

Analisis Rancangan Struktur Organisasi Pada Peran Divisi Human Capital Dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan PT.Metropolitan Multi Sarana TBK, Prioritas Bengkulu

Solichin¹⁾ ; Faridah²⁾ ; Azuwandri³⁾

¹⁾²⁾³⁾ Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bengkulu

Email: ¹⁾farida@gmail.com; ²⁾drs.solichin.mm@gmail.com ; ³⁾azuwandri24@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [07 Desember 2023]

Revised [22 Desember 2023]

Accepted [29 Januari 2024]

KEYWORDS

Rancangan, Peran Divisi,
Peningkatan Produktifitas

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Untuk mengetahui rancangan struktur organisasi dalam meningkatkan produktivitas perusahaan yang ditugaskan oleh *Divisi Human Capital* dan menjelaskan praktik struktur organisasi dalam menghadapi berbagai hambatan sejalan dengan fungsi dan tugas *Divisi Human Capital*. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif asosiatif. Jenis penelitian ini adalah *Field Research* (Penelitian Lapangan). Jumlah keseluruhan informan adalah 17 orang. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa (1) Cara-cara yang dilakukan peran *Divisi Human Capital* dalam merancang struktur organisasi yang sesuai agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Peran Divisi ditunjuk sebagai departemen yang mengelolah manusia sebagai modal berharga perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dalam kasus ini peran karyawan adalah sebagai aset yang harus dikembangkan nilainya agar berkualitas dan dapat menciptakan produktivitas perusahaan. Dengan adanya pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *Human Capital* membawa pengaruh dalam komponen-komponen yang menyusun perusahaan dan menempatkan sesuai porsi serta fungsinya masing-masing dalam bentuk struktur organisasi. (2) Praktik struktur organisasi dengan macam hambatan yang tetap berjalan sesuai pada fungsi dan tugas *Divisi Human Capital*. Dengan adanya penempatan kedudukan sesuai pada bidang dan keahliannya masing-masing terbukti dapat membawa kinerja perusahaan berjalan secara efektif dan efisien. Divisi bertanggung jawab dalam mengelolah SDM lewat perekrutmen karyawan dan memberikan pelatihan juga pengembangan agar menciptakan manajemen kinerja yang baik melakukan pengembangan karir juga mengadakan kompensasi serta penghargaan agar memacu kinerja yang lebih baik dan setelah itu menciptakan budaya dan lingkungan kerja yang harus mampu dalam mengelolah perubahan agar terwujudnya tujuan visi misi perusahaan.

ABSTRACT

To know the design of the organizational structure in increasing the productivity of the company assigned by the Human Capital Division and to explain the practice of the organizational structure in dealing with various obstacles in line with the functions and duties of the Human Capital Division. The research method used is associative qualitative. This type of research is *Field Research* (*Field Research*). Determination of research informants using snowball sampling technique. The informants in this study were the office and staff, the informants in this study were the office and staff employees. The total number of informants is 17 people. The results of the study revealed that (1) The ways in which the role of the Human Capital Division is carried out in designing an appropriate organizational structure in order to increase the company's productivity. The role of the Division is designated as a department that manages people as valuable capital of the company that needs to be increased in value and

can provide benefits for the company. In this case, the role of employees is as an asset whose value must be developed in order to be of high quality and to create company productivity. With the formation of added value contributed by Human Capital, it has an influence on the components that make up the company and place them according to their respective portions and functions in the form of an organizational structure.(2) The practice of organizational structure with various obstacles that continue to run according to the functions and duties of the Human Capital Division. With the placement of positions according to their respective fields and expertise, it is proven to be able to bring the company's performance to run effectively and efficiently. The success of a company's achievement towards the targeted goals can bring the Human Capital Division to be responsible according to its functions and duties. the Division is responsible for managing HR through recruiting employees and providing training as well as development in order to create good performance management, carry out career development as well as provide compensation and awards to spur better performance and after that create a culture and work environment that must be able to managing change in order to realize the goals of the company's vision

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah suatu sistem yang menghubungkan sumber-sumber daya sehingga memungkinkan pencapaian tujuan atau sasaran tertentu. Pelaksanaan suatu proses pengorganisasi yang sukses akan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuannya. Organisasi yang merupakan alat untuk mencapai tujuan, harus menyusun suatu sistem untuk melakukan tindakan yang ditentukan dengan merancang struktur hubungan antara pekerja, personalia, dan faktor-faktor fisik. Didalam organisasi umumnya sering menghadapi permasalahan seiring dengan perkembangan zaman dan perubahan lingkungan. Masalah ini merupakan tantangan bagi organisasi agar dapat mencari jalan keluar dan menyesuaikan diri terhadap perkembangan-perkembangan zaman tersebut. Semua kegiatan dari tiap bagian harus terkoordinir untuk mencapai tujuan perusahaan secara keseluruhan. Untuk menciptakan koordinasi dalam organisasi, perlu diciptakan suatu wadah yang dapat menjembatani semua bagian dalam organisasi, yaitu "struktur organisasi". Menurut para ahli struktur organisasi yaitu out line, skema atau bagan organisasi mulai dari penempatan pimpinan yang paling atas sampai pada penempatan petugas yang paling bawah. Ada juga yang memahami bahwa struktur organisasi yaitu jalinan unsur-unsur organisasi yang saling terkait dan saling mempengaruhi satu sama lain. Dan juga Schermerhorn berpendapat struktur organisasi adalah sebuah sistem tata kerja, mekanisme kerja, hubungan, pertanggung jawaban dan komunikasi antara individu maupun antara kelompok. (2005: 238) Mengapa penting struktur organisasi? Jawabnya, yakni berhasil guna. efisien ialah tepat, mencapai sasaran yang diinginkan. Dan rasional artinya hasil yang diperoleh logis dapat dilaksanakan dengan baik

Struktur organisasi juga sering disebutkan sebagai sebuah hierarki (jenjang atau garis yang bertingkat) berisi komponen-komponen dimana pendiri dan penyusun perusahaan atau organisasi tersebut menggambarkan pembagian kerja, dan bagaimana aktivitas dalam perusahaan yang berbeda agar mampu saling terkoordinasi. Struktur organisasi yang baik sendiri kemudian akan menunjukkan adanya spesialisasi pada masing-masing fungsi pekerjaan, maupun penyampaiannya melalui sebuah laporan. Juga dengan tujuan menetapkan cara sebuah organisasi dapat beroperasi, sekaligus membantu organisasi tersebut dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan di masa depan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa perubahan struktur organisasi variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Baik dalam struktur pembagian serta pengaruh tingkat efisiensi pada suatu perusahaan, sehingga jalannya suatu organisasi tidak sesuai dengan struktur yang ditetapkan. Dengan adanya perubahan tersebut dapat mengakibatkan pengaruh pada efektivitas organisasi. Dalam merancang struktur organisasi para pemimpin organisasi mampu menentukan harapan- harapan mengenai apa yang akan dilakukan individu-individu dan kelompok-kelompok tersebut dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Struktur organisasi juga mempengaruhi sikap karyawan, dimana para karyawan bekerja lebih produktif apabila struktur organisasi dirancang dengan menampilkan peraturan tertulis tingkat tinggi.³

Organisasi berfungsi dengan berbagai struktur dan proses yang saling terkait. Organisasi tentu tidak memiliki struktur dan mekanisme yang statis, tetapi merupakan pola-pola korelasi yang selalu berubah-ubah terus-menerus dalam interaksi sosial. Oleh karena itu,

PT. METROPOLITAN MULTI SARANA melalui Divisi Human Capital agar lebih mengolah sumber daya manusia dengan sebaik mungkin. Dengan mengedepankan sumber daya manusia yang ada sebagai modal dan juga aset perusahaan. Sehingga dengan terpenuhinya kebutuhan ekonomi masyarakat dapat meningkatkan pendapatan serta tercapainya tujuan utama perusahaan. Jika perusahaan memperlakukan karyawan sebagai modal, maka manusia yang bekerja di suatu perusahaan dapat menjalankan sumber- sumber daya lainnya (Gaol, 2014). Kondisi Divisi Human Capital sedang melakukan berbagai pembenahan fungsi dan sistem pada beberapa departemen. Secara spesifik pembenahan tersebut berkaitan dengan pembaharuan uraian-uraian pekerjaan pada tiap-tiap jabatan agar sesuai dengan fungsi yang sebenarnya, merancang struktur organisasi yang sesuai dengan strategi perusahaan, serta merancang program-program yang bertujuan untuk mendorong penerapan nilai-nilai perusahaan. Oleh sebab itu untuk mewadahi tugas-tugas tersebut, secara khusus pihak direksi menginstruksikan Divisi Human Capital.

LANDASAN TEORI

Struktur Organisasi

Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan sekelompok orang (dua atau lebih) yang secara formal dipersatukan dalam suatu kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa organisasi yang terkecil adalah sebuah keluarga dan tentunya setiap orang dilahirkan dalam sebuah keluarga. Kemudian yang dikatakan sebagai organisasi yang besar adalah sebuah 14 negara. Oleh karena itu, tentunya seorang secara sadar atau tidak sadar, mau tidak mau, ia telah berada dalam sebuah organisasi. Berikut ini ada beberapa definisi mengenai organisasi antara lain.

1. Gaus Supardi, (2008:4) mendefinisikan organisasi sebagai tata hubungan antara orang-orang untuk dapat memungkinkan tercapai tujuan bersama dengan adanya pembagian tugas dan tanggung jawab.
2. Malinowski Cahyani, (2009:2) mendefinisikan organisasi sebagai suatu kelompok orang yang bersatu dalam tugas-tugas, terkait pada lingkungan tertentu, menggunakan alat teknologi dan patuh pada peraturan.
3. Siagian Sofyandi (2010:3) mendefinisikan organisasi sebagai bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah di tentukan dalam ikatan mana terdapat seorang atau beberapa yang disebut atasan atau sekelompok orang yang disebut bawahan.
4. Trewatha Winardi, (2008:53) mendefinisikan bahwa sebuah organisasi dua orang atau lebih, melalui suatu pembagian kerja dan hirarki otoritas guna melaksanakan pencapaian tujuan umum tertentu.

Berdasarkan definisi tersebut dapat diketahui beberapa elemenelemen dasar yang menjadi ciri-ciri organisasi yaitu :

- a. Kumpulan orang
- b. Suatu wadah
- c. Terstruktur
- d. Tujuan bersama.

Berdasarkan ciri tersebut dapat dirumuskan definisi organisasi yaitu suatu wadah yang terdiri dari kumpulan orang yang terikat dengan hubungan-hubungan formal dalam rangkaian terstruktur untuk mencapai tujuan bersama secara efektif.

Pengertian Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sebuah garis hierarki atau bertingkat yang mendeskripsikan komponen-komponen yang menyusun perusahaan, dimana setiap individu atau SDM yang berada pada lingkup perusahaan tersebut memiliki posisi dan fungsinya masing-masing. Dan secara garis besar struktur organisasi perusahaan merupakan suatu tingkatan atau susunan yang berisi pembagian tugas dan peran perorangan berdasarkan jabatan dan bagiannya masing-masing. Pada umumnya struktur perusahaan disusun dalam bentuk bagan yang berisi deskripsi dari tiap komponen perusahaan. Dan berdasarkan kutipan dari buku Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0 (2021)

karya Prayogo Kusumaryoko, Robbins dan Judge mendefinisikan struktur organisasi sebagai cara pembagian, pengelompokan, dan pengkoordinasian tugas pekerjaan secara formal.

Struktur organisasi yang telah dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya. Dengan adanya struktur organisasi, maka pimpinan lebih mudah mengatur sesuai dengan keahlian tiap-tiap pegawainya posisi dalam struktur sesuai dengan kemampuannya juga bisa menjadi patokan seorang HRD (Human Resources Development) perusahaan dalam menentukan jumlah gaji karyawan yang bersangkutan serta mengatur juga mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) untuk menjadikan karyawan yang berkompeten juga berkualitas bagi perusahaan.

Dalam setiap organisasi pasti memiliki struktur organisasi dalam membantu kinerja tiap-tiap pencapaian suatu organisasi agar menjadi lebih efektif dan efisien. Karena sangat berpengaruh pada hubungan antar unit kerja, serta melakukan pembagian juga pengordinasian tugas serta wewenang secara lebih efektif.

Melansir buku Perancangan Organisasi dan Sumber Daya Manusia (2021) karya Mariana Simanjuntak, dkk, struktur organisasi adalah pola hubungan dan susunan berbagai komponen (unit kerja) dalam organisasi. Struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja dan bagaimana berbagai fungsi atau kegiatan di dalamnya diintegrasikan untuk meraih tujuan organisasi. Dikutip dari buku Journalism Today (2019) karya Andi Fachruddin, struktur organisasi berperan penting untuk mengatur hubungan yang baik antarunit kerja. Supaya antar unit tersebut bisa bekerja sama dengan maksimal.

Fungsi Dan Peran Struktur Organisasi

1. Struktur Memungkinkan Komunikasi Lebih Baik

Bisnis membutuhkan struktur untuk tumbuh dan menguntungkan, jika tidak, Anda akan membuat orang-orang menarik ke segala arah yang berbeda. Perencanaan struktur memastikan ada cukup sumber daya manusia dengan keterampilan yang tepat untuk mencapai tujuan perusahaan, dan memastikan bahwa tanggung jawab ditetapkan dengan jelas. Setiap orang memiliki deskripsi pekerjaan yang menguraikan tugas, dan setiap pekerjaan menempati posisinya sendiri di bagan organisasi perusahaan. Berikut adalah beberapa fungsi struktur organisasi bagi bisnis. Karena arus informasi sangat penting untuk kesuksesan organisasi, struktur organisasi harus dirancang dengan jalur komunikasi yang jelas. Misalnya, departemen perencanaan dan analisis keuangan mungkin melapor kepada Kepala Pejabat Keuangan dan Wakil Presiden Senior Pemasaran, karena kedua anggota tim manajemen puncak ini bergantung pada informasi dan laporan yang disediakan oleh perencanaan keuangan.

2. Hubungan Pelaporan yang Jelas

Hubungan pelaporan harus jelas sehingga semua anggota organisasi memahami apa tanggung jawab mereka dan tahu kepada siapa mereka bertanggung jawab; Jika tidak, tanggung jawab untuk suatu tugas mungkin akan gagal. Hubungan yang jelas ini memudahkan manajer untuk mengawasi mereka yang berada di tingkat organisasi yang lebih rendah. Setiap karyawan mendapatkan keuntungan dengan mengetahui kepada siapa mereka dapat meminta arahan atau bantuan. Selain itu, manajer menyadari siapa yang berada di luar lingkup kewenangan mereka, sehingga mereka tidak melampaui batas dan mengganggu tanggung jawab manajer lain.

3. Pertumbuhan dan Ekspansi

Perusahaan yang tumbuh pesat adalah perusahaan yang memanfaatkan sumber dayanya dengan sebaik-baiknya, termasuk bakat manajemen. Struktur organisasi yang baik memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat di posisi yang tepat. Struktur tersebut mungkin menunjukkan titik lemah atau kekurangan dalam tim manajemen perusahaan saat ini. Seiring pertumbuhan perusahaan, struktur organisasi harus seimbang bersamanya. Banyak kali lebih banyak lapisan manajemen dibuat, ketika satu kepala departemen memiliki terlalu banyak individu yang melapor kepadanya pada satu waktu untuk memberikan perhatian dan arahan yang diperlukan setiap karyawan agar karyawan tersebut berhasil.

4. Penyelesaian Tugas yang Efisien

Struktur organisasi yang dirancang dengan baik memfasilitasi penyelesaian proyek. Manajer proyek dapat mengidentifikasi dengan lebih baik sumber daya manusia yang tersedia bagi mereka jika cakupan tanggung jawab

Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan

Human Capital

Mendefinisikan intellectual capital sebagai nilai ekonomi dari dua kategori intangible assets perusahaan yaitu - organisational and human capital. Wright et al (2001) menyatakan bahwa intellectual capital adalah faktor yang terdiri dari human capital, social capital and organisational capital.

Sementara Nahapiet dan Ghoshal (1998), intellectual capital berkaitan dengan "knowledge and knowing capability of a social collectivity", seperti sebagai suatu organisasi, komunitas intelektual, atau praktek profesional (1998:245). Menurut Schermerhon (2005), human capital dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. Human capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh human capital dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan sustainable revenue di masa akan datang bagi suatu organisasi (Malhotra 2003 dan Bontis 2002 dalam Rachmawati dan Wulani 2004). Menurut Stewart et al (1998) dalam Sawarjuwono dan Kadir (2003) mengatakan bahwa human capital merupakan lifeblood dalam modal intelektual, sumber dari innovation dan improvement, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. Human capital mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya. Fitz-Enz (2000) mendeskripsikan human capital sebagai kombinasi dari tiga faktor, yaitu: 1) karakter atau sifat yang dibawa ke pekerjaan, misalnya intelegensi, energi, sikap positif, keandalan, dan komitmen, 2) kemampuan seseorang untuk belajar, yaitu kecerdasan, imajinasi, kreatifitas dan bakat dan 3) motivasi untuk berbagi informasi dan pengetahuan,

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian berasal dari kata "*Metode*" yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan "*Logos*" yang artinya ilmu atau pengetahuan. Jadi, metodologi artinya caramelakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran secara seksama untuk mencapai tujuan. Sedangkan "*Penelitian*" adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya. Dan ini juga merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, maksud daripada cara ilmiah adalah kegiatan penelitian bersandar pada cirri-ciri keilmuan yaitu rasional, sistematis, dan empiris.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui peran Divisi Human Capital dalam membuat rancangan struktur organisasi agar menghasilkan bagan struktur yang efektif dan efisien sehingga berdampak positif dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan penelitian kualitatif yakni suatu pendekatan untuk mengeksplorasi dan memahami makna individu atau kelompok yang terkait dengan masalah sosial (Creswell, 2013) yang dapat digunakan untuk menginterpretasi, mengeksplorasi, sikap, atau perilaku manusia (George et al., 2012). Penelitian ini focus pada persepsi dan pengalaman peserta, juga cara mereka memahami kehidupan. Sedangkan analisis data dibangun secara induktif dari tema khusus ke tema umum, lalu peneliti membuat interpretasi tentang makna data. Peneliti lebih memperhatikan pendapat secara individu dan dituntut untuk mampu menerjemahkan kompleksitas situasi serta melalui data informan pada wawancara, kusioner, observasi juga dokumentasi Perusahaan

Fokus Penelitian

Fokus penelitian merupakan garis besar dari pengamatan penelitian, sehingga observasi dan analisa hasil penelitian lebih terarah, dan fokus penelitian dapat bermanfaat bagi pembatasan mengenai objek penelitian yang diangkat manfaat lainnya yakni agar penelitian tidak terjebak pada banyaknya data yang diperoleh dilapangan. Maka dari itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk membatasi studi kualitatif serta memilih studi relevan dan studi yang tidak sesuai (Moleong, 2010). Dengan demikian yang menjadi fokus penelitian ini adalah :

1. Peran Divisi Human Capital dalam mengelolah manusia sebagai modal atau aset berharga bagi perusahaan yang dikemas dalam bentuk struktur organisasi yang efektif dan efisien
2. Dalam suatu organisasi baik bagi skala besar, menengah maupun kecil secara global pasti sangat membutuhkan struktur organisasi, yang dapat membantu dalam mengatur tugas dan pekerjaan, wewenang, tanggung jawab, koordinasi, laporan, dan masih banyak hal yang menyangkut pada kegiatan organisasi. Tentunya perjalanan itu tidak mudah dan mengalami berbagai hambatan juga permasalahan yang terjadi, maka disamping itu pengukuran SDM sangat diperlukan sebagai alat

untuk melakukan perbaikan (Fitz-Enz, 2000). Dan begitu juga yang dikemukakan oleh Totanan (2004) bahwa sebuah perusahaan akan menghasilkan kinerja yang berbeda jika dikelola oleh orang yang berbeda, yang artinya demikian SDM yang berbeda dalam mengelola aset perusahaan yang sama akan menghasilkan nilai tambah yang berbeda.

Subjek Penelitian.

Subjek penelitian adalah individu, yakni yang dijadikan informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Istilah lain dari subjek penelitian lebih dikenal dengan responden, yaitu orang yang memberi respon atau informasi yang dibutuhkan dalam pengumpulan data penelitian. Subjek penelitian atau istilah responden inilah yang dinamakan informan atau narasumber.

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan teknik snowball sampling, menurut Sugiyono teknik snowball sampling adalah suatu teknik penentuan sampel yang mula-mula jumlahnya kecil, kemudian sampel ini memilih teman-temannya untuk dijadikan sampel, begitu seterusnya, sehingga jumlah sampel tersebut menjadi banyak. Tujuan dari teknik ini adalah untuk menggali informasi sebanyak dan sedalam mungkin sehingga dapat menjawab permasalahan penelitian.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada Rancangan Struktur Organisasi Dalam Meningkatkan Produktifitas Perusahaan adapun indikator penelitian sebagai berikut :

- a. Rancangan Struktur Organisasi Untuk Meningkatkan Produktifitas
- b. Faktor Pendukung
- c. Faktor Penghambat

Populasi Dan Sampel

Populasi

Populasi merupakan keseluruhan dari subjek yang akan diteliti. Berikut adapun populasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan melibatkan seluruh karyawan pada perusahaan PT. Metropolitan Multi Sarana Tbk, Prioritas Bengkulu dengan jumlah karyawan sebanyak 109.

Sampel

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diteliti. Dengan sampel yang ditujuk sebagai pengamatan penelitian mengenai bagian yang diperlukan dalam informan penelitian adalah sebanyak 17 tidak termasuk peneliti dan pihak pimpinan.

Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.

Sumber Data

Dalam penelitian empiris data yang digunakan diklarifikasikan menjadi dua jenis yakni primer dan sekunder. Adapun sumber data yang dipakai dalam penelitian ini meliputi :

- a. Data Primer
Merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data primer dapat berupa subjek (orang) individual atau kelompok seperti Chief Accounting di Perusahaan PT. Metropolitan Multi Sarana Tbk. Prioritas Bengkulu. Data primer pada penelitian ini dapat dengan mengumpulkan secara langsung ataupun pada proses wawancara.
- b. Data Sekunder
Merupakan sumber data penelitian yang di peroleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumentasi) yang dipublikasikan dan tidak dipublikasikan.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan yang dapat digunakan untuk membahas masalah yang terdapat dalam penelitian ini.

- a. Observasi
Merupakan metode yang menggunakan pengamatan atau penginderaan langsung terhadap suatu benda, kondisi, situasi, proses atau perilaku. Observasi ini digunakan pada saat peneliti berwawancara kepada manager perusahaan, guna peneliti mengamati proses dan sistem serta kinerja struktur organisasi divisi human capital dalam peningkatan produktivitas perusahaan.
- b. Kuesioner

Merupakan salah satu instrument krusial dalam pengumpulan data penelitian, yang khususnya pengumpulan data primer. Dan kuestioner dianggap penting dalam mengumpulkan informasi yang tidak dapat dijawab oleh data sekunder.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan

PT. Metropolitan Multi Sarana.

Dimulai dari dua orang dengan visi yang sama, yaitu Bapak H.M Saleh dan Bapak Cahyadi Tejakusuma, bersepakat ingin mendirikan perusahaan sendiri dibidang cash dan credit. Dengan semangat kebersamaan, keadilan berdasarkan kontribusi, kejujuran dan keinginan memperjuangkan kesejahteraan bersama, disertai dengan bekal pengalaman dan ketekunan, maka berdirilah PRIORITAS GROUP pada tahun 2004 di bumi pertiwi Indonesia.

Dengan mewujudkan visi misi inilah para pendiri memiliki tekad yang kuat dan semangat yang tidak pernah pudar dari kedua orang tersebut, dimulailah perjalanan Prioritas Group. Dan dibukalah cabang pertama pun dibuka pada Juni 2004 di Sumatera dan bulan Oktober 2004 di Provinsi Sumatera Barat. Pendirian perusahaan ini juga dibantu oleh beberapa tokoh dalam peran perdiri perusahaan yaitu Bapak H.Aiyub A.Gani, Bapak H.Meldi Gandri Ali, Bapak H.Gunawan P.H, Bapak H.Joko Santoso dan Bapak Warta Pandia serta didukung oleh investor yang juga sebagai komisaris perusahaan, yaitu Bapak Eddy Susanto, Bapak Muchtar Hartanto, Bapak Romanus Heryanto Suwardy, Bapak Robet Oei dan Bapak Hendra Irawan. Tercatatlah PRIORITAS GROUP dengan nama PT. Metropolitan Multi Sarana (MMS) berdasarkan Akte Notaris Nomor 72 tertanggal 28 Juli 2004 yang kemudian diperbaharui kembali dengan Akte Notaris Nomor 41 tertanggal 8 Agustus 2008. penuh semangat. Bapak H.M.Saleh dan Bapak Cahyadi Tejakusuma untuk membangun impian dan mengajak serta beberapa patner dengan landasan "Sekali Layar Terkembang Surut kita Berpantang" dalam membangun perusahaan perdagangan elektronik dan furniture. Sayap mulai dilebarkan, disepanjang tahun 2005, PRIORITAS GROUP yang mendirikan 6 cabang di Pulau Jawa dan Sumatera. Sehingga tercatat 8 cabang yang dimiliki, tersebar di pulau Sumatera dan Jawa pada akhir tahun 2005 yang menjadi generasi awal perusahaan.

Menginjak tahun 2006, dengan keyakinan dan kepercayaan diri, PRIORITAS GROUP kembali membuka cabang yang semakin insentif saat itu, management memindahkan kantor pusat ke Jl.Simpang Pomand No.323K, Kedung Halang Bogoir, dengan menambah personil staf banyak 5 orang. Harapannya adalah dapat memberi supporting dan sumbangsih lebih lagi terhadap cabang-cabang yang telah berdiri. Telah tercatat dengan 20 outlet showroom/jaringan telah berdiri pada akhir tahun 2006.

Pada awal perkembangannya, perjalanan PRIORITAS GROUP bukan berarti mulus tanpa hambatan. Banyak pihak yang meremehkan dan tidak mempercayai Prioritas namun semua tantangan tetap dilalui dengan semangat tinggi juga selalu bersyukur kepada Tuhan YME. Hal-hal fundamental inilah yang membuat PRIORITAS GROUP semakin kokoh berdiri dan terus bertahan.

Tahun 2007-2008 menjadi fase yang sangat penting bagi PRIORITAS GROUP, penguatan juga pengembangan wilayah pun dilakukan. Adapun sebuah strategi diversifikasi dilakukan pada tahun ini, yaitu mendirikan cabang dengan merek dagangan yang berbeda dengan nama METRO. Hal ini membuktikan bahwa usaha yang telah dirintis telah mendapat banyak kepercayaan dari berbagai pihak dan ini juga membuat dunia perdagangan cash credit ditanah air semakin ramai seiring dengan competitor yang juga melakukan ekspansi usaha. Pada tahun 2009, perusahaan banyak melakukan pembinaan serta memfokuskan peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) disetiap cabang yang telah dibuka. Para founder pun memberikan arahan agar lebih mensejahterakan karyawan pada tahun

dengan melihat kualitas serta kuantitas yang telah terbangun disetiap cabang. Salah satu bentuknya adalah apresiasi bagi para karyawan, seperti gelar prestasi, pemberian hadiah, maupun pemberian reward seperti Umroh sampai ke Tour Luar Negeri. Kegiatan sosial ini kerap kali dilakukakn oleh PRIORITAS GROUP sebagai bentuk kepedulian dan bermanfaat bagi semua kalangan. Motivasi dan semangat dan tak henti-hentinya diberikan sehingga terciptalah hubungan kekeluargaan yang sangat erat antara pimpinan dan karyawan. Periode telah dilalui dengan perkembangan dalam bidang perdagangan cash dan credit, PRIORITAS GROUP juga gencar menajamkan kader-kadernya yang diberi amanah serta tanggung jawab yang berlandaskan pada potensi juga prestasi. Dilandasi semua hal yang telah dicapai dan telah dilihat dari potensi perdagangan cash dan credit pada elektronik juga furniture yang sangat diminati, tentunya dapat membawa dampak persaingan yang mulai kompetitif. Empat hal fundamental menjadi fokus utama yaitu konsolidasi dan koordinasi, pemetaan wilayah peningkatan sumber daya manusia dan memperkuat struktur organisasi. Dengan dasar fundamental tersebut maka

pada tahun 2012 PRIORITAS GROUP mantap melakukan Rasionalisasi Struktur Organisasi dikantor pusat. Dan dibentuklah struktur yang representative sesuai dengan tugas peran dan fungsinya.

Dengan perkembangan tahun ketahun dan perusahaan juga gencar dalam melakukan ekspansi pembukaan beberapa wilayah dengan menambah merek dagangan. Sehingga tercatat pada 10 tahun perjalanannya PRIORITAS GROUP menerbitkan 7 merek dagang diantaranya PRIORITAS, METRO, MASTER, FOCUS, UNITY, CHALLENGER dan GALAXY. Ini adalah bentuk kekuatan besar bagi perusahaan dalam mengembangkan juga mewujudkan visi misi saat dibentuknya PRIORITAS GROUP dan tentunya diiringi dengan tanggung jawab yang besar. Perjalanan dan perjuangan yang dilalui memang tiada akhir dan berusaha mengembangkan juga berusaha menciptakan Sumber Daya Manusia yang berkualitas serta menciptakan Struktur Organisasi yang sesuai dengan asumsi perusahaan kesungguhan pasti akan membuahkan hasil. Akan tetapi PRIORITAS GROUP mampu membuktikan dan telah mewujudkan kesejahteraan dan hidup yang layak bagi setiap insan. Sebagai bentuk dalam menghadapi tantangan tersebut, pada tahun 2016 digalakkan sebuah langkah progresif yang diberi nama REBOUND yang dimaksudkan untuk menangani kondisi krisis yang ada. Berikut adapula program ini menitikberatkan pada tiga gerakan besar, yaitu diantaranya :

1. Efisiensi.

Merupakan suatu ukuran keberhasilan yang dinilai dari segi besarnya sumber biaya untuk mencapai hasil dari usaha yang dijalankan. Untuk itu perusahaan melakukan langkah-langkah seperti penghematan biaya dan rasionalisasi terhadap sumber daya yang tidak produktif.

2. Produktivitas.

Peningkatan produktivitas sumber daya yang ada sangat penting dilakukan. Perusahaan melakukan optimalisasi dan evaluasi terhadap sumber daya yang ada agar bisa lebih produktif, serta mengembalikan performance pada standart produktivitas yang ada.

3. Management Stock.

Melakukan pengelolaan stock lebih efektif dan efisien, agar dapat mendukung pencapaian efisiensi dan peningkatan produktivitas.

Ditahun-tahun berikutnya para setiap insan PRIORITAS GROUP kembali merapatkan barisan dan menjalankan sebuah program nasional lanjutan, yaitu MORE REBOUND dan MORE HIGH REBOUND sampai pada tahun 2018. Dan pada tahun inilah kantor pusat berdiri yang berfungsi sebagai pusat organisasi, pusat pembinaan, dan supporting terhadap operasional cabang yang ada diseluruh Indonesia.

Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini sangat dibutuhkan beberapa metode dalam penguat keorsinilan data, sehingga dapat diperoleh dari sumber yang tepat dan terpercaya. Dengan demikian peneliti menggunakan metode pengumpulan data yang dapat digunakan untuk membahas masalah yang terdapat dalam penelitian diantaranya :

Observasi (Pengamatan)

Dapat diketahui bahwa pengamatan yang dilakukan dengan berdasarkan penginderaan langsung yang dapat dilihat dari situasi juga kondisi, dan sehubungan juga dengan peneliti yang termasuk salah satu karyawan dari PT. Metropolitan Multi Sarana Tbk, Prioritas Bengkulu yakni sekaligus berperan dalam mengamati prosesi teknik pada pengumpulan data yang dibutuhkan. Dan observasi juga dapat digunakan pada saat peneliti berwawancara kepada peran Divisi Human Capital perusahaan yang dijabat oleh Chief Accounting (CA) perusahaan, guna untuk peneliti dapat mengamati proses dan sistem serta kinerja struktur organisasi. Yang telah diketahui peran Divisi Human Capital dipercaya dalam mengelolah Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bekerja sama mencapai visi misi perusahaan. Begitupula dengan Chief Accounting (CA) yang berperansama dan sangat dibutuhkan pada setiap perusahaan agar dapat memberikan arahan sebagai pemimpin dalam meraih kualitas dan kuantitas kerja yang kompeten.

Dapat kita lihat dari hasil proses penelitian dengan menggunakan metode pengamatan atau observasi yang dapat membantu peneliti mendapatkan sumber-sumber informasi yang akan dibahas dalam pembahasan penelitian. Berdasarkan hasil pengamatan (observasi) yang dilakukan terhadap teks laporan pada saat dilakukan pengamatan wawancara yang mengandung deskrip diketahui bahwa : "Rancangan struktur organisasi yang dibenah oleh peran Divisi Human Capital perusahaan yang dijabat oleh pimpinan Chief Accounting mengatakan Human Capital merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Dan rancangan struktur organisasi ini dibuat untuk kepentingan perusahaan dengan menempatkan orang-orang yang berkompeten sesuai dengan bidang dan keahliannya, juga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan visi dan misi perusahaan secara

lebih efektif dan efisien. Selain itu supaya perusahaan lebih mudah dalam hal pembagian tugas dan tanggung jawab atas tiap-tiap individu dalam menjalankan sebuah perusahaan. Dan tentunya dapat dilihat serta diamati dalam bentuk pengukuran kinerja setiap para karyawan, yang diartikan bukan untuk menentukan nilai instrinsik SDM, melainkan dampak perilaku SDM atas proses-proses organisasional. Sehingga penting untuk dilakukan pengukuran agar mengetahui efektivitas strategis yang dijalankan oleh perusahaan seberapa besar kontribusi karyawan terhadap peningkatan kinerja. Dengan demikian pengukuran SDM juga berperan penting karena dapat dijadikan sebagai alat untuk melakukan perbaikan. Maka dari itu hubungan Human Capital dapat mempengaruhi kinerja perusahaan dengan dikemas dalam rancangan struktur organisasi perusahaan yang baik, selain itu juga memberikan dampak yang positif bagi peningkatan produktivitas perusahaan yang mampu lebih efektif juga efisien”.

Kuestinoer (Angket)

Berdasarkan dari teknik pengumpulan data dengan cara menggunakan kuestinoer dengan tujuan untuk mencari informasi yang akurat dari pelaku serta peran yang jabati dalam bidang perusahaan. Yang diketahui pada tahapan kuestinoer adalah dapat menyalurkan pendapat juga aspirasi yang terkait tentang struktur organisasi perusahaan, jadi lebih mengetahui bagiannya masing-masing. Kuestioner ini digunakan hanya sebagai informan tambahan setelah wawancara dilangsungkan. Tentunya hasil kuestioner yang dilakukan tidak terfokus lebih dari hasil wawancara. Dengan beberapa pertanyaan diajukan untuk lebih mengetahui pentingnya peran struktur selebih lagi pada bidang yang mengelolah SDM itu sendiri. Pertanyaan yang diajukan dapat memberikan para karyawan untuk mengetahui lebih spesifik dalam menjalankan bagian serta pertanggung jawaban atas sesuatu yang sudah menjadi tanggung jawab sebagai karyawan perusahaan. Dan dari kuestinoer ini dapat mengetahui, bahwa :

“Pentingnya struktur organisasi dalam setiap perusahaan karena dapat mengatur hubungan antar unit kerja, serta melakukan pembagian tugas dan pengoordinasian serta wewenang secara lebih efektif, sehingga dapat lebih memperlancar dalam pencapaian kearah visi misi perusahaan. Dan disini peran Chief Accounting sangat diperlukan dalam pembinaan pengelolah Sumber Daya Manusia agar menciptakan SDM yang produktif & berkualitas seperti halnya dengan pimpinan Divisi Human Capital yang mengatur seluruh keperluan serta asumsi perusahaan. Peran struktur juga berperan dalam membantu bagian untuk bertanggung jawab akan bagian yang dijabati, maka dari itu semua peran jabatan terlibat dengan tujuan organisasi perusahaan tersebut selain itu juga berperan dalam memberikan bentuk pelayanan prima dan menjaga nama perusahaan. Baik dari pihak organisasi karyawan inti maupun non inti, setelah terwujudnya pencapaian dalam tingkat pelayanan yang dapat membentuk suatu kesatuan yang lengkap dan berdampak pada kelancaran sistem perusahaan. Dari beberapa argument yang dikemukakan lewat kuestinoer dalam pendapat para karyawan yang terlibat memberikan ungkapan yang sesuai dengan bagian yang dijabati bahwa kekurangan dan kelebihan tentu didapat dengan hal itu peran Divisi Human Capital sangat dibutuhkan dalam keadaan apapun baik itu berupa ancaman ataupun kendala yang dialami oleh para bawahan ataupun perusahaan yang suatu saat dapat memberikan efek tidak baik bagi perusahaan juga mengakibatkan gangguan pada kelancaran organisasi perusahaan, Divisi Human Capital harus lebih mengetahui dengan melakukan berbagai upaya dalam pengembangan terhadap Sumber Daya Manusia menuju tingkat kualitas yang produktif bagi perusahaan”.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Cara yang dilakukan peran Divisi Human Capital dalam merancang struktur organisasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan yakni diantaranya:
2. Dengan membuat strategi organisasi agar mencapai tujuan pada visi misi perusahaan dengan begitu Divisi Human Capital dapat menentukan instansi karyawan yang sesuai pada struktur yang dibutuhkan oleh asumsi perusahaan. Untuk mengetahui alur strategi harus mengetahui tiga tingkatan yang meliputi ; strategi korporasi, bisnis, fungsional.
3. Membuat skala organisasi agar perusahaan lebih mengenal pangsa pasar dan kinerja totalitas pada seluruh karyawan demi kelangsungan pada bisnis serta jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan sesuai dengan kebutuhan dan asumsi perusahaan.

4. Faktor teknologi yang bisa menjadi pendukung ataupun dapat sesekali menjadi ancaman pada bisnis sesuai dengan kegunaan pemakaian, maka dari itu peran Divisi bertanggung jawab sebelum membuat sistem yang akan dirancang menjadi sebuah struktur. Teknologi juga dapat menjadi acuan pada sistem, karena setiap organisasi tidak hanya memiliki satu teknologi dalam mengubah sumber daya finansial SDM, juga sumber daya fisik
5. Faktor lingkungan organisasi yang harus diketahui sebelumnya oleh pihak Divisi Human Capital agar dapat mendukung beberapa faktor penegak kualitas terhadap perusahaan. Dengan demikian lingkungan juga dapat berpengaruh pada daya saing yang dapat mendorong semangat suatu organisasi untuk lebih maju, maka dapat menyesuaikan ketika terjadi perubahan-perubahan pada system organisasi

Adapun beberapa saran yang dapat diajukan melalui skripsi ini berdasarkan hasil penelitian dan pengamatan yang telah dilakukan, dan peneliti menyarankan kepada pihak diantaranya :

1. Kepada pihak pimpinan Divisi Human Capital yang memiliki kuasa dan wewenang dalam mengolah SDM perusahaan, untuk lebih meningkatkan sistem dan pelayanan untuk kepuasan pelanggan, dengan memberikan pengembangan serta pelatihan yang lebih terarah dan tertata dengan menegaskan peraturan yang dibuat dengan tujuan untuk menjadikan Sumber Daya Manusia yang berkualitas.
2. Bagi pihak karyawan yang terkait untuk bisa menjalankan kinerja dengan semaksimal mungkin dan untuk tidak terpaksa pada satu sistem, yang harusnya lebih mengupgrade diri agar meningkatkan kualitas kinerja dan mampu bersaing. Lebih menuangkan ide kreatif untuk menuju sistem modern dan tidak tertinggal pada persaingan bisnis yang sebidang

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qatawneh, M. I. (2014). "The impact of organizational structure on organizational commitment: A comparison between public and private sector firms in Jordan." *European Journal of Business and Management*, 6(12), 10-38.
- Budiasih, Y. (2012). "Struktur organisasi, desain kerja, budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan studi kasus pada PT. XX di Jakarta." *Jurnal Liquidity*, 1(2), 99- 105.
- Gammahendra, F., Hamid, D., & Riza, M.F. (2014). "Pengaruh struktur organisasi terhadap efektivitas organisasi." *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 1-10.
- Gaol, J. Y. (2014). *A to Z human capital manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Ariyanto Saputra, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Palembang: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Mitra Adiguna, 2012), h.1
- Nkomo, S.M. 1987, *Human resource planning and organizational performance: Anexploratory analysis*, *Strategi Management Journal*, 8: 387-392.
- Hariandja, MarihotTua Effendi, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia :Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Grasindo Widiasarana Indonesia, Jakarta.