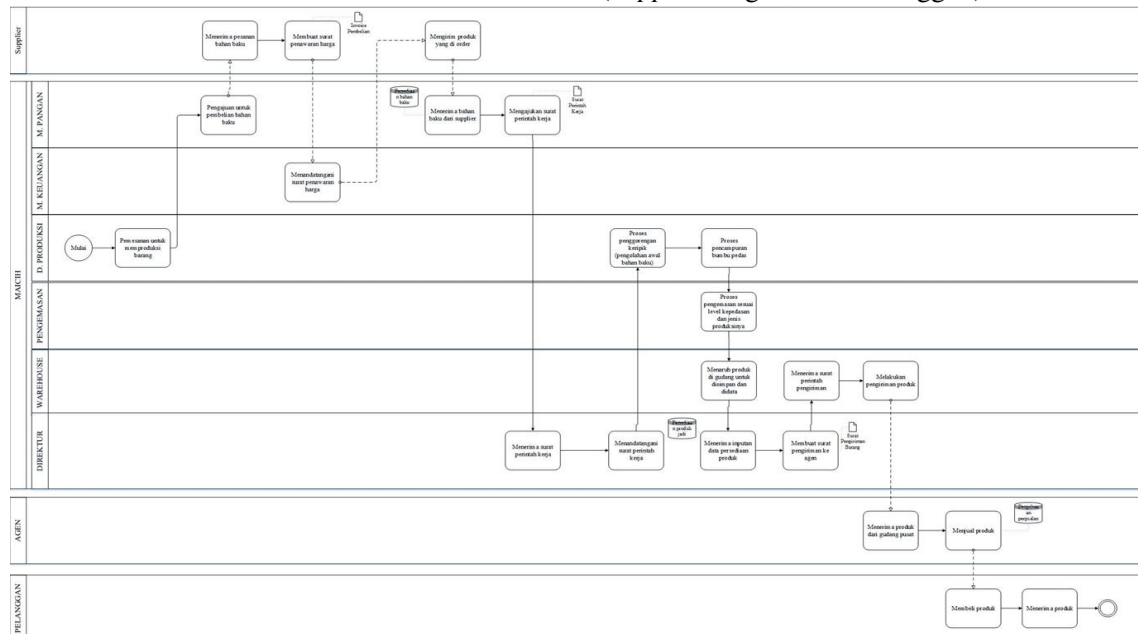
Dari pengumpulan data yang didapatkan, maka berikut merupakan pembahasan analisa dari data-data yang sudah diolah dan dijadikan beberapa sub bahasan yang saling berkesinambungan.

#### 3.1 Proses Bisnis Perusahaan

Proses bisnis adalah kumpulan aktivitas yang berelasi untuk memproduksi suatu produk atau jasa yang bernilai bagi perusahaan (Kelly R. Rainer,2011, p7). Proses bisnis berdampak lebih besar terhadap struktur organisasi dibandingkan sebaliknya. Maka dari itu, PT. Maicih Inti Sinergi ini cenderung membuat proses bisnis nya terlebih dahulu baru struktur organisasi perusahaan. Pada dasarnya ketika organisasi berdiri melalui pembentukan peran aktifitas pengolahan (*business process*), didalamnya ada pengembangan struktur keseluruhan di dalam organisasi baik unit maupun sub-sub unitnya, serta definisi peran dan proses yang lebih detail dalam unit.

Artinya, proses yang akan dijalankan oleh organisasi tersebut, akan mempengaruhi struktur yang ada. Sehingga bisa disebut, proses bisnis adalah salah satu faktor *internal* yang mempengaruhi struktur. Tentunya tidak hanya faktor *internal* saja seperti proses bisnis, ada juga faktor kepemimpinan, visi, misi dan strategi. Sama halnya seperti bagaimana menyelaraskan kepemimpinan dengan struktur organisasi, dan strategi organisasi.

Berikut merupakan gambaran proses bisnis PT. Maicih Inti Sinergi yang mencakup *stakeholder internal* Maicih dan *eksternal* Maicih (*Supplier*, *Agen*, dan *Pelanggan*):



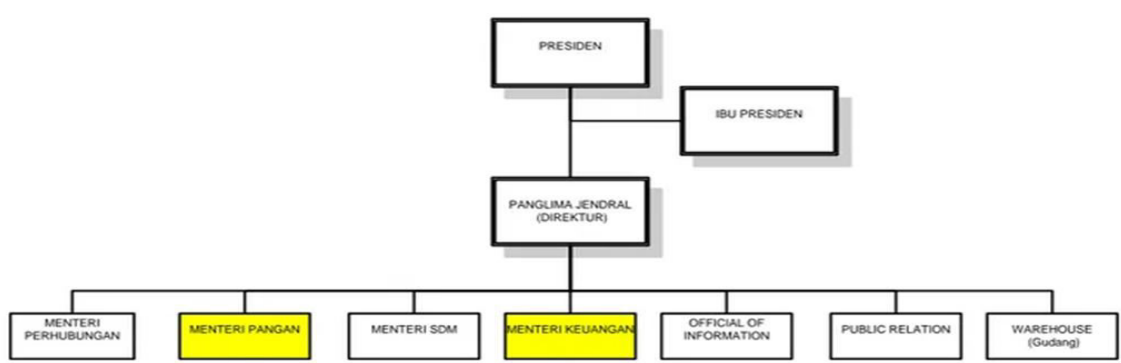
Gambar 3. Proses Bisnis PT. Maicih Inti Sinergi

Dari proses bisnis yang diterapkan oleh PT. Maicih Inti Sinergi, diketahui bahwa *Supplier* akan mengirimkan bahan baku menunggu arahan dari Menteri Pangan yang berkoordinasi dengan departemen produksi. Lalu terdapat *database* yang disimpan oleh beberapa *stakeholder*, yaitu antara lain menteri pangan menyimpan data persediaan bahan baku, direktur menyimpan data persediaan barang jadi dan agen menyimpan data pengeluaran penjualan. Terdapat pula

beberapa surat yang dikeluarkan oleh Menteri Pangan dan Direktur dalam proses bisnis tersebut, antara lain surat perintah kerja untuk departemen produksi dan surat pengiriman barang untuk *warehouse*.

### 3.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi-bagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan (Robbins dan Coulter, 2007:284). Setelah proses bisnis pada sub-bab sebelumnya dipaparkan, maka berikut merupakan gambaran struktur organisasi yang disesuaikan dengan kebutuhan dan peran pada proses bisnis yang diterapkan oleh PT. Maicih Inti Sinergi:



Gambar 4. Struktur Organisasi PT. Maicih Inti Sinergi

PT. Maicih Inti Sinergi mempunyai sistem manajemen yang unik dan lebih dikenal dengan sebutan Republik Maicih, diantara Presiden Maicih yang berartikan *Owner/Founder* dan Panglima Besar Jendral yang berartikan Direktur Utama. Masing-masing posisi jabatan ditempati oleh 1 orang yang bertugas.

#### 3.2.1 Deskripsi dan Fungsi Jabatan

*Job description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi (Hasibuan, 2007:32). Sedangkan fungsi jabatan adalah memberikan batasan yang jelas, menguraikan cakupan dari isi jabatan, dan fokus pada jabatan. Berdasarkan Gambar 2. Struktur Organisasi PT. Maicih Inti Sinergi yang sudah diterapkan, berikut merupakan analisis berupa deskripsi dan fungsi dari setiap jabatan yang tertera:

Tabel 2. Deskripsi dan Fungsi Jabatan di PT. Maicih Inti Sinergi

Jabatan	Jumlah Orang	Deskripsi	Fungsi
Presiden (Pemilik/ <i>Owner</i> )	1	Melakukan berbagai tindakan dalam memajukan Perusahaan dan melakukan berbagai teknis kerja PT Maicih Inti Sinergi.	1. Sebagai pengambilan keputusan. 2. Sebagai koordinator semua kegiatan yang telah dilaksanakan. 3. Menerima semua laporan keuangan Perusahaan yang telah dibuat oleh Menteri Keuangan
Ibu Presiden (Penasehat Pemilik)	1	Sebagai <i>design Facilities</i> pembuatan logo hak paten PT Maicih Inti Sinergi Bandung.	1. Memberikan arahan nasehat kepada Presiden untuk melakukan jalan yang terbaik. 2. Melakukan tugas sementara yang tidak bisa dilakukan oleh Presiden.

Panglima Jendral (Direktur)	1	Memiliki peran penting sebagai eksekutor pengambilan sebuah keputusan dalam melakukan kebijakan yang ada sesuai dengan kebijakan Perusahaan.	1.Mengatur jadwal-jadwal tugas yang dilakukan oleh Presiden. 2.Melakukan tugas sebagai <i>public relation</i> . 3.Mengawasi dan memberi perintah kepada para Menteri. 4.Memverifikasi dokumen mengenai pembelian Perusahaan, surat perintah kerja, dan laporan pembelian.
-----------------------------	---	--	--

**Tabel 2.** Deskripsi dan Fungsi Jabatan di PT. Maicih Inti Sinergi

Jabatan	Jumlah Orang	Deskripsi	Fungsi
Menteri Pangan	1	Memiliki peran penting dalam kegiatan pembelian produksi, melakukan inovasi produk, <i>quality control</i> yang baik dan proses produksi.	1.Melaporkan kepada Presiden tentang keadaan produk. 2.Mengawasi dan melakukan pemeliharaan pada produk. 3.Mengajukan pembelian bahan dan membuat surat order pembelian sesuai permintaan <i>warehouse/gudang</i>
Menteri Perhubungan	1	Memiliki tugas untuk mengurus dan mengatur distribusi produk di Indonesia maupun luar Indonesia.	1.Melakukan koordinasi kepada para Jendral/distributor di setiap daerah. 2.Mengawasi dan mengatur pekerjaan yang dilakukan oleh Jendral/distributor.
Menteri Sumber Daya Manusia	1	Memiliki peran untuk mentoring para jendral/ <i>distributor</i> maicih, sebagai eksekusi apabila terjadi tindak kecurangan dalam melakukan penjualan, sebagai pemberi solusi agar penjualan di Indonesia dapat berjalan dengan baik antar jendral/ <i>distributor</i> maicih	
Menteri Keuangan	1	Memiliki peran penting di Perusahaan sebagai <i>finance accounting</i> meliputi seputar laporan keuangan yang masuk maupun pengeluaran.	
Menteri Penerangan	1	Memiliki tugas sebagai <i>partnership</i> dan <i>utility</i> melakukan mediasi promosi baik dari televisi, radio, dan even	
Menteri Komunikasi & Informasi	2	Memiliki tugasnya mengoperasikan fasilitas <i>online networking</i> .	
Gudang ( <i>Warehouse</i> )	1	Memiliki peran dalam mengatur seluruh barang masuk dan keluar dari gudang.	

Berdasarkan Tabel.2 tersebut didapatkan pekerjaan yang memiliki kesamaan dalam tugas dibidangnya yaitu Menteri Perhubungan dengan Menteri Sumber Daya Manusia. Kedua jabatan tersebut memiliki kesamaan tugas kerja dalam hal mengawasi atau mementoring para jendral atau distributor maicih, sehingga lebih berkemungkinan Menteri Sumber Daya Manusia dengan fokus tugas tersebut menjadi memiliki waktu kosong atau luang lebih saat bekerja

Begitu pula dengan Menteri Penerangan dengan Menteri Komunikasi, dan Informasi, dimana kedua jabatan ini memiliki kesamaan tugas kerja dalam hal *online networking* ataupun

social media, sehingga akan ada masanya salah satu dari kedua jabatan tersebut memiliki waktu kosong atau luang saat bekerja.

Posisi jabatan yang menjadi inti Perusahaan adalah posisi presiden selaku pemilik atau *owner* karena satu peran penting untuk menyatukan visioner di Perusahaan, sebagai *creator* untuk melakukan berbagai tindakan yang positif memajukan Perusahaan dan dapat dikatakan *conceptor* untuk melakukan berbagai teknis kerja PT. Maicih Inti Sinergi. Untuk jabatan lainnya sudah sesuai dengan posisi jabatannya masing-masing tanpa *mengcover* tugas dari jabatan lain yang bersinggungan dengan objek jabatannya sehingga tidak adanya *overlap* kewenangan atau kekosongan pelaksana.

### 3.2.2 Kebutuhan dan Analisa Skill Jabatan

Pada umumnya *job requirement* menjelaskan tentang persyaratan untuk dapat menempati suatu jabatan seperti pendidikan formal minimal yang sudah ditempuh, pendidikan informal berupa kursus, sertifikasi, pelatihan yang pernah diikuti, dan pengalaman masa kerja sebelumnya.

Berikut merupakan beberapa identifikasi dari kebutuhan *skill* yang menjabat sebagai struktur di PT. Maicih Inti Sinergi:

**Tabel 3.** Daftar Kebutuhan *Skill* Jabatan di PT. Maicih Inti Sinergi

No	Jabatan	Usia	Pendidikan	Kemampuan
1.	Presiden (Pemilik <i>/Owner</i> )	24	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Mampu menguasai perangkat komputer</li> <li>· Bertanggung jawab dan bisa mengambil keputusan dengan cepat</li> <li>· Mampu menyusun strategi untuk Perusahaan</li> <li>· Mampu berbahasa Inggris</li> </ul>
2.	Ibu Presiden (Penasehat )	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki kemampuan komunikasi yang baik</li> <li>· Memiliki wawasan yang luas</li> </ul>
3.	Panglima Jendral (Direktur)	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki kemampuan <i>problem solving</i> dan <i>teamwork</i></li> <li>· Memiliki kemampuan analisa yang baik</li> <li>· Mampu berkoordinasi dengan baik</li> <li>· Mampu berbahasa Inggris</li> </ul>
4.	Menteri Pangan	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama</li> <li>· Mengenal bahan dasar makanan</li> <li>· Jujur, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan</li> </ul>
5.	Menteri Perhubungan	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama</li> <li>· Jujur, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan</li> <li>· Memiliki kemampuan komunikasi yang baik</li> </ul>
6.	Menteri SDM	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama</li> <li>· Jujur, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan</li> <li>· Memiliki kemampuan komunikasi yang baik</li> </ul>
7.	Menteri Keuangan	21-30	SMA sampai S1	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama</li> <li>· Mampu menggunakan sistem komputer minimal Ms. Word dan Ms. Excel</li> </ul>

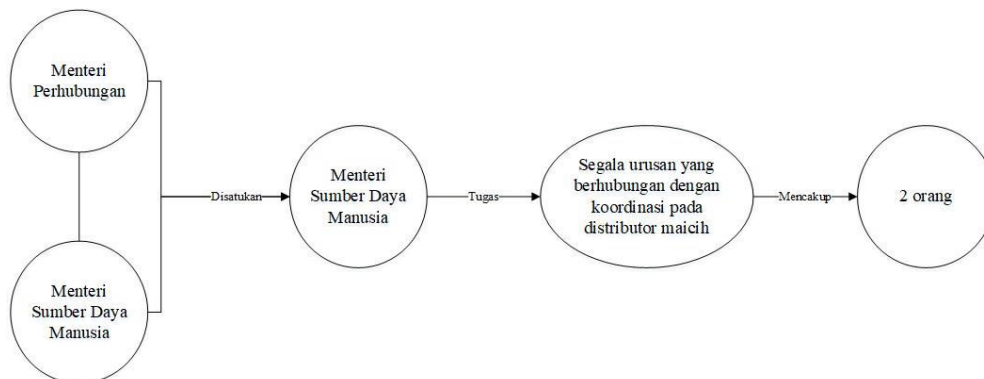
				·Jujur, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan
8.	Menteri Penerangan	21-30	SMA sampai S1	·Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama ·Mampu menyusun strategi marketing bagi Perusahaan ·Jujur, ulet, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan
9.	Menteri Komunikasi & Informasi	21-30	SMA sampai S1	·Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun di posisi yang sama ·Mampu menguasai perangkat komputer ·Jujur, ulet, teliti dan siap bekerja dibawah tekanan
10.	Jendral (Distributor)	17-40	SMP sampai S1	·Mampu bekerja dalam tim ·Jujur dan tangkas dalam bekerja

#### 4. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil analisis sebelumnya diketahui bahwa terdapat pekerjaan yang memiliki kesamaan dalam tugas dibidangnya yaitu Menteri Perhubungan dengan Menteri Sumber Daya Manusia. Kedua jabatan tersebut memiliki kesamaan tugas kerja dalam hal mengawasi atau mentoring para jendral atau distributor maich, sehingga lebih berkemungkinan Menteri Sumber Daya Manusia dengan fokus tugas tersebut menjadi memiliki waktu kosong atau luang lebih saat bekerja.

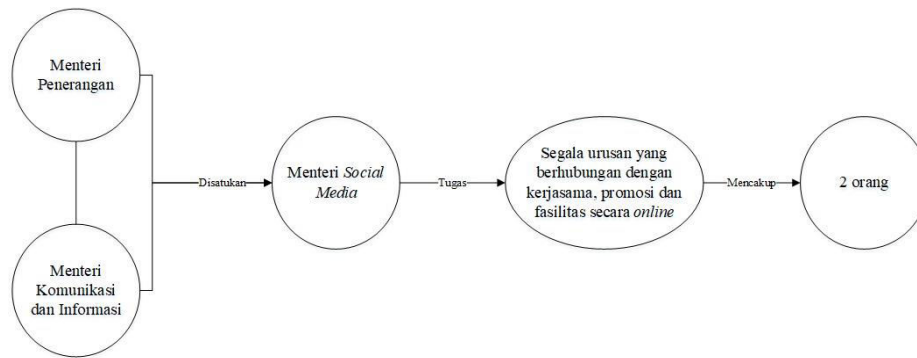
Begitu pula dengan Menteri Penerangan dengan Menteri Komunikasi, dan Informasi, dimana kedua jabatan ini memiliki kesamaan tugas kerja dalam hal *online networking* ataupun social media, sehingga akan ada masanya salah satu dari kedua jabatan tersebut memiliki waktu kosong atau luang saat bekerja.

Terdapat beberapa alternatif yang dapat dilakukan untuk menanggulangi atau meminimalisir peran beban kerja pelaksana yang berlebih ini. **Alternatif pertama** yang dapat dilakukan adalah dengan penyempitan jabatan dan memperluas tugas jabatan. Penyempitan dapat dilakukan dengan menyatukan Menteri Perhubungan dengan Menteri Sumber Daya Manusia dan Menteri Penerangan dengan Menteri Komunikasi dan Informasi. Berikut merupakan ilustrasi dari alternatif pertama:



**Gambar 5.** Penyempitan Jabatan Menteri Perhubungan dan Menteri SDM PT. Maich Inti Sinergi

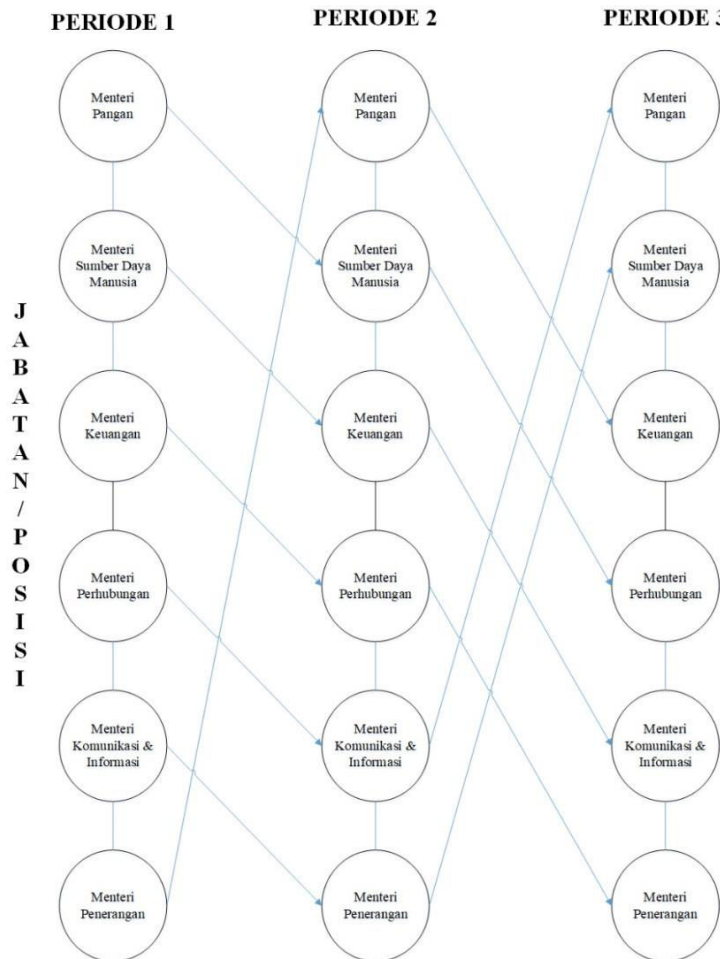




**Gambar 6.** Penyempitan Jabatan Menteri Penerangan dan Menteri Komunikasi dan Informasi PT. Maich Inti Sinergi

Oleh dari itu, dari penyempitan jabatan diatas, maka hanya 8 posisi jabatan dalam struktur organisasi terbaru yang sebelumnya terdapat 10 posisi jabatan dalam PT. Maich Inti Sinergi.

**Alternatif kedua** yang dapat dilakukan adalah rotasi jabatan atau tugas yang hanya berlaku untuk menteri-menteri di PT. Maich Inti Sinergi setiap satu atau dua periode. Hal tersebut dapat dijadikan alternatif dikarenakan sebagian besar karyawan yang dibutuhkan memiliki kesamaan dalam kemampuan standar yang diminta oleh perusahaan. Rotasi pekerjaan mampu menciptakan keseimbangan antara tenaga kerja dengan jabatan yang ada dalam organisasi. Hal ini dapat menjamin terbentuknya kondisi organisasi yang stabil (*organizational stability*). Rotasi pekerjaan ini juga dapat membuat para menteri tidak merasa bosan dan memiliki ilmu dan pengetahuan yang seimbang Berikut merupakan ilustrasi dari alternatif kedua:



Gambar 7. Skema Rotasi Jabatan Menteri-Menteri PT. Maicih Inti Sinergi di Setiap Periode

## 5. Kesimpulan

Dari analisis hasil dan pembahasan sebelumnya, didapatkan beberapa pernyataan menjadi evaluasi yang harus diperhatikan oleh perusahaan sebagai salah satu penunjang pengoptimalan kinerja sumber daya yang ada, antara lain:

1. Terdapat pekerjaan yang memiliki kesamaan dalam tugas dibidangnya yaitu Menteri Perhubungan dengan Menteri Sumber Daya Manusia dalam hal mengawasi atau menteroring para jendral atau distributor maicih, sehingga lebih berkemungkinan Menteri Sumber Daya Manusia dengan fokus tugas tersebut menjadi memiliki waktu kosong atau luang lebih saat bekerja
2. Terdapat pekerjaan yang memiliki kesamaan dalam tugas dibidangnya yaitu Menteri Penerangan dengan Menteri Komunikasi, dan Informasi dalam hal *online networking* ataupun social media, sehingga akan ada masanya salah satu dari kedua jabatan tersebut memiliki waktu kosong atau luang saat bekerja.
3. Terdapat jabatan yang sekiranya memungkinkan adanya rotasi jabatan atau tugas yaitu menteri-menteri yang berada di PT. Maicih Inti Sinergi ini dikarenakan sebagian besar karyawan yang dibutuhkan memiliki kesamaan dalam kemampuan standar yang diminta oleh perusahaan.

## 6. Saran

Dari kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran antara lain:

1. Membuat struktur organisasi disesuaikan dengan proses bisnis perusahaan yang ditargetkan diawal perusahaan berdiri sesuai dengan kebutuhan dan tugas yang jelas.

2. Mendeskripsikan tugas dari setiap jabatan dengan jelas, terperinci, dan terbagi agar tidak terjadi *overlap* kewenangan atau kekosongan pelaksana.
3. Jika berkemungkinan, dilakukan penyempitan jabatan dan perluasan tugas.
4. Jika berkemungkinan adanya rotasi jabatan, lebih baik diadakan training tiap bulan untuk semua jabatan dan *job requirement* yang sama antara satu posisi jabatan dengan posisi lain agar bisa menguasai semua *jobdesc* yang ada.

#### Daftar Pustaka

- Ary, Nyoman Juru. 2020. Analisis Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Sekretariat DPR Daerah Kabupaten Buleleng. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akutansi)*. Vol 4(2).
- Aswin, Muhammad. 2004. Penerapan Sistem Struktur Organisasi Pada Perusahaan Developer (PT. Graha Buana Cikarang, Jakarta). ResearchGate; USU digital library.
- Khalila, Rizka. 2018. Proses Bisnis dan Struktur Organisasi. Blog Wordpress.com. Diakses pada tanggal 20 Juni 2022 di <https://rizkakhilila.wordpress.com/2018/09/19/proses-bisnis-dan-struktur-organisasi/>
- Maicih. 2022. Maicih. Developed by RDPL. Diakses pada tanggal 20 Mei 2022 di <https://maicih.co.id/elements/pages/about/>
- McMackin, John., Heffernan, Margaret. Tinjauan Manajemen Sumber Daya Manusia. 2020. Elsevier Inc. ISSN: 1053-4822
- Puspita, Vina., Widyarini, Nilam. 2018. Analisa Rancangan Struktur Organisasi Departemen *Organizational Development* Pada Divisi *Human Capital* di PT. X. *Jurnal Ilmiah Psikolog*. Vol 11(1).
- Setiawati, Wiwien. 2015. Penyusunan *Standart Operating Procedures* (SOP) Pada PT Sketsa Cipta Graha di Surabaya. *AGORA*. Vol. 3(1).
- Shahindra, Tengku. 2016. Antara Proses Bisnis dan Struktur Organisasi, Mana yang Lebih Dulu?. *ilmu SDM*. Diakses pada tanggal 20 Juni 2022 di <https://ilmusdm.wordpress.com/2016/11/18/antara-proses-bisnis-dan-struktur-organisasi-mana-yang-lebih-dulu/>
- Tanoko, Erna., Setiawan, Roy. 2013. Analisis Deskriptif Desain Organisasi Pada PT. Anak Gunungmasindo di Sidoarjo. *AGORA*. Vol. 1(3)