

**Evaluasi Kompensasi pada Rancang Bangun Produksi dan
Penjualan Kaos Merk Eversays**

**LAPORAN TUGAS AKHIR
PRAKTIK BISNIS**



Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Mustopa Ali

No. Mhs : 11911101

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2016**

LAPORAN TUGAS AKHIR
EVALUASI KOMPENSASI PADA RANCANG BANGUN
PRODUKSI DAN PENJUALAN KAOS MERK EVERSAYS



Laporan Tugas Akhir

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh gelar derajat sarjana Strata-2 Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

Oleh:

Nama : Mustopa Ali
Nomor Mahasiswa : 11911101
Jurusan : Magister Manajemen
Bidang Konsentrasi : Kompensasi

PROGRAM PASCASARJANA FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2016

**BERITA ACARA UJIAN
TUGAS AKHIR PRAKTIK BISNIS**

Pada hari Kamis, 8 September 2016, Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Program Studi
Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia telah mengadakan ujian tugas akhir yang
disusun oleh :

MUSTOPA ALI


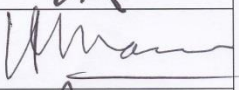
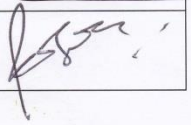
No. MHS. : 11911101

Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Dengan Judul:

**EVALUASI KOMPENSASI PADA RANCANG BANGUN PRODUKSI DAN
PENJUALAN KAOS MERK EVERSAYS**

Berdasarkan penilaian yang diberikan oleh Tim Penguji,
maka tugas akhir tersebut dinyatakan **LULUS**

Pembimbing	Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.	
Pembimbing	Drs. Al Hasin, MBA.	
Penguji	Rifqi Muhammad, SE., SH., M.Sc., SAS.	

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana



Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

HALAMAN PENGESAHAN



Yogyakarta, _____

Telah diterima dan disetujui dengan baik oleh :

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Zainal Mustafa'.

Dr. Zainal Mustafa EQ., MM.

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Al Hasin'.

Drs. Al Hasin, MBA.

ERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa Laporan Tugas Akhir ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali secara tertulis yang diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam bagian referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”



Yogyakarta, 08 September 2016

Penulis,

Mustopa Ali

HALAMAN PERSEMBAHAN

- Orang tua tercinta, Bapak H.,Suki dan Ibu Hj. Sukati yang selalu mendoakan penulis dan tak kenal lelah memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan studinya.
- Mertua tercinta, bapak Sunarto dan Musiah yang tak lelah memberikan doa setulus hati hingga penulis bisa menyelesaikan studinya.
- Siti Muslimah, kakak kandung, kakak ipar Suraji dan keponakanku kakak Diah dan adek Sholehan yang selalu memberikan teladan dan motivasi buat penulis.
- Mutiah, istri tercinta yang selalu setia berada disisi penulis baik suka maupun duka dan selalu memberikan dukungan penuh untuk menyelesaikan studi S-2.
- Shakila Afsheen Myesha Mustahsina dan Azka Gibran Mustopa anakku tersayang, semoga kelak menjadi putri dan putra yang sholeh dan sholehah.
- Kampus tercinta: Universitas Islam Indonesia.
- Teman-teman MM UII angkatan 38.
- Tim *Business plan* : Muhammat Sofyan Arif , Mahfud Asy'ari dan Yunanda Wirawan, kalian sahabat yang hebat.
- Para pecinta bisnis di Indonesia khususnya dan Umumnya di Dunia.

MOTTO

- *Man Jadda Wajada (barang siapa bersungguh-sungguh pasti akan berhasil).*
- *Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah nasib suatu kaum sampai mereka berusaha mengubahnya sendiri. (QS Al Anfaal : 53, Ar Ra'd : 11).*
- *Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya . (QS Al Baqarah : 286, Al An'am: 152).*
- *Setiap tahun, bulan, hari, jam, menit yang berlalu tidak akan pernah berharga jika kita tidak menghargai suatu detik waktu yang akan kita lewati.*
- *Do the best let God do the rest*



PRAKATA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, ucapan Syukur yang tak terhingga ke hadirat Allah SWT, atas berkat perlindungan dan ridho-Nya penulis bisa menyelesaikan laporan tugas akhir dengan judul “Rancang Bangun Produksi Dan Penjualan Kaos Bertema Balap Merek *Eversays* dengan Kompensasi”

Laporan Tugas Akhir ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Perguruan Tinggi Pascasarjana Magister Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Laporan ini bisa terselesaikan berkat bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu sudah sepantasnya penulis menyampaikan rasa terima kasih yang setinggi-tingginya baik langsung maupun tidak langsung kepada:

1. Dr. Zainal Mustafa ElQodri, selaku direktur Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia dan Sekaligus pembimbing saya yang telah memberikan pelayanan serta fasilitas demi kelancaran program studi.
2. Dr. Zainal Arifin, selalu ketua Program Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
3. Dr. Zainal Mustofa AlQodri, MM. dan Drs. Al Hasin, MBA selaku pembimbing dalam menyelesaikan tugas akhir Rancang Bangun ini. Beliau mendukung dan memberikan saran-saran dengan penuh kesabaran disela-sela kesibukannya. Terima kasih kepada beliau berdua yang selalu meluangkan banyak waktu untuk membimbing penulis.
4. Dr. Dwipraptono Agus Hardjito, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
5. Bapak dan ibu dosen pengampu mata kuliah pada program Magister Manajemen, Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan bekal

ilmunya kepada penulis dan itu semuanya sangat bermanfaat bagi penulis untuk sekarang dan yang akan datang.

6. Sofyan , Mahfud Asy'ari dan Yunanda Wiarawan sebagai rekan bisnis. Semoga kalian tambah sukses dimasa depan. Terima kasih kerjasamanya sahabat semuanya.
7. Semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak bisa disebutkan satu persatu. Terima kasih semuanya.

Penulis menyadari bahwasannya laporan ini sudah ditulis secara maksimal, namun tentunya masih ada kekurangan dalam pembuatan laporan ini. Untuk itu penulis berharap ada kritik dan saran yang membangun guna perbaikan ke depannya. Dan terakhir semoga Allah SWT berkenan memberikan balasan kepada semua pihak yang telah membantu penulis baik langsung maupun tidak langsung. *“Jazakumullah Khairul Jaza’ Fiddini Waddunya Walakhiroh”*. Semoga tugas akhir ini bisa membawa manfaat bagi dunia pendidikan, dan terutama dalam dunia bisnis.

Yogyakarta, 08 September 2016

Penulis,

Mustopa Ali

ABSTRAK

Evaluasi Kompensasi pada rancang bangun produksi dan penjualan kaos merk Eversays

Eversays merupakan merk produk kaos yang bertema balapan. *Eversays* akan mengandalkan desain yang mengeksplorasi berbagai semangat dan keunikan tentang dunia balap. Salahsatu faktor mengapa terjun dalam dunia bisnis kaos terutama balap adalah adanya perkembangan industri balap motor yang semakin lama semakin bertumbuh. ajang balap motor sebagai salah satu media pemasaran mereka dibuktikan dengan partisipasi Yamaha dan Honda sebagai sponsor maupun penyelenggara balapan *road race* dan juga sebagai pendukung tim-tim balap.

Adapun menjalankan bisnis dengan baik tidak luput dari dukungan SDM dengan kompensasi yang memadai untuk menukung proses produksi kaos ini. kompensasi terbagi 2 yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial, kompensasi finansial terdiri atas kompensasi Langsung (gaji, upah, insentif, bonus) dan kompensasi tidak langsung. dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Namun yang menjadi bahasan utama dalam Rancang Bangun ini adalah Kompensasi Finansial terhadap produktifitas kerja karyawan di *Eversays*

Rancang bangun ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dan hubungan kompensasi terhadap produktifitas kerja karyawan pada *Eversays*, dengan adanya hasil ini berarti ada kompensasi memiliki pengaruh yang cukup kuat terhadap produktifitas kerja karyawan, pengelolaan SDM dalam ketepatan memberi kompensasi yang benar membuat penjualan kaos *Eversays* selalu mengalami peningkatan. Laporan tugas akhir ini juga bertujuan untuk membangun hard skill dan soft skill dengan harapan nantinya dapat memberikan pengalaman yang kongkrit melalui pengalaman bisnis yang riil, menumbuhkan jiwa kewirausahaan dan entrepreneur yang handal. Adapun laporan tugas akhir ini adalah konsep bisnis dalam pembuatan kaos merk *Eversays* agar manajemen UKM nantinya bisa mengatur dengan baik dari sisi *Business plan* dan terhindar dari resiko terburuk saat pelaksanaan bisnis.

Kata Kunci : *Buisiness Plan*, SDM, Strategi, Pasar dan Pemasaran, Operasional & Produksi, Keuangan dan. Kompensasi Finansial, Produktifitas Kerja

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Sampul depan Laporan Akhi.....	ii
Berita Acara Ujian.....	iii
Halaman Pengesahan.....	iv
Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Motto.....	vii
Prakata.....	vii
Abstrak.....	x
Daftar Isi.....	xi
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar.....	xvii
BAB I Pendahuluan	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan.....	5
1.4. Manfaat Karya Rancang Bangun.....	6
BAB II Profil dan Kinerja Bisnis	
2.1. Profil Bisnis.....	7
BAB III Analisa Bisnis	
3.1. Aspek Bisnis Umum.....	11

3.1.1. Aspek Pemasaran.....	11
3.1.1.1. Perencanaan Aspek Pemasaran.....	11
3.1.1.2. Potensi Pasar.....	11
3.1.1.3. Analisis Pesaing.....	12
3.1.1.4. Marketing Mix.....	13
3.1.1.4.1. Harga Produk.....	15
3.1.1.4.2. <i>Place</i> (tempat/ distribusi).....	15
3.1.1.4.3. <i>Promotion</i>	16
3.1.1.4.4. Rencana Penjualan.....	16
3.1.2. Pelaksanaan Aspek Pemasaran.....	19
3.1.2.1. Pasar.....	19
3.1.2.2. Spesifikasi Harga Produk.....	19
3.1.2.3. Laporan Penjualan.....	24
3.1.3. Perbandingan dan Realisasi Aspek Pemasaran.....	27
3.1.4. Analisis Keputusan Aspek Pemasaran.....	28
3.2. Aspek Operasi dan Produksi.....	29
3.2.1. Perencanaan Aspek Operasi dan Produksi.....	29
3.2.1.1. Fasilitas Operasional.....	31
3.2.1.2. Penentuan Lokasi.....	32
3.2.1.3. Proses Produksi.....	32
3.2.1.4. Waktu Operasional.....	35
3.2.1.5. Biaya Produksi.....	36
3.2.2. Realisasi Aspek Operasional.....	38

3.2.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Operasional.....	40
3.2.4. Teknis Produksi Pada Konveks.....	41
3.2.5. Ketergantungan Pada Produksi dan Solusinya.....	44
3.2.6. Analisis KeputusanAspek Operasional.....	46
3.3. Aspek Keuangan.....	47
3.3.1. Perencanaan Aspek Keuangan.....	47
3.3.1.1. Laporan Keuangan.....	49
3.3.1.2. Neraca.....	50
3.3.1.3. Laporan Laba Rugi.....	51
3.3.1.4. Proyeksi <i>Cash Flow</i>	54
3.3.1.5. Keputusan Investasi.....	55
3.3.2. Realisasi Aspek Keuangan.....	62
3.3.2.1. Investasi.....	62
3.3.2.2. Laporan Laba Rugi.....	63
3.3.2.3. Neraca.....	64
3.3.2.4. Arus Kas.....	65
3.3.2.5. Rasio Keuangan.....	65
3.3.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Keuangan.....	67
3.3.4. Analisis KeputusanAspek Keuangan.....	67
3.4. Aspek Sumber Daya Manusia.....	69
3.4.1. Perencanaan Aspek Sumber Daya Manusia.....	69
3.4.1.1. Struktur Organisasi.....	70
3.4.1.2. Deskripsi Pekerjaan.....	71

3.4.1.3. Spesifikasi Pekerjaan.....	73
3.4.1.4. Rekrutmen Karyawan.....	73
3.4.1.5. Peraturan Pengupahan.....	74
3.4.2. Realisasi Aspek Sumber Daya Manusia.....	75
3.4.2.1. Struktur Organisasi.....	75
3.4.2.2. Rekrutmen.....	75
3.4.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek SDM.....	77
3.5. Aspek Strategi.....	78
3.5.1. Perencanaan Aspek Strategi.....	78
3.5.1.1. Analisis SWOT.....	79
3.5.1.2. Strategi Bersaing.....	80
3.5.1.3. Strategi <i>Cost Leadership</i>	81
3.5.2. Realisasi Aspek Strategi.....	82
3.5.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Strategi.....	83
3.5.4. Analisis Keputusan Aspek Strategi.....	84
3.6. Aspek Kompensasi (Aspek Khusus/ Kompensasi).....	85
3.6.1. Pengertian Aspek Kompensasi.....	85
3.6.2. Tujuan Kompensasi.....	89
3.6.3. Penentuan Jumlah Karyawan.....	91
3.6.4. Deskripsi Pekerjaan Karyawan.....	92
3.6.5. Implementasi Kompensasi.....	94
3.6.5.1. Sistem Pemberian Kompensasi.....	95
3.6.5.2. Kompensasi Terhadap Produktivitas.....	100

3.6.5.3. Kerangka Pikir.....	101
3.6.6. Analisis Kompensasi.....	103
3.6.7. Hasil dan Pembahasan Kompensasi.....	104
3.6.7.1. Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan.....	106
3.6.7.2. Kompensasi Non-Finansial Produktivitas Karyawan.....	107
3.6.8. Analisis Keputusan.....	108
3.6.9. Kebijakan Organisasi Terhadap Karyawan.....	103
3.6.10. Evaluasi Kompensasi.....	117
BAB IV Kesimpulan dan Rekomendasi	
4.1 . Kesimpulan.....	121
4.2. Saran.....	123
DAFTAR PUSTAKA.....	124



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pasar Potensial.....	2
Tabel 1.2 Target Penjualan.....	3
Tabel 3.1 Pengunjung road race.....	12
Tabel 3.2 Target Penjualan.....	18
Tabel 3.3 Perkiraan Biaya Pemasaran.....	18
Tabel 3.4 Jenis dan Harga Produk.....	29
Tabel 3.5 Standar Ukuran.....	22
Tabel 3.6 Model Kaos.....	22
Tabel 3.7 Penjualan Kaos dan Kemeja.....	24
Tabel 3.8 Perbandingan dan Realisasi Aspek Pemasaran.....	27
Tabel 3.9 Uraian Proses Produksi.....	34
Tabel 3.10 Biaya Bahan Baku.....	37
Tabel 3.11 Biaya Tenaga Kerja Langsung.....	37
Tabel 3.12 Biaya <i>Overhead</i>	37
Tabel 3.13 Rincian Biaya Bahan Baku Selama 6 Bulan.....	39
Tabel 3.14 Rincian Biaya tenaga kerja langsung Selama 6 Bulan.....	39
Tabel 3.15 Rincian Biaya <i>Overhead</i> Selama 6 Bulan.....	39
Tabel 3.16 Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Pemasaran.....	40
Tabel 3.17 Tabel Investasi.....	47
Tabel 3.18 Rincian Perlengkapan Kantor.....	49
Tabel 3.19 Proyeksi Neraca 31 Desember 2015.....	50
Tabel 3.20 Proyeksi Laba/Rugi.....	52

Tabel 3.21 Penyusutan Barang.....	53
Tabel 3.22 Proyeksi Proceeds.....	54
Tabel 3.23 Proyeksi Cash Flow.....	55
Tabel 3.24 Payback Period.....	56
Tabel 3.25 Perhitungan IRR.....	58
Tabel 3.26 Perkiraan Perhitungan NPV.....	61
Tabel 3.27 Investasi 31 Des 2015.....	62
Tabel 3.28 Total Penjualan Januari - Juni 2016.....	62
Tabel 3.29 Laba Rugi Januari - Juni 2016.....	63
Tabel 3.30 Neraca Juni 2016.....	64
Tabel 3.31 <i>Proceeds</i>	65
Tabel 3.32 <i>Cash Flow</i>	65
Tabel 3.33 Rasio <i>Profit Margin</i>	66
Tabel 3.34 Rasio Operasi.....	66
Tabel 3.35 Rasio Produktivitas.....	67
Tabel 3,36 Perbandingan <i>Business Plan</i> Dan Kinerja Aspek Keuangan.....	67
Tabel 3.37 Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek SDM.....	77
Tabel 3.38 Perbandingan Rencanadan RealisasiAspek Strategi.....	83
Tabel 3.39 Komponen Kompensasi Pegawai.....	95
Tabel 3.40 Perbandingan <i>Business Plan</i> dan Produkfitas Aspek Kompensasi.....	108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Logo Eversays.....	8
Gambar 2.2 Struktur Organisasi.....	9
Gambar 3.1 Sampel Bahan.....	14
Gambar 3.2 Kain siap untuk masuk konveksi.....	14
Gambar 3.3 Contoh Desain Kaos Eversays.....	15
Gambar 3.4 Peta Lokasi.....	16
Gambar 3.5 Sistem Produksi.....	31
Gambar 3.6 Proses Produksi.....	33
Gambar 3.7 Bagan Struktur Organisasi.....	71
Gambar 3.8 Generic Strategies.....	80
Gambar 3.9 Penentuan Struktur Upah.....	89
Gambar 3.10 Kelas Pembayaran Sesuway Masa Kerja.....	96
Gambar 3.11 Pemberian Kompensasi.....	97
Gambar 3.12 Kerangka Pikir.....	102

BAB I

Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia memiliki peran dan kontribusi besar terhadap perekonomian nasional. Hal ini ditunjukkan dari data Biro Pusat Statistik (BPS), pada tahun 2012 sumbangan Produk Domestik Bruto (PDB) UMKM (harga konstan) mencapai Rp. 1,505 triliun. Jumlah populasi UKM Indonesia pada tahun 2012 mencapai 56,5 juta unit usaha atau 99% terhadap total unit usaha di Indonesia, sementara jumlah tenaga kerjanya mencapai 107,7 juta orang atau 97,2% terhadap seluruh tenaga kerja Indonesia.

Berdasarkan data BPS, dalam rentang waktu 2007-2012, UMKM di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahun. Peningkatan tersebut juga berlaku di wilayah DIY. Jumlah UKM di DIY pada tahun 2012 berkisar antara 203.995 pengusaha dengan omzet Rp. 2.104.334.850. Sementara pada tahun 2011 masih berkisar 201.975 pengusaha (<http://jogjadaily.com/>). Hal tersebut mengindikasikan masih terbukanya peluang bisnis di sektor UMKM.

Kebutuhan akan sandang merupakan kebutuhan primer setiap orang. Dari tahun ke tahun peningkatan dari produk ini sangatlah pesat. Untuk memenuhi tren saat ini diperlukannya unit usaha yang dapat menyediakan produk tersebut.

Memiliki pengalaman dan minat dalam dunia balap, kaos *Eversays* akan dibuat khusus dengan desain tentang dunia balap dan menargetkan pecinta balap khususnya di Yogyakarta. Berdasarkan pengamatan di lapangan dengan mengikuti gelaran road race, motocross dan drag bike yang ada di Yogyakarta pada tahun

2012 diketahui jumlah penggemar pecinta balap yang dapat menjadi pasar sasaran

Eversays adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1: Pasar Potensial

Keterangan	Rata-rata pengunjung
Road race	10.000
Motorcross	5.000
Drag race	3.000
Total	18.000

Untuk memulai sebuah usaha, kami harus membuat perencanaan bisnis. *Business plan* adalah dokumen tertulis yang disiapkan oleh wirausaha yang menggambarkan semua unsur-unsur yang relevan baik internal, maupun eksternal mengenai perusahaan untuk memulai sewaktu usaha. Isinya merupakan perencanaan terpadu menyangkut pemasaran, permodalan, manufaktur dan sumber daya manusia. (Hisrich, 1995:113) Dengan adanya perencanaan bisnis yang baik diharapkan akan meminimalisir risiko kerugian yang timbul di kemudian hari.

Karena tidak memiliki data yang kongkrit pada masa lalu sehingga kami menggunakan peramalan subyektif menggunakan data pasar potensial. *Eversays* berusaha meraih 10% dari jumlah penggemar dari setiap jenis balap. Kapasitas produksi mencukupi untuk permintaan dalam jumlah besar karena bekerjasama dengan konveksi. Perkiraan pertumbuhan penjualan tahun selanjutnya berdasarkan perkiraan pertumbuhan penggemar balapan road race 15%, motorcross dan dragbike 10% per tahun.

Tabel 1.2: Target Penjualan

Konsumen	Pasar Potensial	Tahun		
		2016	2017	2018
Road Race	10.000	1.500	1725	1984
Motorcross	5.000	750	863	992
Drag race	3.000	450	518	595
Total	18.000	2.700	3.105	3.571

Untuk menilai kelayakan usaha maka dilakukan penilaian analisis keputusan investasi dengan 3 metode yaitu *Pay Back Period* (PP), *Internal Rate Of Return* (IRR), dan *Net Present Value* (NPV).

1. Harapan pengembalian modal pada awalnya yang diinginkan adalah 3 tahun. Namun dari keputusan investasi PBP, pengembalian modal berada pada bulan ke tiga belas sehingga usulan investasi dapat diterima.
2. IRR akan dibandingkan dengan ROR. Menentukan ROR menggunakan pendekatan CAPM (*Capital Asset Pricing Model*) karena menggunakan modal sendiri. ROR adalah 18.86%. Sedangkan IRR 63,45%. Ketentuannya jika IRR lebih besar dari ROR maka investasi tersebut diterima.
3. *Net present value* sebesar Rp. 18.929.910, hasilnya positif maka investasi pada usaha tersebut dapat diterima.

Analisis bisnis khusus yang menjadi perhatian penulis tentang konsentrasi yang diambil yaitu aspek SDM. Aspek SDM akan menekankan pada analisis beban kerja untuk mengetahui kebutuhan karyawan yang optimal. Jumlah karyawan menjadi perhatian penting penulis karena berdampak signifikan

terhadap keuangan usaha khususnya usaha mikro. Menurut Ardana (2012:50) analisis beban kerja adalah penentuan jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Diharapkan dengan analisis beban kerja dapat menentukan jumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan mencegah pemborosan biaya upah karyawan.

Jumlah keuntungan bersih yang relatif sedikit pada usaha kecil, sehingga dengan adanya kelebihan jumlah 1 orang karyawan dapat menambah biaya dan mengurangi keuntungan. Sedangkan jika kekurangan jumlah karyawan maka dapat mengurangi produktivitas sehingga pendapatan menurun dan usaha tidak memiliki keuntungan.

Untuk menetapkan standar beban kerja diadakan penelitian waktu dengan menghitung waktu dari beberapa unsur pokok yang mengandung gerakan-gerakan penting yang disebut lingkaran kerja. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dapat dibagi menjadi empat waktu, yaitu sebagai berikut :

1. Waktu yang sungguh-sungguh diperlukan yang biasanya pekerjaan bersifat berulang-ulang yang disebut waktu lingkaran (*cycle time*)
2. Waktu yang dipergunakan dalam kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan proses produksi disebut waktu bukan lingkaran (*non cycle time*)
3. Waktu yang digunakan untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*)
4. Waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi (*personal time*)

Keseluruhan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan pekerjaan

dijumlahkan yang merupakan beban suatu pekerjaan. Melalui perhitungan lingkaran kerja (work cycle) dapat ditetapkan jumlah SDM yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan prosedur sebagai berikut :

1. Tetapkan jumlah waktu yang sungguh-sungguh diperlukan untuk berproduksi yang disebut waktu lingkaran.
2. Tetapkan persentase waktu bukan lingkaran , persentase waktu untuk menghilangkan kelelahan dan persentase waktu untuk keperluan pribadi.

Berdasarkan realita di atas, maka penulis membuat laporan dari berjalannya usaha yang telah dirumuskan dalam rencana bisnis dengan judul “Analisis Kompenasi Pada Rancang Bangun Produksi Dan Penjualan Kaos Merk Eversays”.

1.2. Rumusan Masalah

- 1) Untuk merencanakan pelaksanaan bisnis pembuatan kaos merek *Eversays* yang meliputi Aspek Pemasaran, Aspek Sumber Daya Manusia, Aspek Produksi dan Operasi, Aspek Keuangan dan Aspek Strategi?
- 2) Untuk merencanakan kebutuhan sumber daya manusia yang efektif dengan menggunakan metode Kompensasi?

1.3. Tujuan

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisis pelaksanaan bisnis pembuatan kaos merek *Eversays* yang meliputi Aspek Pemasaran, Aspek Sumber Daya Manusia, Aspek Produksi, Aspek Keuangan dan Aspek Strategi.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisis kompensasi pada proses pembuatan kaos balap merek *Eversays*.

1.4. Manfaat Karya Rancang Bangun

Setiap Karya ilmiah Pada Rancang Bangun Produksi Dan Penjualan Kaos merk *Eversays*, guna memperoleh manfaat yang berguna bagi seluruh pihak-pihak terutama bagi penulis dan yang bersangkutan. Manfaat yang diharapkan oleh penulis dalam melakukan Rancang Bangun ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Rancang Bangun ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan bagi penulis dan untuk membandingkan antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan praktik di lapangan kerja dan tugas akhir studi sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh gelar Master Manajemen pada Fakultas Ekonomi Program Studi magister Manajemen di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta

2. Bagi Perusahaan

Rancang Bangun ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan pengambilan kebijakan selanjutnya yang berkaitan dengan penetapan bisnis pembuatan kaos *Eversays* yang meliputi Aspek Pemasaran, Aspek Sumber Daya Manusia, Aspek Produksi, Aspek Keuangan Aspek Strategi. Dan kompensai untuk ke depannya.

3. Bagi Mahasiswa dan Pembaca lainnya

Rancang Bangun ini diharapkan menjadi tambahan referensi bacaan dan informasi khususnya bagi mahasiswa jurusan Magister Manajemen yang sedang menyusun Tugas Akhir dengan pokok permasalahan yang sama.

BAB II

PROFIL BISNIS

2.1. Profil Bisnis

Eversays merupakan merek dagang produk T-shirt yang khusus bertema balapan. *Eversays* akan mengandalkan desain yang mengeksplorasi berbagai semangat dan keunikan tentang dunia balap. *Eversays* dikembangkan oleh Teh Manis Racing Desain yang sudah banyak dikenal oleh kalangan balap nasional. Teh Manis Racing Desain sebelumnya melayani desain kebutuhan tim balap seperti baju balap, *decal works*, *custom sticker motor cycle*, *paddock* tim, partisi, *branding and promotion car*.

Hampir semua tim balap nasional sudah pernah merasakan karya Teh Manis Racing Desain seperti Doni Tata pada saat awal turun balapan kemudian tim Yamaha Yamalube FDR KYT Trijaya Bandung, Yamaha Yamalube NHK PBM IRM ternate, Kawasaki Manual Tech Jogja, Yamaha NHK FDR Andi Speed Surabaya, Honda FDR Kompo Purwokerto, NHK IRC Lanay Jaya Kaltim, dan Banjar STB HBM BGM Kalsel. Mengandalkan desain, eksklusifitas produk, kualitas dan nama besar Teh Manis Racing Desain yang telah diakui akan menjadi jaminan keunggulan produk *Eversays* yang akan diluncurkan dapat diterima dengan baik oleh pasar.

a) Alamat

Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5.

b) Visi

Eversays akan memberikan produk terbaik dengan harga yang murah.

c) Misi

1. Menjadi pilihan utama penggemar balap motor nasional.
2. Menjadi apparel resmi pagelaran balap motor lokal, regional dan nasional.
3. Ekspansi pasar ke luar wilayah Yogyakarta.
4. Mendapatkan keuntungan pada tahun pertama.
5. Meningkatkan marjin keuntungan bersih.

d) Logo

Gambar 2.1: Logo Eversays



e) Pemilik

Eversays didirikan bersama oleh 4 orang yaitu :

1. Nama : Yunanda Wirawan
Nomor HP : 085 743 150 805
Alamat Email : bkms@rocketmail.com
2. Nama : Mahfud Asy'ari
Nomor HP : 0857 434 519 28
Alamat Email : asari_depost@yahoo.co.id

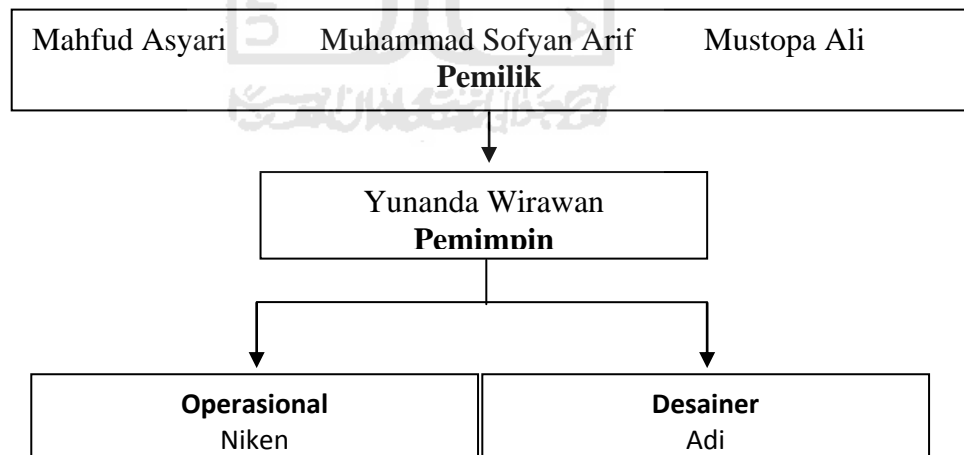
3. Nama : Muhammad Sofyan Arif
 Nomor HP : 081 366 456 995
 Alamat Email : emsofyan.arif@gmail.com
4. Nama : Mustopa Ali
 Nomor HP : 081 838 07 84
 Alamat Email : banser.ali@gmail.com

f) Karyawan

Eversays memiliki 2 orang karyawan yaitu 1 orang bagian operasional dan 1 orang desainer.

g) Struktur Organisasi

Gambar 2.2: Struktur Organisasi



Usaha produksi kaos Eversays ini dikelola oleh 4 orang mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Islam Indonesia angkatan 38 yaitu Yunanda Wirawan, Muhammad Sofyan Arif, Mustopa Ali dan

Mahfud Asy'ari. Dan di bantu dua karyawan, mbak Niken dan mas Andi, Kami mengumpulkan dana dari modal sendiri dengan cara patungan sehingga semua anggota tim menjadi pemilik dari usaha pembuatan kaos *Eversays*.

Kami memilih salah satu dari anggota tim untuk menjadi pemimpin usaha yaitu Yunanda Wirawan. Sedangkan yang lainnya akan menjalankan proses pengawasan. Berikut Struktur organisasi *Eversays*



BAB III

ANALISA BISNIS

3.1. Aspek Bisnis Umum

Aspek pada bisnis umum akan menjelaskan secara detail aspek bisnis di luar konsentrasi yang diambil. Gambaran bisnis umum yang akan dianalisis meliputi aspek pasar dan pemasaran, aspek operasi dan produksi, aspek sumber daya manusia dan aspek keuangan. Pada bisnis umum tersebut akan menjelaskan bagaimana rencana Rancang Bangun yang telah dibandingkan dengan pelaksanaan. Analisis ini akan menjelaskan secara detail gambaran langsung saat bisnis tersebut diaplikasikan yaitu:

3.1.1. Aspek Pemasaran

3.1.1.1. Perencanaan Aspek Pemasaran

Menurut Handoko (2001:4) Pemasaran merupakan sistem keseluruhan dari berbagai kegiatan bisnis atau usaha yang ditujukan untuk merencanakan, menentukan harga barang atau jasa, mempromosikannya, dan mendistribusikannya kepada konsumen dan bisa memuaskan konsumen. Pemasaran merupakan sebuah proses manajerial yang orang-orang didalamnya mendapatkan apa yang mereka inginkan & butuhkan melalui penciptaan & pertukaran produk-produk yang ditawarkan & nilai produknya kepada orang lain.

3.1.1.2. Potensi Pasar

Berdasarkan pengamatan di lapangan dengan mengikuti gelaran road race, motocross dan drag bike yang ada di Yogyakarta pada tahun 2012 diketahui jumlah penggemar pecinta balap yang akan menjadi pasar sasaran *Eversays*, untuk

mencapai target segmen pasar adalah meraih konsumen loyal dan sering melakukan pembelian ulang. Pemasaran tidak dapat hanya mengandalkan adanya kejuaraan. Setelah selesai penyelenggaraan kejuaraan, *Eversays* sendiri dapat masuk ke seluruh penggemar jenis balap motor karena kecenderungan aktifitas tersebut dan ditunjang kemampuan ekonomi konsumen yang sebagian besar berasal dari kelompok menengah keatas sehingga memiliki prakiraan penjualan berdasarkan jumlah pasar potensial. Penggemar road race menurut data kisaran 10.000, motorcross 5.000 dan drag bike 3000 oran

Tabel 3.1: Pengunjung road race

Keterangan	Rata-rata pengunjung
Road race	10.000
Motorcross	5.000
Drag race	3.000
Total	18.000

3.1.1.3. Analisis Pesaing

Pada tahap persaingan ini ada beberapa teknik dilakukan seperti pencarian *database*, survei konsumen, wawancara dengan pemasok serta partisipan lainnya yang sesuai, perekrutan karyawan pesaing termasuk mempelajari produk pesaing. Setiap teknik yang telah dikemukakan, tampak didalamnya mengandung unsur titik kedinamisan. Ada tiga pesaing yang menjadi catatan bagi *Eversays* adalah:

a) **Pesaing Regional Jogja**

- Kualitas kaos sama harga lebih mahal (Rp. 90.000) yaitu BCS (Brigata Curva SUD) Sleman Yogyakarta.
- Kualitas kaos lebih rendah harga lebih rendah (Rp. 35.000- Rp. 40.000) : Pedagang kaki lima (Gareng, Jogist, YK Merchandise)

b) **Pesaing Luar Kota Jogja**

- Kualitas sama harga lebih mahal (Rp. 90.000) : Racing line dan Max Out Gallery dari bandung

c) **Pesaing Internasional**

- Kualitas kaos dan harga lebih mahal (21,99 euro / Rp. 330.000) yaitu Fox, Alpinestar dan Dainese

3.1.1.4. Marketing Mix

Eversays menyediakan produk berupa kaos lengan pendek. Kaos *Eversays* memiliki desain yang khusus tentang dunia balap dan akan berubah mengikuti perkembangan trend. Jumlah produk yang dibuat eksklusif dengan harga yang tetap terjangkau. Bahan kain yang digunakan adalah jenis katun combad 30s sehingga nyaman untuk dipakai dan warna kain tidak mudah luntur. Proses sablon kaos menggunakan sablon berbahan plastisol karet atau sablon printing. Penggunaan sablon ini akan membuat gradasi warna akan terlihat lebih nyata, hasil sablon tidak akan pecah dan warna sablon tidak mudah luntur karena tinta mampu meresap dalam kain.

Berbeda dengan pesaing yang memberikan produk jadi dan konsumen memiliki pilihan terbatas pada produk yang sudah ada, *Eversays* menawarkan

kesempatan bagi konsumen untuk menentukan atau merancang sendiri tema desainnya seperti apapun yang diinginkan. Detail Produk:

- a) Warna : Semua warna
- b) Ukuran : S, M, L, XL
- c) Bahan : Katun combad 30s
- d) Kaos lengan pendek tanpa kerah.
- e) Desain : Tema balap motor
- f) Sampel warna bahan dan gambar kaos yang sudah jadi bisa dilihat pada gambar di bawah ini:

Gambar 3.1 Sampel Bahan



Gambar 3.2: Kain siap untuk masuk konveksi



Gambar 3.3: Contoh Desain Kaos *Eversays*



3.1.1.4.1. Harga Produk

Harga kaos *Eversays* akan kami sesuaikan dengan harga dari produk BCS ataupun maxout karena pertimbangan bahan dengan kualitas hampir sama tapi kami memiliki keunggulan harga yang lebih murah. Harga kaos dengan berbagai ukuran “M”, “L”, dan “XL” akan memiliki perbedaan karena pertimbangan biaya per unit. Dengan harga dan ukuran, ukuran M Rp 80.000.- ukuran L Rp 82.500.- ukuran XL Rp 87.500.

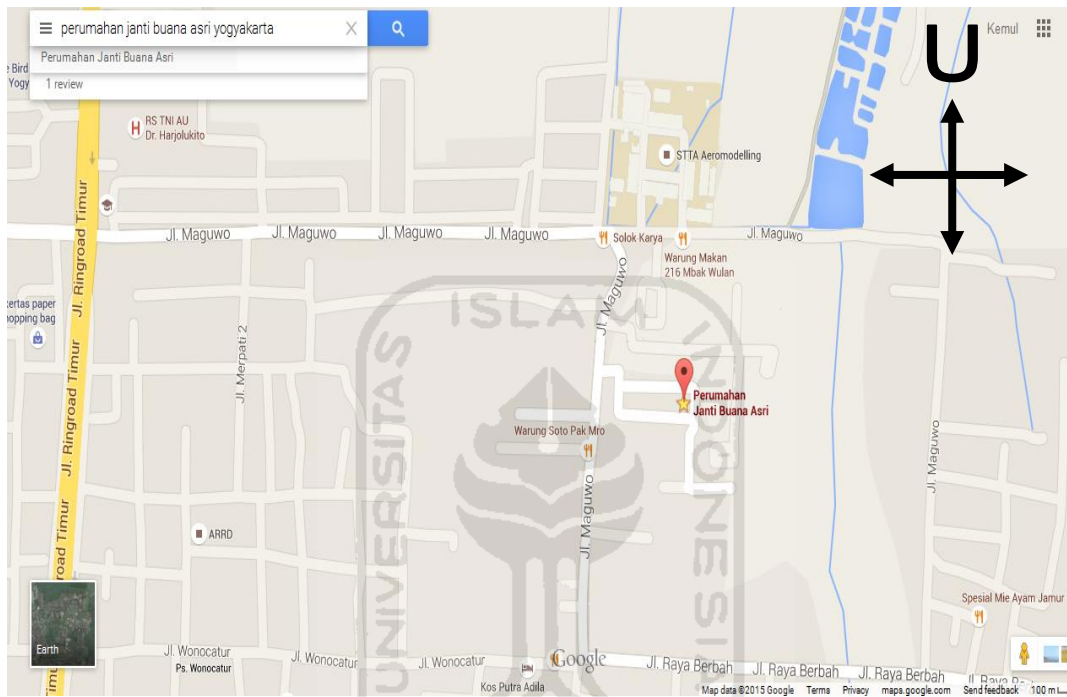
3.1.1.4.2. Place (tempat/ distribusi)

Menurut Kotler (2000:347). Distribusi adalah seperangkat organisasi yang paling tergantung dan saling terlibat dalam proses perluasan produk atau jasa yang tersedia untuk digunakan atau dikonsumsi.

Pusat penjualan akan dilakukan di Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5. Keuntungan untuk memilih lokasi tersebut adalah termasuk lokasi keramaian dan kemudahan akses transportasi untuk menjangkau pembeli, pembelian bahan baku, aktivitas operasional harian dan lainnya. Selain menggunakan gerai, kami akan bekerja sama dengan distro-distro dengan sistem

konsinyasi (titip jual) sehingga memudahkan produk eversays menjangkau konsumen sertamelalui penjualan stand di gelaran balap road race, drag bike atau motocross.

Gambar 3.4: Peta Lokasi



3.1.1.4.3. Promotion

Promosi pemasaran yang akan digunakan adalah melalui penyebaran pamflet dan media online yaitu facebook, twitter, blog, dan toko bagus (olx). Adapun blog yang akan digunakan oleh eversays adalah blog dengan alamat eversaysjogja.blogspot.com dan twitter [eversays jogja](https://twitter.com/eversays_jogja).

3.1.1.4.4. Rencana Penjualan

Definisi peramalan menurut Aswani, Riset Pemasaran Dan Ramalan Penjualan (2009:3) ”Peramalan merupakan memberikan gambaran tentang kemampuan menjual di waktu yang akan datang, yang data ramalan penjualan

dapat digunakan untuk dasar perencanaan produksi. Hasil ramalan untuk menentukan atau merencanakan berapa produksi yang harus diproduksi.

Apabila dilihat ulang dari segi penyusunannya, maka peramalan dapat dibedakan atas dua macam :

1. Peramalan Subjektif. Peramalan yang didasarkan atas perasaan dari penulisnya sendiri.
2. Peramalan Objektif. Peramalan yang didasarkan atas data yang kongkrit pada masa lalu dan didalam penggunaannya memakai teknik dan metode untuk menganalisa seluruh data tersebut.

Karena tidak memiliki data yang kongkrit pada masa lalu sehingga kami menggunakan peramalan subyektif. *Eversays* berusaha meraih 10% dari jumlah penggemar dari setiap jenis balap. Kapasitas produksi mencukupi untuk permintaan dalam jumlah banyak. Perkiraan pertumbuhan penjualan tahun selanjutnya berdasarkan perkiraan pertumbuhan penggemar balapan road race 15%, motorcros dan dragbike 10% per tahun.

Faktor yang mempengaruhi perkembangan balap motor adalah industri sepeda motor di Indonesia yang semakin lama semakin bertumbuh. Banyak pabrikan yang menjadikan ajang balap motor sebagai salah satu media pemasaran dan dibuktikan dengan getolnya partisipasi Yamaha dan Honda sebagai sponsor maupun penyelenggara balapan *road race* dan sebagai pendukung tim-tim balap. Selain itu pabrikan Kawasaki, Suzuki dan Yamaha aktif di ajang Motorcross karena merupakan pendukung produk mereka yang sudah lumayan identik dengan motor trail. Berdasarkan data dari Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia,

industri sepeda motor selama tahun 2007 hingga 2011 mengalami pertumbuhan sebesar 15% dapat menjadi indikator bisnis-bisnis yang berhubungan dengan dunia motor juga akan ikut berkembang termasuk juga balap motor sekaligus juga bisnis kaos *Eversays*.

Tabel 3.2: Target Penjualan

Quartal	Unit	Biaya produksi (unit)	Biaya produksi	Harga Jual	Total
1	506	39.200	19.845.000	80.000	40.500.000
2	608	39.200	23.814.000	80.000	48.600.000
3	743	39.200	29.106.000	80.000	59.400.000
4	844	39.200	33.075.000	80.000	67.500.000
	2.700		105.840.000		216.000.000

Tabel 3.3: Perkiraan Biaya Pemasaran

Keterangan	Tahun		
	2016	2017	2018
Target pendapatan	216.000.000	248.400.000	285.660.000
Biaya Pemasaran 5 %	10.800.000	12.420.000	14.283.000

3.1.2. Pelaksanaan Aspek Pemasaran

3.1.2.1. Pasar

Eversays menasar konsumen yang bergabung dalam suatu kelompok-kelompok dan membutuhkan pakaian jadi untuk event-event tertentu tetapi konsumen mayoritas *Eversays* saat ini adalah stakeholder yang terlibat di industri balap khususnya di Yogyakarta. Salah satu konsumen yang rutin melakukan pembelian adalah tim balap karena mereka membutuhkan kaos untuk partisipasi berbagai kegiatan atau seragam khusus untuk event balap.

3.1.2.2. Spesifikasi Harga Produk

a) Spesifikasi Produk

Tabel 3.4: Jenis dan Harga Produk

Kaos		
No	Jenis Bahan	Range Harga (kisaran Harga)
1	Cotton Combet 20S	Rp 50.000 - Rp 55.000
2	Double Knit	Rp 60.000 - Rp 65.000
3	Cotton Cardet	Rp 50.000 - Rp 55.000
4	Lakos Cotton	Rp 60.000 - Rp 65.000
5	Lakos PE	Rp 50.000 - Rp 55.000
6	TC	Rp 40.000 - Rp 45.000
7	PE (ngasem baru)	Rp 35.000 - Rp40.000
8	PE Double	Rp 30.000 - Rp 35.000
9	PE Tipis	Rp 23.000 - Rp 25.000
10	Haikit	Rp 21.000 - Rp 25.000

11	Cotton	Rp 45.000 - Rp 47.000
12	Cardet 30S	Rp 40.000 - Rp 45.000
13	Combet 30S	Rp 60.000 - Rp 70.000
Jaket		
No	Jenis Bahan	Range Harga (Kisaran Harga)
1	Micro	Rp 80.000 – Rp 90.000
2	Adidas	Rp 90.000 - Rp 100.000
3	Diadora	Rp 85.000 - Rp 95.000
4	Tessa	Rp 90.000 - Rp 110.000
5	Nagata Drill	Rp 95.000 - Rp 115.000
6	Hisofy Drill	Rp 95.000 - Rp 105.000
7	England Drill	Rp 85.000 – Rp 95.000
8	Parasit Droof Water	Rp 75.000 - Rp 85.000
9	Ribstok	Rp 85.000 – Rp 95.000
10	Kanvas	Rp 120.000 -Rp 130.000
11	Sergio	Rp 95.000 - Rp 105.000
12	Max Medallion/Bill Stein	Rp 90.000 - Rp 100.000
13	Dellanos/Biotren	Rp 120.000 -Rp 130.000
14	adidas Garok	Rp 95.000 - Rp 105.000
15	Fleece	Rp 105.000 - Rp 120.000
16	Serasi	Rp 100.000 - Rp 105.000
17	Tropical Drill	Rp 90.000 - Rp 100.000

18	Poli Adidas	Rp 70.000 - Rp 80.000
Polo / berkerah		
No	Jenis Bahan	Range Harga (Kisaran Harga)
1	POLO Catun	Rp 65.000 - Rp 70.000
2	POLO Pique	Rp 55.000 - Rp 60.000
3	POLO PE	Rp 50.000 - Rp 55.000
Kemeja/PDL		
NO	Jenis Bahan	Range Harga (Kisaran Harga)
1	Ribstok	Rp 85.000 – Rp 95.000
2	Nagata Drill	Rp 85.000 – Rp 95.000
3	Hisofy Drill	Rp 90.000 – Rp 100.000
Futsal / Bola / Basket		
NO	Jenis Bahan	Range Harga (Kisaran Harga)
1	Serena	Rp 70.000 - Rp 75.000
2	Dry Fit	Rp 75.000 - Rp 80.000
3	Paragon	Rp 75.000 - Rp 80.000

Jika pembeli melakukan pemesanan produk khusus maka harga jual ditetapkan berdasarkan perhitungan perkiraan biaya ditambah keuntungan yang akan kita ambil (minimal 20.000 per item). Standar ukuran kaos yang dipergunakan yaitu :

Tabel 3.5: Standar Ukuran

Cowok			Cewek		
Ukuran Kaos	Lebar (cm)	Tinggi (cm)	Ukuran Kaos	Lebar (cm)	Tinggi (cm)
S	44	64	XS	36	56
M	47	67	S	38	58
L	50	70	M	42	62
XL	53	73	L	46	66
XXL	56	75	XL	50	70
XXXL	60	78	XXL	53	72
XXXXL (4XL)			XXXL	57	75

Model kaos yang dapat diproduksi yaitu :

Tabel 3.6: Model Kaos

No	Model Kaos	Model lubang leher
1	Oblong	O-Neck, V-Neck, Y-Neck, U,Neck, Turtleneck
2	Raglan	O-Neck, V-Neck
3	Kerah	

b) Saluran Distribusi

Model saluran distribusi yang berjalan adalah distribusi langsung yaitu produsen langsung menjual kepada konsumen tanpa melalui perantara.

- *Direct Selling*

Kami melakukan penjualan langsung di Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5. Pembeli datang langsung ke kantor dan pembayaran dilakukan dengan cara tunai.

- *Internet Marketing*

Kami menjual produk lewat internet dengan situs blog eversaysjogja.blogspot.com sehingga konsumen bisa cek harga, cek model (melihat gambar + keterangan produk), cek ukuran. Pemesanan melalui sms/ telfon atau WA dan pembayaran dilakukan dengan cara transfer bank

- c) Promosi *word of mouth*

Menurut Tjiptono (2001:217), *word of mouth* adalah suatu bentuk promosi yang berupa rekomendasi dari mulut ke mulut tentang kebaikan dalam suatu produk. Sehingga dapat disimpulkan *bahwa word of mouth* merupakan komunikasi yang dilakukan oleh konsumen yang telah melakukan pembelian dan menceritakan pengalamannya tentang produk atau jasa tersebut kepada orang lain sehingga secara tidak langsung konsumen tersebut telah melakukan promosi yang dapat menarik minat konsumen lain yang mendengarkan pembicaraan tersebut. Konsumen banyak yang melakukan pembelian di eversays karena mendapatkan rekomendasi dari konsumen lainnya yang pernah lebih dahulu melakukan pembelian.

3.1.2.3. Laporan Penjualan

Tabel 3.7: Penjualan Kaos dan Kemeja

Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal
2016	9	Jersey pendek Devis	-	12	Rp 1.320.000
Jan	23	Jersey pendek Devis	-	13	Rp 1.430.000
	27	Kemeja Krisna	-	37	Rp 5.550.000
		Kaos Krisna Motor	-	100	Rp 5.500.000
	31	Kaos Damdi	-	24	Rp 1.500.000
TOTAL				186	Rp 15.300.000

Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal
2016	6	Kaos Duribambit	pc	24	Rp 1.560.000
Feb	11	Jersey Adhe	pc	4	Rp 600.000
		Jersey Adhe	pc	1	Rp 200.000
	12	Kaos Chips Paint	pc	30	Rp 2.100.000
	18	Jersey Ichat	pc	13	Rp 1.625.000
	27	Jersey Adhe panjang	pc	1	Rp 150.000
		Jersey Adhe pendek	pc	2	Rp 300.000
	31	Kaos BKMS	pc	32	Rp 1.920.000
		Kaos BKMS	pc	82	Rp 4.510.000
		Jersey Wendy	pc	1	Rp 150.000
TOTAL				190	Rp 13.115.000
Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal

2016	10	Jaket Devis	pc	2	Rp 700.000
Mar	15	Kaos DAMDI	-	24	Rp 1.500.000
	20	Jersey panjang Devis	pc	2	Rp 300.000
	28	Kaos Putra Pradana	pc	24	Rp 1.440.000
	31	Kaos BKMS	pc	48	Rp 2.880.000
		Kaos BKMS polo	pc	48	Rp 4.080.000
TOTAL				148	Rp 10.900.000

Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal
2016	4	Kaos Agil	pc	24	Rp 1.800.000
April	13	Celana Fadhil	pc	12	Rp 900.000
		Kaos Fadhil	pc	12	Rp 780.000
	14	Kaos Suruhwadang	pc	146	Rp 8.030.000
	16	Kaos BKMS	pc	37	Rp 2.405.000
		Jersey panjang Devis	pc	12	Rp 2.100.000
		Jersey pendek Devis	pc	24	Rp 3.000.000
		Jersey Adhe	pc	2	Rp 300.000
	19	Kaos Ronald	pc	24	Rp 1.560.000
TOTAL				293	Rp 20.875.000

Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal
2016	14	Kaos Agil	pc	60	Rp 3.300.000
Mei		Jersey kombinasi Agil	pc	60	Rp 5.400.000
		Jersey panjang Agil	pc	6	Rp 1.380.000
		Jersey pendek Devis	pc	19	Rp 2.470.000

		Jersey panjang Devis	pc	1	Rp 225.000
	26	Kaos AJM	pc	14	Rp 980.000
		Kaos AJM jumbo	pc	3	Rp 240.000
TOTAL				163	Rp 13.995.000

Tgl Order		Uraian	Ukuran	Jumlah	Nominal
2016	9	Kaos Opale	pc	12	Rp 840.000
Juni	11	Jersey Newgwara	pc	12	Rp 1.560.000
	15	Jersey Devis (pendek)	pc	52	Rp 6.760.000
		Jersey Devis (panjang)	pc	14	Rp 3.150.000
		Jersey set Devis	pc	1	Rp 1.100.000
		Celana MX kulit	pc	2	Rp 1.600.000
	23	Kaos BKMS	pc	113	Rp 5.650.000
		Kaos BKMS	pc	60	Rp 3.300.000
		Kaos BKMS	pc	2	Rp 200.000
		Kaos BKMS (Gede)	pc	2	Rp 200.000
		Kaos BKMS (Fadri)	pc	12	Rp 960.000
		Kaos BKMS	pc	3	Rp 300.000
		Kaos BKMS (Antok)	pc	1	Rp 70.000
		Kaos BKMS (Lek Nur)	pc	3	Rp 210.000
		Kaos BKMS	pc	8	Rp 560.000
	25	Kaos Ekajaya	pc	70	Rp 3.850.000
TOTAL				367	Rp 30.310.000

Berdasarkan laporan penjualan bulan Januari hingga Juni 2016 diketahui total penjualan sebanyak Rp. 104.495.000 dan paling banyak ketika bulan Juni 2016 yang bertepatan dengan bulan puasa.

3.1.3. Perbandingan dan Realisasi Aspek Pemasaran

Perbandingan ini bertujuan untuk melihat apakah ada kecocokan dan ketidaksesuaian antara rencana yang dibuat dengan realisasi yang dijalankan. Kemudian perbandingan tersebut disimpulkan apakah ada kesamaan dengan teori-teori dalam ilmu pemasaran. Berikut ini akan kami sajikan perbandingan antara rencana dan realisasi :

Tabel 3.8: Perbandingan dan Realisasi Aspek Pemasaran

No	Business Plan	Kinerja Aspek Pemasaran
1	Pasar Sasaran adalah khusus penggemar balap motor	Pasar sasaran adalah semua kelompok ataupun instansi tidak terbatas pada segmen balap motor
2	Produk yang dijual adalah khusus kaos lengan pendek dengan tema balap motor	Produk yang dijual adalah semua jenis pakaian jadi berdasarkan pesanan pembeli Kaos oblong, kaos kerah, kemeja, jaket.
3	Harga dipatok pada kisaran 80.000 -90.000	Harga menjadi lebih murah di kisaran 60.000-70.000 untuk kaos dan produk yang lain menyesuaikan biaya produksi
4	Promosi melalui <i>event-event</i> balap dengan membuka gerai, penyebaran pamflet dan	Pada saat realisasinya, penjualan pada event balap tidak berhasil dan promosi <i>word of mouth</i> yang berperan

	media sosial	mengenalkan Eversays dengan calon pembeli yang serius.
5	Pesaing adalah produsen kaos khusus balap seperti Alpinestar dan Max out gallery.	Pada realisasinya yang menjadi pesaing langsung adalah konveksi-konveksi di wilayah Yogyakarta yang menerima pesanan semua jenis pakaian jadi

3.1.4. Analisis Keputusan Aspek Pemasaran

Eversays pada mulanya menggunakan *Single segment concentration* dengan produk khusus kaos dan menasar para penggemar balap motor, akan tetapi penjualan lambat dan tidak sesuai target sehingga harus dilakukan perubahan pasar sasaran supaya usaha tetap bertahan dan dalam jangka panjang dapat memperoleh keuntungan sesuai harapan.

Penetapan pasar sasaran (*targeting*) adalah memilih satu atau beberapa segmen pasar yang paling potensial untuk ditawarkan produk perusahaan. Menurut *Kotler* (2008:95), jenis-jenis *targeting* sebagai berikut:

1. *Single segment concentration*, yaitu perusahaan menawarkan satu produk untuk satu segmen pasar.
2. *Selective specialization*, yaitu perusahaan menawarkan produk yang berbeda-beda untuk setiap segmen pasar.
3. *Product specialization*, yaitu perusahaan menawarkan satu produk untuk semua segmen pasar.
4. *Market specialization*, yaitu perusahaan menawarkan semua jenis produk ke

satu segmen pasar.

Eversays selanjutnya akan berorientasi terhadap produk yang diinginkan oleh konsumen. Sesuai dengan pengertian produk menurut Kotler, (2008 : 62) ialah “ kombinasi barang dan jasa yang ditawarkan perusahaan kepada pasar sasaran segala sesuatu yang dapat ditawarkan produsen untuk diperhatikan, diminta, dicari, dibeli, digunakan, atau dikonsumsi pasar sebagai pemenuhan kebutuhan atau keinginan pasar yang bersangkutan”.

Eversays memilih pasar sasaran *full market coverage* karena memiliki jumlah konsumen yang besar dan memiliki kemungkinan dapat mengambil konsumen yang belum terlayani oleh perusahaan pesaing karena permintaan konsumen bervariasi dari berbagai segmen pasar untuk membuat produk sesuai kebutuhan mereka.

3.2. Aspek Operasi dan Produksi

3.2.1. Perencanaan Aspek Operasi dan Produksi

Di dalam proses bisnis kaos Eversays, produksi dan operasional termasuk hal yang sangat penting dimana aspek ini yang memastikan kegiatan bisnis berjalan dengan baik secara efektif dan efisien menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output.

Menurut Eddy Herjanto (2007) , manajemen operasional adalah suatu kegiatan yang berhubungan dengan pembuatan barang, jasa dan kombinasinya, melalui proses transformasi dari sumber daya produksi menjadi keluaran yang diinginkan.

Produksi adalah kegiatan untuk meningkatkan atau menciptakan guna (*utility*), yang berguna untuk memenuhi kebutuhan pemesanan. Oleh karena itu perusahaan Eversays harus bekerja sama dengan baik ke konfeksi agar dapat menghasilkan barang, dimana mau dan mampu menerima atau kerjasama tersebut karena kecocokan atas harga, jumlah, kualitas dan waktu penyerahannya. Oleh karena itu perusahaan di dalam melakukan kegiatan produksi harus terencana dan sekaligus terkontrol agar tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai, dengan demikian keberlangsungan hidup perusahaan akan terjaga. Dalam pembahasan konsep dan analisis produksi ini diasumsikan yang dihasilkan perusahaan adalah produksi dalam bentuk barang agar dapat terukur harga berkaitan dengan jumlahnya secara fisik.

Dalam melakukan analisis produksi diperlukan pemahaman tentang jangka waktu produksi, karena bentuk analisisnya adalah berbeda-beda untuk masing-masing jangka waktu produksi yang berbeda. Adapun konsep jangka waktu produksi tersebut pada prinsipnya ada 2 bentuk, sebagai berikut:

Short Run: Jangka Pendek

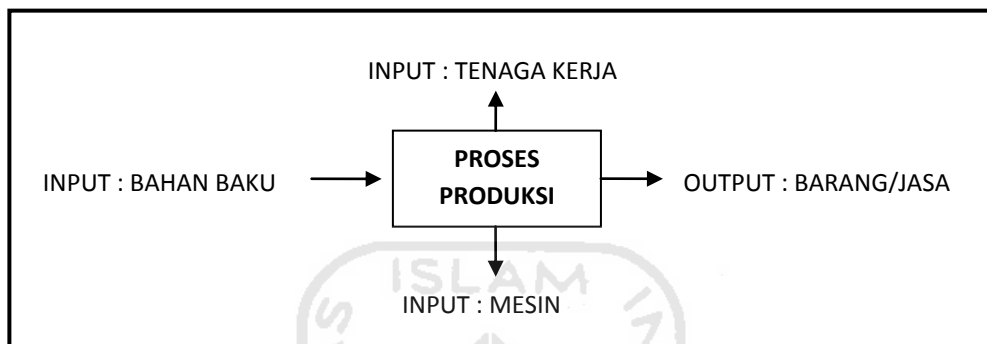
Jangka waktu dimana perusahaan mempunyai kesempatan untuk menambah/merubah jumlah produksi hanya dengan jalan menambah/merubah penggunaan faktor produksi.

Long Run: Jangka Panjang

Jangka waktu dimana perusahaan mempunyai untuk menambah/merubah jumlah produksi dengan jalan menambah/merubah penggunaan faktor

produksi biasa maupun faktor produksi tetap (sehingga semua faktor produksi terpenuhi).

Gambar 3.5: Sistem Produksi



- a. Berbagai input masuk proses produksi dan setelah melalui proses produksi menghasilkan output (barang-barang yang berkualitas)
- b. Jumlah output akan tergantung jumlah input (meningkatnya jumlah input tidak selalu menaikkan output)

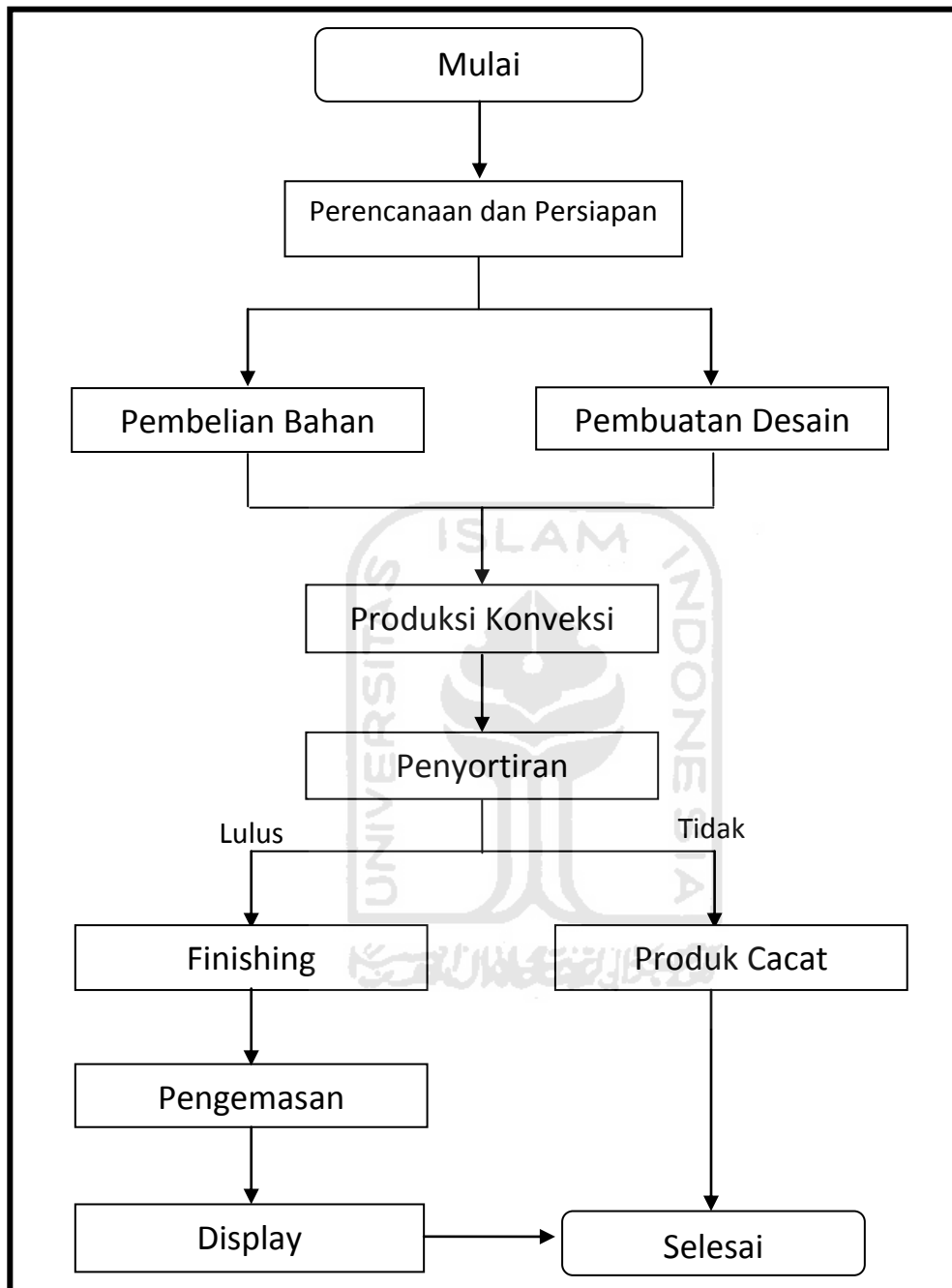
Fungsi Produksi hubungan fungsional antara berbagai jumlah produksi yang dihasilkan oleh berbagai kombinasi satu set faktor produksi. Fungsi atau persamaan yang menunjukkan hubungan antara tingkat output dan tingkat kombinasi penggunaan input-input. Hubungan fisik antara input sumber daya dari perusahaan dan outputnya yang berupa barang dan jasa per unit waktu.

3.2.1.1. Fasilitas Operasional

Adapun fasilitas atau peralatan operasional yang digunakan sebagai operasi bisnis sehari-hari adalah sebagai berikut :

- Peralatan komputer dan internet

Gambar 3.6: Proses Produksi



Tabel 3.9: Uraian Proses Produksi

No	Proses Produksi	Uraian
1	Perencanaan dan Persiapan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendataan jumlah persediaan 2. Pendataan jumlah pesanan 3. Penentuan jumlah pembuatan kaos
2	Pembelian bahan baku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Survei harga bahan baku 2. Pembelian bahan baku kain sesuai kebutuhan 3. Pendataan jumlah pembelian dan jumlah sisa persediaan
3	Pembuatan desain	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembuatan desain sesuai pesanan konsumen (jumlah, warna, ukuran, gambar) 2. Konfirmasi hasil desain kepada pelanggan
4	Produksi Pihak Ketiga	<ol style="list-style-type: none"> 1. Produksi bahan baku menjadi barang jadi konveksi Jangkrik Tshirt Jogja beralamat Jl Ngadiwinatan NG 1/1353. Yogyakarta Pemotongan, penjahitan dan penyablonan
	Penyortiran	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengambilan barang jadi dari konveksi 2. Menyeleksi bahan jadi dari konveksi. Untuk memilah bahan jadi

5		dengan kualitas bagus dan Pendataan jumlah hasil seleksi
6	Penyimpanan Gudang	1. Bahan jadi dengan kualitas buruk disimpan di gudang 2. Pendataan jumlah persediaan di gudang
7	Finishing	1. Pendataan jumlah bahan jadi dengan kualitas bagus 2. Merapikan bahan jadi (setrika, melipat)
8	Pengemasan	1. Bahan jadi dipacking dalam plastik 2. Bahan jadi dipilah sesuai ukuran, warna
9	Display	1. Bahan jadi dipajang dalam gerai sebelum didistribusikan kepada konsumen

3.2.1.4. Waktu Operasional

Jam Kerja, waktu Istirahat kerja, waktu lembur diatur dalam pasal 77 sampai pasal 85 Undang-Undang No.13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Di beberapa perusahaan, jam kerja,waktu istirahat dan lembur dicantumkan dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB). Dengan adanya peraturan yang mengatur tentang jam kerja berdampak terhadap waktu operasional organisasi.

Pasal 77 ayat 1, UU No.13/2003 mewajibkan setiap pengusaha untuk melaksanakan ketentuan jam kerja. Ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

- 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu; atau
- 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu.

Pada kedua sistem jam kerja tersebut juga diberikan batasan jam kerja yaitu 40 (empat puluh) jam dalam 1 (satu) minggu. Apabila melebihi dari ketentuan waktu kerja tersebut, maka waktu kerja biasa dianggap masuk sebagai waktu kerja lembur sehingga pekerja/buruh berhak atas upah lembur

Eversays akan menggunakan sistem 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu karena termasuk pekerjaan yang bersifat terus menerus melayani kebutuhan konsumen namun tetap memperhatikan kebutuhan pekerja untuk beristirahat.

Hari kerja : Senin- Kamis : 09-00 – 17.00 WIB

Hari kerja : Jumat : 09.00 – 17.30 WIB

Hari kerja : Sabtu : 09.00 – 15.00 WIB

3.2.1.5. Biaya Produksi

Biaya Produksi merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi hasil kegiatan produksi, sehingga memerlukan perhatian yang lebih baik dalam perencanaan maupun dalam pengendaliannya. Pengertian biaya produksi Menurut Hendriyanto, (2000:45) biaya produksi adalah biaya yang berhubungan dengan produksi barang atau jasa.

Biaya produksi adalah biaya untuk memproduksi yang terdiri dari bahan langsung, upah langsung dan biaya tidak langsung. Berdasarkan pengertian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa biaya produksi adalah biaya-biaya yang terjadi dalam mengolah mengolah bahan baku menjadi barang jadi barang dalam periode tertentu. Berikut biaya produksi Eversays.

Tabel 3.10: Biaya Bahan Baku

No	Keterangan	Tahun		
		1	2	3
1	Bahan kaos	43.010.000	56.020.525	72.998.991
Total		43.010.000	56.020.525	72.998.991

Tabel 3.11: Biaya Tenaga Kerja Langsung

No	Keterangan	Tahun		
		1	2	3
1	Gaji Desainer	16.056.000	17.661.600	19.427.760
Total		16.056.000	17.661.600	19.427.760

Tabel 3.12: Biaya Overhead

No	Keterangan	Tahun		
		1	2	3
1	Bahan penunjang	5.750.000	7.163.750	8.929.044
2	Biaya konveksi	41.400.000	53.923.500	61.101.225
Total		47.150.001	61.087.252	70.030.272

3.2.2. Realisasi Aspek Operasional

Realisasi aspek ini adalah untuk mengetahui kegiatan perusahaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. Berikut ini akan kami tampilkan hal – hal mengenai aspek ini seperti lokasi usaha, proses produksi, mitra kerja produksi

a) **Lokasi**

Alamat kantor : Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5

b) **Proses Produksi**

Tahap pertama: Pesanan pembeli diterima (model, ukuran, desain, jumlah dan harga) dan pembayaran uang muka

Tahap Kedua: Pembuatan desain dan pembelian Bahan. Adapun daftar tempat pembelian bahan kaos :

- ❖ Sinar Mulia Fabric Outle Jl. Magelang 51B Yogyakarta
- ❖ MCK Bahan Kaos Jl. Ring Road Utara no.90 Sleman Jogjakarta

Tahap ketiga: Proses produksi kaos yaitu penjahitan dan penyablonan dikerjakan oleh mitra kerja yaitu :

- ❖ Jangkrik Tshirt Jogja di Ngadiwinatan NG 1/1353. Yogyakarta
- ❖ Black Saturday Jl. Kaliurang km.10 Yogyakarta
- ❖ D1 Production Jl. Dewan no.23 Yogyakarta

Tahap keempat: Penyerahan barang kepada konsumen. Untuk menyampaikan produk kepada konsumen diluar jogja kami menggunakan perusahaan jasa ekspedisi JNE, Tiki atau Pos sesuai permintaan konsumen serta biaya untuk pengiriman produk dibebankan kepada konsumen

c) **Waktu Operasional**

Eversays menggunakan sistem 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu

- Hari kerja : Senin- Kamis : 08-00 – 17.00 WIB
- Hari kerja : Jumat : 08.00 – 17.00 WIB

Tabel 3.13: Rincian Biaya Bahan Baku Selama 6 Bulan

No	Keterangan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Bahan Baku	6.910.280	5.385.839	3.612.480	8.916.706	7.271.502	15.108.635

Tabel 3. 14: Rincian Biaya tenaga kerja langsung Selama 6 Bulan

No	Keterangan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Gaji Desainer	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000	1.000.000

Tabel 3.15: Rincian Biaya Overhead Selama 6 Bulan

No	Keterangan	Bulan					
		1	2	3	4	5	6
1	Bahan Penunjang	129.332	164.920	196.728	254.324	141.484	326.368
2	Biaya Jahit dan Sablon	4.280.000	3.251.000	2.896.000	5.039.000	2.035.500	6.025.000

a) **Biaya Produksi**

Selama bulan Januari hingga Juni 2016 diketahui biaya produksi Eversays

3.2.3. Perbandingan Perencanaan dan Realisasi Aspek Operasional

Perbandingan ini bertujuan untuk melihat apakah ada kecocokan dan ketidaksesuaian antara rencana yang dibuat dengan realisasi yang dijalankan.

Berikut ini akan kami sajikan perbandingan antara rencana dan realisasi :

Tabel 3.16: Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Pemasaran

No	Business Plan	Kinerja Aspek Operasional
1	Alamat kantor : Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5	Alamat kantor sesuai perencanaan yaitu di Perumahan Janti Buana Asri blok F No.5
2	Waktu operasional 6 hari kerja	Perubahan waktu operasional menjadi 5 hari kerja
3	Desain kaos dilakukan oleh karyawan	Desain ditangani oleh Adi (desainer Eversays)
4	Proses produksi yaitu penjahitan dan penyablonan menggunakan pihak kedua	Proses produksi sesuai perencanaan yaitu penjahitan dan penyablonan menggunakan pihak kedua
5	Biaya produksi sebelumnya ditetapkan sebesar 39.200/ unit atau 49% dari harga jual karena produksi terbatas pada beberapa produk dan secara terus menerus	Biaya produksi bervariasi bergantung dari spesifikasi produk. Secara kumulatif biaya HPP yang dikeluarkan sebesar 76.731.941 dan dibandingkan jumlah penjualan sebesar 74,3%

3.2.4. Teknis Proses Produksi Kaos pada Konveksi

Konveksi kaos adalah usaha konveksi yang banyak diminati saat ini karena pemasarannya yang luas dan lebih mudah dilakukan dibanding produk konveksi lainnya. Berikut ini adalah tahapan proses produksi kaos pada konveksi. Memilih bahan, Bahan kaos ini dibuat dari bahan cotton. Bahan ini dipilih karena kualitasnya yang bagus. Kualitasnya dikatakan bagus karena bahan tersebut, berbahan dasar dari serat kapas. Selain itu, ada keunggulan lain yaitu, tidak mudah kisut apabila dicuci, tidak luntur untuk bahan berwarna, mudah disablon, menyerap keringat, tidak berbulu, harga lumayan terjangkau, nyaman dipakai.

Tahap pemilihan bahan:

Tahap pertama dalam proses produksi kaos konveksi adalah pemilihan bahan kaos. Bahan kaos yang biasa digunakan adalah cotton. Ada beberapa jenis bahan cotton, yang sering digunakan untuk kaos kualitas distro adalah jenis cotton combed. Selain cotton ada pula jenis bahan polyster. Pemilihan bahan kaos disesuaikan dengan kebutuhan atau bisa juga berdasarkan pemesanan.

Tahap pembuatan desain:

Dalam pembuatan desain kaos sebaiknya selalu melihat minat pasar terhadap desain-desain kaos yang sedang diminati. Pembuatan desain dilakukan oleh bagian desain. Selain dibuat oleh bagian desain, ada juga pelanggan yang telah membuat desain sendiri. Sebelum memulai penyablonan, desain harus dikonfirmasi terlebih dahulu kepada pelanggan.

Pemilihan ukuran:

Dalam standar pola kaos terdapat ukuran S, M, L, dan XL. Ada juga ukuran free size untuk produksi massal. Pemilihan ukuran dilakukan sesuai dengan permintaan pelanggan.

Tahap pemotongan:

Proses pemotongan kain disebut juga cutting. Pemotongan kain kaos dilakukan dengan mesin cutting (mesin potong kain).

Tahap penyablonan:

Setelah kain dipotong dan menjadi pola, tahap selanjutnya adalah penyablonan. Penyablonan bisa dilakukan di bagian khusus sablon, atau dapat juga memanfaatkan jasa tukang sablon. Pilihlah tukang sablon dengan keahlian dan kualitas sablon yang baik.

Tahap penjahitan:

Setelah potongan pola kain kaos selesai disablon, tahap selanjutnya adalah penjahitan kain. Penjahitan dilakukan oleh bagian penjahitan. Tahap penjahitan kaos dilakukan dengan menggunakan beberapa mesin, antara lain mesin jahit, mesin obras, mesin overdeck, tergantung dari bagian kaos yang dijahit (penjahitan krah dalam, berbeda dengan penjahitan lengan, misalnya) dan jenis jahitan yang diinginkan.

Tahap finishing:

Setelah tahap penjahitan kaos selesai dilakukan, tahap selanjutnya memasuki proses finishing. Pada tahap ini dilakukan pengecekan hasil produksi jahitan kaos, seperti membersihkan kaos, memotong dan merapikan benang, tahap pengecekan

kualitas atau quality control, sehingga kaos yang lolos prpses finishing ini adalah kaos yang benar-benar memiliki kualitas seperti yang diinginkan.

T-Shirt packaging:

Proses akhir dari produksi konveksi kaos adalah tahap pengemasan. Tahap ini bisa dilakukan dengan berbagai macam jenis kemasan. Kemasan plastik bening adalah kemasan yang banyak digunakan karena alasan kepraktisan dan ekonomis.

Itulah beberapa tahapan teknis mulai dari pemilihan bahan hingga proses akhir pengemasan. Proses produksi konveksi kaos dilakukan berdasarkan tahapan-tahapn yang setiap tahapnya memerlukan keterampilan khusus. Maka dari itu, pemilihan karyawan pun sebaiknya berdasarkan keahlian masing-masing tahap produksi, agar setiap tahap produksi dapat dikerjakan secara baik. Setiap masyarakat pasti berbeda-beda seleranya , namun kebutuhan setiap manusia akan pakaian pasti akan sama. Oleh karena itu seorang pebisnis harus mampu membaca selera konsumen agar bisnisnya terus berjalan dan laris dengan demikian dalam membuat desain pakaian harus mempunyai titik perhatian tersendiri bagi konsumen, Pakaian buatan dalam negeri banyak yang sama namun kualitasnya berdeda dan motifnya juga tidak berkembang untuk itu agar mempunyai cirri khas tersendiri, maka dalam pakaian yang dihasilkan akan memiliki beberapa aksesoris tambahan untuk mempercantik desain pakaian tersebut. Jenis produk yang dihasilkan baju kaos tema balap. Keunggulan produk yang dimiliki suatu cara untuk memenangkan persaingan khususnya di bidang bisnis salah satunya adalah dengan mendifrensiasikan produk yang dihasilkan dengan produk saingan, dalam

hal ini keunggulan produklah yang akan membedakannya dari produk pesaing.

Keunggulan dari produk *Eversays* yang di hasilkan adalah sebagai berikut :

1. Menghasilkan jahitan yang rapi dan cantik
2. Puring / lapisan dalam pakaian adalah kain yang dingin sehingga merasa nyaman ketika dipakai
3. Bahan baku yang dipakai adalah bahan baku yang bermutu tinggi
4. Harga terjangkau
5. Memberikan motif yang menarik dan cantik, yang tidak hanya menyediakan barang yang sudah ada, tetapi bisa juga memilih untuk desain yang disukai konsumen kemudian akan dipesan.

3.2.5. Ketergantungan pada produksi dan Solusinya

A. Ketergantungan pada produksi

Ketergantungan dalam produksi dapat didefinisikan sebagai kebutuhan perusahaan untuk mempertahankan hubungan bisnis dengan mitra rantai untuk mencapai tujuannya, sifat saling bergantung menentukan bahwa perusahaan membutuhkan sumber daya dari lingkungan untuk bertahan dan berkembang ketergantungan dari satu pihak terhadap pihak lain. Dalam konteks hubungan perusahaan dengan pihak ke 1 (Satu) dan pihak ke 2 (Dua), ketergantungan terjadi dalam mendapatkan material yang digunakan dalam proses produksi perusahaan, kemampuan dalam rantai produksi untuk memenuhi tujuan mitranya serta kebutuhan untuk memperoleh sumber daya eksternal dan mengelola konsolidasi di pasar, hambatan masuk apabila banyak pesanan yang banyak akan membentuk ketergantungan dari *eversays* dan mitra-mitra di dalam rantai

memproduksi produk kaos kepercayaan pada Pemasok sebagai kesediaan dan keyakinan suatu perusahaan untuk mengandalkan produksinya, sebelumnya menyatakan bahwa kepercayaan dapat mempermudah menangani dilema sosial dan bahan dasar untuk mempertahankan kerjasama serta untuk menghindari konflik. Jika perusahaan mempercayai mitranya dalam hubungan kerja sama, perusahaan tersebut akan memiliki keyakinan kepada mitra tersebut berdasarkan ekspektasi yang diharapkan dalam bekerja sama, terlepas dari kemampuannya untuk memantau atau mengontrol tindakan.

B. Dalam mengatasi ketergantungan produksi

Berdasarkan hasil kerjasama di lapangan kepercayaan kedua belah pihak harus saling sepeham dan sepakat. Dengan adanya kerjasama dengan saling menguntungkan dan membuat kontrak kerja sama agar di kemudian hari jika ada permasalahan bisa di selesaikan dengan baik.

Terdapat kerja sama yang paling berkontribusi terhadap membuat kontrak untuk mengatasi ketergantungan pada produksi dan kepercayaan pada pihak ke 2, untuk Mengatasi ketergantungan pada membuat kontrak yaitu strategi jangka panjang dengan mitra yang sudah ditentukan dengan seberapa baik dan sehat hubungan kerjasamanya. Apabila perusahaan ingin menjaga strategi jangka mpanjang dengan produksi berjalan dengan baik, maka perlu menjalin hubungan kerjasama yang lebih baik lagi serta sehat, dengan begitu akan terbentuk ketergantungan di dalam hubungan perusahaan dan produksi yang akan berdampak positif yaitu mendorong untuk saling berintegrasi. Pada kepercayaan pada produksi, selain memiliki tingkat ketergantungan, perusahaan harus

mempunyai rasa percaya yang tinggi terhadap produksi tersebut untuk menjaga keseimbangan hubungan antar rantai. Adanya rasa percaya yang tinggi antara perusahaan dan produksi, akan menimbulkan dampak yang positif bagi kedua belah pihak yaitu dapat mendorong untuk saling bekerjasama dan bersinergi.

3.2.6. Analisis Keputusan Aspek Operasional

Perencanaan semula waktu operasional adalah 6 hari kerja kemudian dirubah menjadi 5 hari kerja karena kegiatan operasional tidak terlalu banyak serta dipengaruhi oleh penjualan yang kurang. Perubahan waktu operasional tersebut membuat kegiatan operasional menjadi lebih padat sedangkan waktu istirahat atau libur karyawan menjadi lebih banyak. Diharapkan dengan libur yang lebih banyak mempengaruhi produktivitas menjadi lebih baik. Menurut Siagian (2003) yang mempengaruhi produktivitas kerja dapat disimpulkan menjadi dua golongan yaitu :

1. Faktor yang ada pada diri individu, yaitu umur, temperamen, keadaan fisik individu, kelelahan dan motivasi.
2. Faktor yang ada diluar individu, yaitu kondisi fisik seperti suara, penerangan, waktu istirahat, lama kerja, upah, bentuk organisasi, lingkungan sosial dan keluarga
3. Menetapkan dan memelihara sistem yang sesuai untuk mengukur aspek penting dari pengembangan
4. Mampu mengolah keuangan, menjaga asset perusahaan, mendapatkan Dana Perusahaan, menggunakan Dana Perusahaan, membagi Keuntungan / Laba Perusahaan.

3.3. Aspek Keuangan

3.3.1. Perencanaan Aspek Keuangan

Menurut Agus H, (2001:137) investasi merupakan penanaman dana yang dilakukan oleh suatu perusahaan ke dalam suatu aset (aktiva) dengan harapan memperoleh pendapatan di masa yang akan datang. Dilihat dari jangka waktunya, investasi dibedakan menjadi 3 macam yaitu investasi jangka pendek, investasi jangka menengah dan investasi jangka panjang. Sedangkan dilihat dari jenis aktivitya, investasi dibedakan ke dalam investasi pada aktiva riil dan investasi pada aktiva non-riil/finansial. Investasi pada aktiva riil misalnya investasi dalam tanah, gedung, mesin dan peralatan-peralatan. Adapun investasi pada aktiva non-riil misalnya investasi ke dalam surat-surat berharga. Modal kerja termasuk ke dalam investasi menurut Sawir A, (2003:58). Modal kerja adalah investasi perusahaan didalam aktiva jangka pendek seperti kas, sekuritas (surat-surat berharga), piutang dagang dan persediaan.

Tabel 3.17: Tabel Investasi

No	Keterangan	Harga	Jumlah	Tahun 1
1	Fixed Assets			
	Kipas Angin	300,000.00	1	300,000.00
	Jam Dinding	125,000.00	1	125,000.00
	Komputer	3,000,000.00	1	3,000,000.00
	Sound System	500,000.00	1	500,000.00
	Printer	650,000.00	1	650,000.00
	Telepon dan Modem	500,000.00	1	500,000.00

	Meja Kursi	250,000.00	2	500,000.00
	Dispenser dan Galon	200,000.00	1	200,000.00
	Hanger	1,000.00	90	90,000.00
	Lemari	400,000.00	1	400,000.00
	Kain Korden	400,000.00	4	1,600,000.00
	Total fixed asset			7,865,000.00
2	Modal Kerja			
	Sewa Gerai	10,000,000.00	1	10,000,000.00
	Spanduk	75,000.00	1	75,000.00
	Stiker	30,000.00	5	150,000.00
	Persediaan (Kain)	93,500.00	50	4,675,000.00
	Pemasaran			500,000.00
	Perlengkapan Kantor			500,000.00
	Bag		500	50,000.00
	Gaji Pegawai	1,000,000.00	3	3,000,000.00
	Kas			1,895,000.00
	Total Modal Kerja			20,845,000.00
	Jumlah Total Pengeluaran			28,710,000.00
	Modal Sendiri			28,710,000.00

Tabel 3.18: Rincian Perlengkapan Kantor

No	Keterangan	Harga
1	Perlengkapan Kantor	
	Sapu	30,000.00
	Pel	20,000.00
	Tempat Sampah	20,000.00
	Pengki/ Dust Pan	10,000.00
	Sendok	10,000.00
	Gelas	50,000.00
	Gayung	15,000.00
	Ember	30,000.00
	Sikat Lantai	15,000.00
	Tempat Sabun	30,000.00
	Sajadah	50,000.00
	ATK	100,000.00
	Tikar	70,000.00
	Roll Kabel	50,000.00
Total		500,000.00

3.3.1.1. Laporan Keuangan

Laporan keuangan dapat dengan jelas memperlihatkan gambaran kondisi keuangan dari perusahaan. Laporan keuangan yang merupakan hasil dari kegiatan operasi normal perusahaan akan memberikan informasi keuangan yang berguna bagi entitas-entitas di dalam perusahaan itu sendiri maupun entitas-entitas lain di

luar perusahaan. Berikut merupakan beberapa definisi dari laporan keuangan menurut beberapa ahli, antara lain :

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) (2007, hal 7) laporan keuangan merupakan bagian dari proses pelaporan keuangan. Laporan keuangan yang lengkap biasanya meliputi neraca, laporan laba rugi, laporan perubahan posisi keuangan (yang disajikan dalam berbagai cara misalnya laporan arus kas, atau laporan arus dana), catatan dan laporan lain serta materi penjelasan yang merupakan bagian integral dari laporan keuangan.

3.3.1.2. Neraca

Neraca menginformasikan posisi keuangan pada saat tertentu, yang tercermin pada jumlah harta yang dimiliki, jumlah kewajiban, dan modal perusahaan. Menurut Harahap (2007:107) mengemukakan bahwa: “Laporan neraca atau daftar neraca disebut juga laporan posisi keuangan perusahaan. Laporan ini menggambarkan posisi aktiva, kewajiban, dan modal pada saat tertentu. Laporan ini disusun setiap saat dan merupakan opname situasi keuangan ada saat itu”. Berikut proyeksi neraca awal dalam perencanaan bisnis *Eversays*.

Tabel 3.21: Proyeksi Neraca 31 Desember 2015

Aktiva		Kewajiban dan Ekuitas	
Kas	4.895.000	Hutang	0
Sewa Gerai	10.000.000		
Spanduk	75.000		
Stiker	150.000	Modal Sendiri	28.710.000
Persediaan (Kain)	4.675.000		

Pemasaran	500.000		
Perlengkapan Kantor	500.000		
Bag	50.000		
Jumlah Aktiva Lancar	20.845.000		
Kipas Angin	300.000		
Jam Dinding	125.000		
Komputer	3.000.000		
Sound System	500.000		
Printer	650.000		
Telepon dan Modem	500.000		
Meja Kursi	500.000		
Dispenser dan Galon	200.000		
Hanger	90.000		
Lemari	400.000		
Kain Korden	1.600.000		
Jumlah Aktiva Tetap	7.865.000		
Jumlah Aktiva	28.710.000	Jumlah	28.710.000

3.3.1.3. Laporan Laba Rugi

Menurut Sofyan H, dalam buku Analisa Kritis Atas Laporan Keuangan (2006:73), Laba rugi menggambarkan hasil yang diperoleh atau diterima oleh perusahaan selama satu periode tertentu, serta biaya-biaya yang dikeluarkan untuk mendapatkan hasil tersebut. Hasil dikurangi biaya-biaya merupakan laba atau

rugi. Kalau hasil lebih besar dari biaya berarti laba, sebaliknya, kalau hasil lebih kecil dari biaya-biaya, berarti rugi.

Tabel 3.20: Proyeksi Laba/Rugi

No	Keterangan	Tahun		
		1	2	3
1	Pendapatan	216.000.000	248.400.000	285.660.000
2	HPP	121.935.201	151.635.442	188.937.873
	Laba Kotor	94.064.799	96.764.558	96.722.127
3	Biaya Operasional			
	Biaya Gaji	40.056.000	44.061.600	48.467.760
	Biaya Listrik	888.854	1.022.182	1.175.509
	Biaya Pemasaran	10.800.000	12.420.000	14.283.000
	Biaya Administrasi	2.160.000	2.484.000	2.856.600
	Jumlah	53.904.854	59.987.782	66.782.869
4	Biaya Tetap			
	Biaya Perawatan	167.750	137.859	107.969
	Biaya Penyusutan	1.195.625	1.195.625	1.195.625
	Biaya Sewa	10.000.000	11.500.000	13.225.000
	Jumlah	11.363.375	12.833.484	14.528.594

	Laba Sebelum Pajak	28.796.570	23.943.292	15.410.664
5	Pajak	2.160.000	2.484.000	2.856.600
	Laba Bersih	26.636.570	21.459.292	12.554.064

Tabel 3.21: Penyusutan Barang

No	Keterangan	Harga Perolehan	Nilai sisa	Masa Pakai (Tahun)	Depresiasi		
					Tahun 1	2	3
1	Kipas Angin	300,000	37,500	8	32,813	32,813	32,813
2	Jam Dinding	125,000	31,250	4	23,438	23,438	23,438
3	Komputer	3,000,000	750,000	4	562,500	562,500	562,500
4	Sound System	500,000	125,000	4	93,750	93,750	93,750
5	Printer	650,000	162,500	4	121,875	121,875	121,875
6	Telepon & Internet	500,000	62,500	8	54,688	54,688	54,688
7	Meja Kursi	500,000	125,000	4	93,750	93,750	93,750
8	Dispenser	200,000	50,000	4	37,500	37,500	37,500
9	Korden	75,000	18,750	4	14,063	14,063	14,063
11	Hanger	90,000	22,500	4	16,875	16,875	16,875
12	Lemari	400,000	100,000	4	75,000	75,000	75,000
Jumlah Penyusutan					1,126,250	1,126,250	1,126,250
Akumulasi Penyusutan					1,126,250	2,252,500	3,378,750
Nilai Buku		6,340,000			5,213,750	4,087,500	2,961,250

Keterangan : Untuk depresiasi menggunakan metode garis lurus dan berdasarkan keputusan menteri keuangan Republik Indonesia nomor 138/KMK.03/2002 tanggal 8 April 2002.

3.3.1.4. Proyeksi Cash Flow

Agus H, (2001:137) menilai keputusan investasi yang dilakukan perusahaan sangat penting artinya bagi kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Hal ini karena keputusan investasi menyangkut dana yang digunakan untuk investasi, jenis investasi yang akan dilakukan, pengembalian investasi dan risiko investasi yang mungkin timbul. Keputusan investasi ini diharapkan memperoleh penerimaan-penerimaan yang dihasilkan dari investasi tersebut yang dapat menutup biaya-biaya yang dikeluarkannya. Penerimaan investasi yang akan diterimaberasal dari proyeksi keuntungan atas investasi tersebut. Untuk menganalisis keputusan usulan investasi atau proyek investasi apakah suatu usulan investasi tersebut layak atau tidak untuk dilaksanakan, maka konsep yang digunakan adalah konsep aliran kas bukan konsep laba. Hal ini karena laba yang dilaporkan dalam laporan keuangan belum tentu dalam bentuk kas.

Tabel 3.21: Proyeksi Proceeds

Th	EAT	Depresiasi	Proceeds
1	26.636.570	1.195.625	27.832.195
2	21.459.292	1.195.625	22.654.917
3	12.554.064	1.195.625	13.749.689

Tabel 3.25: Proyeksi Cash Flow

Uraian	Tahun			
	0	1	2	3
Cash in flow		27.832.195	22.654.917	13.749.689
Cash outflow	28.710.000			
Net Cash Flow				
IRR	(28.710.000)	27.832.195	22.654.917	13.749.689
Akumulasi	(28.710.000)	(877.805)	21.777.112	35.526.801

3.3.1.5. Keputusan Investasi

Pada perhitungan penilaian analisis keputusan investasi ada 3 hal yang digunakan untuk menilai kelayakan investasi yaitu *Pay Back Period* (PP), *Internal Rate Of Return* (IRR), dan *Net Present Value* (NPV)

a) Payback Period (PBP)

Menurut Abdul (2004 : 59) payback periods dapat diartikan sebagai jangka waktu kembalinya investasi yang telah dikeluarkan, melalui keuntungan yang diperoleh dari suatu proyek yang telah direncanakan. Semakin cepat waktu pengembalian, semakin baik untuk diusahakan resiko yang mungkin terjadi. Akan tetapi payback periods ini telah mengabaikan nilai uang pada saat sekarang ini (*present value*).

Rumus periode pengembalian jika arus kas per tahun jumlahnya berbeda :

$$\text{Payback Period} = n + (a-b)/(c-b) \times 1 \text{ tahun.}$$

n = Tahun terakhir dimana jumlah arus kas masih belum bisa menutup investasi mula-mula

a = Jumlah investasi mula-mula

b = Jumlah kumulatif arus kas pada tahun ke – n

c = Jumlah kumulatif arus kas pada tahun ke n + 1

Rumus periode pengembalian jika arus kas per tahun jumlahnya sama
Payback Period=(investasi awal)/(arus kas) x 1 tahun

Maka untuk produksi dan penjualan kaos merek Eversays PBP-nya adalah jumlah investasi seperti pada tabel 2.12 dan *proceeds* tahun pertama terdapat pada tabel 2.17. Pada tabel tersebut diketahui biaya investasi sebesar Rp. 28.710.000,- . Pada tahun pertama menghasilkan *proceeds* Rp. 27.832.195,-. Demikian seterusnya pada tahun kedua Rp. 22.654.917,- tahun ketiga Rp. 13.749.689,-. Metoda PBP menghitung kapanakah biaya investasi dapat dikembalikan dari *net cash flow*.

PBP dari keputusan investasi ini adalah 12,5 bulan. Sebagaimana tercantum pada tabel 2.19 berikut:

Tabel 3.23: Payback Period

Th	Initial Outlays	Proceeds	Sisa Initial Outlays
1	28.710.000	27.832.195	877.805
2	877.805	22.654.917	(21.777.112)
3	(21.777.112)	13.749.689	(35.526.801)
		1 Tahun	0,5 Bulan

Harapan pengembalian modal pada awalnya yang diinginkan adalah 3 tahun. Namun dari keputusan investasi PBP pengembalian modal berada pada bulan ke tiga belas sehingga usulan investasi dapat diterima.

b) IRR

Pada buku Manajemen Keuangan oleh Agus H, (2011:154) *Internal Rate of Return* dapat dihitung tanpa menggunakan interpolasi yaitu dengan rumus:

$$IRR = r_k + \frac{NPV_{r_k}}{TPV_{r_k} - TPV_{r_b}} \times (r_b - r_k)$$

Keterangan:

IRR = *Internal Rate of Return*

r_k = tingkat bunga kecil (rendah)

r_b = tingkat bunga besar (tinggi)

NPV r_k = *Net Present Value* pada tingkat bunga kecil

PV r_k = *Present Value of Proceeds* pada tingkat bunga kecil

PV r_b = *Present Value of Proceeds* pada tingkat bunga besar

Pencarian tingkat bunga dengan IRR dapat dilakukan dengan mencari secara trial & error. Berikut perhitungan IRR dengan membandingkan tingkat diskon faktor 50% dan 65% pada tabel berikut:

Perhitungannya adalah bunga hutang kredit (BRI/kredit ritel yang bisa diakses oleh UKM modal 20-100 juta) dikalikan satu dikurangi tingkat pajak.

$$Rs = 0,14 \times (1-0,01)$$

$$Rs = 13,86\%$$

Menurut Houston (2011, 18) dalam bukunya “Dasar-dasar Manajemen Keuangan” menyebutkan bahwa pada situasi dimana input yang diandalkan bagi pendekatan CAPM maupun DCF tidak tersedia, analisis seringkali menggunakan prosedur yang sedikit lebih subjektif untuk mengestimasi biaya ekuitas. Baik survei atau manajer portofolio dan penelitian empiris menunjukkan bahwa premi risiko atas suatu perusahaan dibandingkan dengan obligasinya pada umumnya di rentang antara 3 hingga 5 poin persentase. Berdasarkan alat bukti ini, analisis hanya perlu menambahkan perkiraan premi risiko sebesar 3 hingga 5 persen di atas tingkat bunga utang jangka panjang perusahaan.

Jadi imbal hasilnya 13.86% dan premi risikonya 5%. Total adalah 18,86%. Maka ROR adalah 18.86%. Sedangkan IRR 63,45%. Ketentuannya jika IRR lebih besar dari ROR maka investasi tersebut diterima. Diskon faktor untuk analisis investasi ini adalah 18,86%.

c) NPV

Menurut Syafaruddin (2001:p163), “*Net Present Value*” merupakan model yang memperhitungkan pola *cash flows* keseluruhan dari suatu investasi, dalam kaitannya dengan waktu, berdasarkan *Discount Rate* tertentu, menyatakan bahwa

Net Present Value mempunyai keunggulan dalam mengetahui profitabilitas investasi, yaitu :

1. Dapat mengetahui *time value of money* atau nilai rupiah saat ini memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai rupiah yang akan diterima dimasa yang akan datang.
2. Menggunakan seluruh nilai *cash flow* yang dimiliki suatu proyek.
3. Perhitungan NPV bersifat objektif karena menggunakan ukuran yang sudah jelas yaitu estimasi *cash flow* dan *discount rate*.
4. Bersifat *Value-additivity principle*, masing-masing NPV suatu proyek dapat dijumlahkan. Artinya, jumlah NPV tersebut dapat meningkatkan nilai suatu perusahaan. Selain itu, kita dapat mengevaluasi nilai masing-masing proyek.
5. Metode NPV selalu konsisten dengan tujuan memaksimalkan nilai suatu proyek.

Rumusan yang biasa digunakan dalam menghitung Rumus NPV adalah sebagai berikut:

$$PV = -I + \sum_{t=0}^n \frac{At}{(1+r)^t}$$

Keterangan :

I = Nilai investasi atau *outlays*

At = Aliran kas neto periode t

r = *Discount rate*

t = Jangka waktu proyek investasi (umur proyek investasi)

Setelah memperoleh hasil-hasil jika:

- NPV positif, maka investasi diterima, dan jika
- NPV negatif, sebaiknya investasi ditolak

Tabel 3.25: Perkiraan Perhitungan NPV

NPV/TH	PROCEEDS	DISCOUNT RATE	PV PROCEEDS
		18.86%	
1	27.832.195	0,841326	23.415.948
2	22.654.917	0,707829	16.035.814
3	13.749.689	0,595515	8.188.148
Total Present Value Proceeds			47.639.910
Initial Outlays			28.710.000
Net Present Value (NPV)			18.929.910

Net present value pada produksi dan penjualan kaos merek Eversays adalah tercantum pada tabel 2.21 Rp. 18.929.910, hasilnya positif maka investasi pada usaha tersebut dapat diterima.

3.3.2. Realisasi Aspek Keuangan

3.3.2.1. Investasi

Tabel 3.27: Investasi 31 Des 2015

Keterangan	Jumlah
Bahan Baku	6.910.280
Bahan Pendukung	129.332
Biaya Jahit	4.280.000
Gaji Desainer	1.000.000
Gaji Operasional	1.000.000
Perlengkapan Kantor	464.000
Peralatan	5.935.000
Listrik	152.000
Lain-lain	150.000
Total	20.020.612

Tabel 3.28: Total Penjualan Januari – Juni 2016

Tanggal	Keterangan	Jumlah (Rp)	Total
31 Desember 2015			
31 Januari 2016	Kaos terjual	15.300.000	15.300.000
28 Februari 2016	Kaos terjual	13.115.000	28.415.000
31 Maret 2016	Kaos terjual	10.900.000	39.315.000
30 April 2016	Kaos terjual	20.875.000	60.190.000

31 Mei 2016	Kaos terjual	13.995.000	74.185.000
30 Juni 2016	Kaos terjual	30.310.000	104.495.000

Laporan penjualan bulan Januari hingga Juni 2016 diketahui total penjualan sebanyak Rp. 104.495.000 dan paling banyak ketika bulan Juni 2016

3.3.2.2. Laporan Laba Rugi

Tabel 3. 29: Laba Rugi Januari - Juni 2016

Penjualan:		<u>Rp. 104.495.000</u>
Bahan Baku:	Rp. 47.205.441	
Bahan Penolong:	Rp. 1.225.308	
Biaya Konveksi:	Rp. 23.526.500	
Desainer:	<u>Rp. 6.000.000 +</u>	
Jumlah :	Rp. 77.957.249	
Lab Kotor:		<u>Rp. 26.537.751</u>
Biaya Operasional		
Gaji:	RP. 6.000.000	
Listrik:	Rp. 912.000	
Lain-lain:	Rp. 900.000	
Penyusutan:	<u>Rp. 541.172 +</u>	
Jumlah:	RP. 8.353.172	
		<u>Rp. 26.537.751-</u>
Lab Sebelum Pajak:	Rp. 18.184.579	
Pajak 1 %:	<u>Rp. 1.044.950 -</u>	
<u>Lab Bersih:</u>		<u>Rp. 17.139.629</u>

3.3.2.3. Neraca

Tabel 3.30: Neraca Juni 2016

Aktiva		Pasiva	
Aktiva Lancar		Modal Sendiri	20.020.612
Kas	30.220.069	Laba tahun berjalan	17.139.629
Perlengkapan Kantor	464.000		
Persediaan	-		
Piutang	-	Hutang	0
Total Aktiva Lancar	30.684.069		
Aktiva Tetap			
Peralatan	5.935.000		
Penyusutan	541.172		
Total Aktiva Tetap	6.476.172		
Total Aktiva	37.160.241	Total Pasiva	37.160.241

3.3.2.4. Arus Kas

Tabel 3.31: Proceeds

Th	EAT	Depresiasi	Proceeds
1	17.139.629	541.172	17.680.801

Tabel 3.32: Cash Flow

Uraian	Tahun	
	31 Des 2015	30 Juni 2016
Cash in flow		17.680.801
Cash outflow	20.020.612	
Net Cash Flow IRR	(20.020.612)	17.680.801
Akumulasi	(20.020.612)	(2.339.811)

3.3.2.5. Rasio Keuangan

a) Profit Margin

Dalam rasio *profit margin* laba operasi tersebut dibandingkan dengan penjualan bersih perusahaan. Adapun perhitungan rasio *profit margin* adalah sebagai berikut:

$$\text{Profit Margin} = \frac{\text{Laba Operasi}}{\text{Penjualan Bersih}} \times 100 \%$$

Tabel 3.33: Rasio Profit Margin

Tahun	Laba Sebelum Pajak (1)	Penjualan (2)	Profit Margin(Rp) (3)=(1):(2)
2016	18.184.579	104.495.000	17.4%

b) Rasio Operasi

Dalam menghitung rasio operasi dapat diperoleh dengan membagi penjualan bersih dengan total biaya. Adapun perhitungan rasio operasi adalah sebagai berikut :

$$\text{Rasio Operasi} = \frac{\text{Penjualan Bersih}}{\text{Total Biaya}} \times 100 \%$$

Tabel 3.34: Rasio Operasi

Tahun	Penjualan (1)	Biaya Operasi (2)	Rasio Biaya(%) (3)=(1):(2)
2016	104.495.000	104.495.000	121.1%

c) Rasio Produktivitas Tenaga Kerja

Rasio ini digunakan untuk menentukan bagaimana tingkat produktivitas tenaga kerja yang ada dalam melaksanakan kegiatan operasi perusahaan selama suatu periode tertentu. Adapun perhitungan rasio produktivitas adalah sebagai berikut :

$$\text{Rasio Produktivitas Tenaga Kerja} = \frac{\text{Penjualan}}{\text{Jumlah Tenaga Kerja}}$$

Tabel 3.35: Rasio Produktivitas

Tahun	Penjualan (1)	Tenaga Kerja (2)	Total Produktivitas(Rp) (3)=(1):(2)
2016	104.495.000	2	52.247.500

3.3.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Keuangan

Pada bagian ini akan dibahas bagaimana perbandingan antara perencanaan dan realisasi dimana terjadi ketidaksesuaian (GAP) aspek keuangan yang dapat disimpulkan dalam tabel berikut :

Tabel 3,36: Perbandingan *Business Plan* Dan Kinerja Aspek Keuangan.

Business Plan	Kinerja Aspek Keuangan
Sumber modal dari dana sendiri	Sumber modal dari dana sendiri
Biaya yang diperlukan dalam mendirikan usaha ini adalah sebesar Rp 28.710.000	Modal yang disetor oleh pemilik sebesar Rp. 20.020.612
Perkiraan pendapatan laba setelah pajak selama 6 bulan Rp. 7.130.886,-.	Pada realisasinya pendapatan setelah pajak adalah Rp. 17.139.629,-

3.3.4. Analisis Keputusan Aspek Keuangan

Prastowo, (2002) berpendapat bahwa optimalisasi nilai perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan fungsi manajemen keuangan, dimana satu keputusan

keuangan yang diambil akan mempengaruhi keputusan keuangan lainnya dan berdampak pada nilai perusahaan manajemen keuangan menyangkut penyelesaian atas keputusan penting yang diambil perusahaan.

a) Keputusan Pendanaan

Investasi dan modal kerja yang digunakan adalah modal sendiri sehingga dapat memaksimalkan keuntungan bagi pemilik usaha karena tidak diperlukan pengeluaran biaya bunga hutang. Menurut Chaerul (2000), “modal sendiri/*equity capital* adalah dana jangka panjang perusahaan yang disediakan oleh pemilik perusahaan (pemegang saham), yang terdiri dari berbagai jenis saham (saham preferen dan saham biasa) serta laba ditahan”. Modal sendiri/ekuitas modal yang berasal dari perusahaan itu sendiri, berasal dari pengambilan bagian, peserta atau pemilik.

Modal sendiri merupakan modal dalam suatu perusahaan yang dipertaruhkan untuk segala risiko usaha maupun risiko kerugian-kerugian lainnya. Pendanaan dengan modal sendiri akan menimbulkan *opportunity cost*. Keuntungan dari memiliki saham perusahaan bagi *owner* adalah kontrol terhadap perusahaan. Namun, *return* yang dihasilkan dari saham tidak pasti dan pemegang saham adalah pihak pertama yang menanggung resiko perusahaan. Modal sendiri atau ekuitas merupakan modal jangka panjang yang diperoleh dari pemilik perusahaan atau pemegang saham. Modal sendiri diharapkan tetap berada dalam perusahaan untuk jangka waktu yang tidak terbatas sedangkan modal pinjaman memiliki jatuh tempo.

b) Keputusan Dividen

Kebijakan dividen adalah keputusan apakah yang diperoleh perusahaan akan dibagikan kepada pemegang saham sebagai dividen atau akan ditahan dalam bentuk laba ditahan guna pembiayaan investasi di masa datang”. Apabila perusahaan memilih untuk membagikan laba sebagai dividen, maka akan mengurangi laba yang ditahan dan selanjutnya mengurangi total sumber dana intern atau internal *financing*. Sebaliknya jika perusahaan memilih untuk menahan laba yang diperoleh, maka kemampuan pembentukan dana intern akan semakin besar. Sebagai perusahaan yang berkembang, maka kami menahan laba sehingga dapat digunakan untuk investai di masa yang akan datang.

3.4. Aspek Sumber Daya Manusia

3.4.1. Perencanaan Aspek Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) merupakan unsur penting dalam kemajuan dan pengembangan sebuah organisasi atau perusahaan. Hal itu terkait dengan manusia sebagai faktor penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Sebagai unsur manusia yang harus selalu dikembangkan dan dikelola yaitu cipta, rasa, dan karsa yang kemudian berkembang menjadi bagian dari ilmu manajemen yang disebut MSDM, Mangkunegara, (2000).

Sebagai suatu bagian bidang manajemen, MSDM khusus mempelajari hubungan dan peran manusia dalam perusahaan, karena unsur utama dalam MSDM adalah manusia itu sendiri yang merupakan unsur utama dalam pencapaian tujuan perusahaan. MSDM memiliki peran penting untuk memberdayakan, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan dalam

perusahaan agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. MSDM merupakan suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan (Sutrisno, 2009)

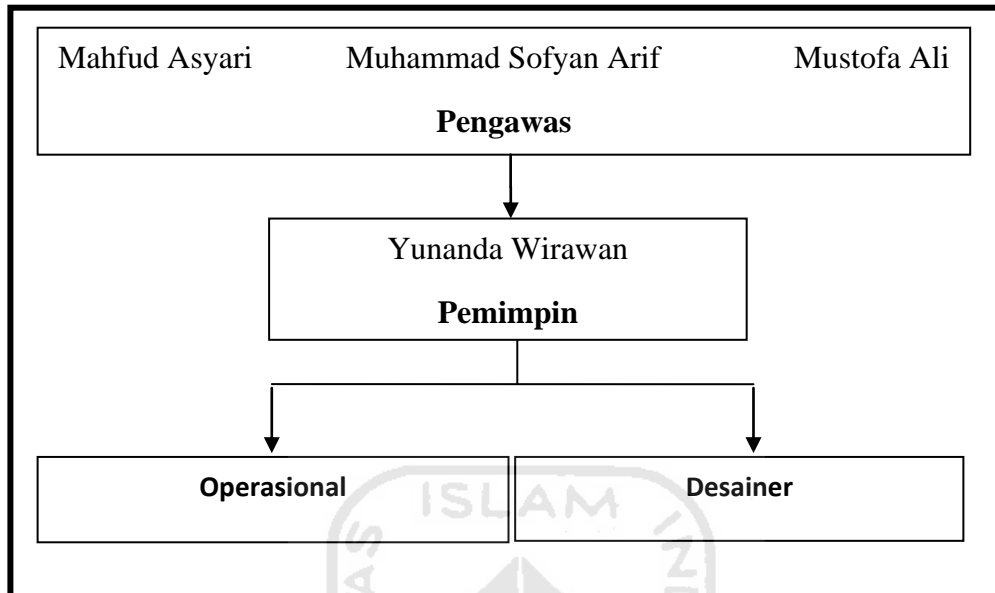
Menurut Hasibuan (2005:10) MSDM adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Keragaman karakteristik setiap individu memerlukan suatu perhatian khusus, seperti terdapatnya perbedaan pikiran, sifat, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Untuk dapat menyamakan persepsi dan tujuan perusahaan maka diperlukan MSDM yang memiliki fungsi-fungsi dalam pengaturan peranan manusia dalam sebuah perusahaan.

3.4.1.1. Struktur Organisasi

Usaha produksi kaos Eversays ini dikelola oleh 4 orang mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Islam Indonesia angkatan 38 yaitu Yunanda Wirawan, Muhammad Sofyan Arif, Mustofa Ali dan Mahfud Asy'ari. Kami mengumpulkan dana dari modal sendiri dengan cara patungan sehingga semua anggota tim menjadi pemilik dari usaha pembuatan kaos Eversays.

Kami memilih salah satu dari anggota tim untuk menjadi pemimpin usaha yaitu Yunanda Wirawan. Sedangkan yang lainnya akan menjalankan proses pengawasan. Berikut Struktur organisasi Eversays :

Gambar 3.7: Bagan Struktur Organisasi



3.4.1.2. Deskripsi Pekerjaan

Hasibuan (2002:33) deskripsi pekerjaan adalah informasi tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek-aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

I. Nama Jabatan : Pengawas

Jumlah : 3 orang

Tugas :

- a. Memberikan pengarahan kepada pemimpin usaha
- b. Menilai hasil kinerja pemimpin usaha dengan rencana yang sudah ditetapkan

II. Nama Jabatan : Pimpinan Usaha

Jumlah : 1 orang

Tugas :

- a. Penanggungjawab dan penentu kebijakan perusahaan
- b. Memimpin dan mengarahkan tugas karyawan
- c. Menjalinkan kerjasama dengan pihak-pihak eksternal
- d. Mengevaluasi kinerja dan keuangan perusahaan

III. Nama Jabatan : Staff Bagian Operasional

Jumlah : 1 orang

Tugas :

- a. Menetapkan rencana produksi
- b. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang
- c. Bertanggungjawab atas finishing produk
- d. Membantu pengadaan barang dan bahan baku yang dibutuhkan dalam proses produksi
- e. Mengirimkan barang dan bahan baku kepada konveksi untuk pembuatan produk
- f. Mengontrol dan mengawasi aktivitas operasional gerai penjualan
- g. Mencatat pemasukan dan pengeluaran uang kas

IV. Nama Jabatan : Desainer

Jumlah : 1 orang

Tugas :

- a. Membuat disain atau sketsa kaos.
- b. Berkoordinasi dengan staff operasional

3.4.1.3. Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Hasibuan (2002:34) spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima dalam menjalankan suatu jabatan dengan baik dan kompeten.

3.4.1.4. Rekrutmen Karyawan

Metode penarikan akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk ke dalam perusahaan. Menurut Hasibuan (2002:44), metode penarikan karyawan baru terbagi dua yaitu :

1. Metode Tertutup

Metode tertutup adalah ketika penarikan kerja diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja. Akibatnya, lamaran yang masuk relatif sedikit sehingga kesempatan untuk mendapatkan pekerjaan yang baik sulit.

2. Metode Terbuka

Metode terbuka ketika penarikan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan pada media massa, cetak maupun elektronik, agar tersebar luas ke masyarakat. Dengan metode terbuka, diharapkan lamaran banyak masuk sehingga kesempatan untuk mendapatkan karyawan yang qualified lebih besar.

Pada rekrutment karyawan, Eversays menggunakan teori tertutup karena hanya membutuhkan karyawan dalam jumlah sedikit dan karena sebelumnya pernah berkecimpung dalam dunia desain, kami sudah memiliki beberapa kandidat untuk mengisi lowongan posisi yang dibutuhkan.

3.4.1.5. Peraturan Pengupahan

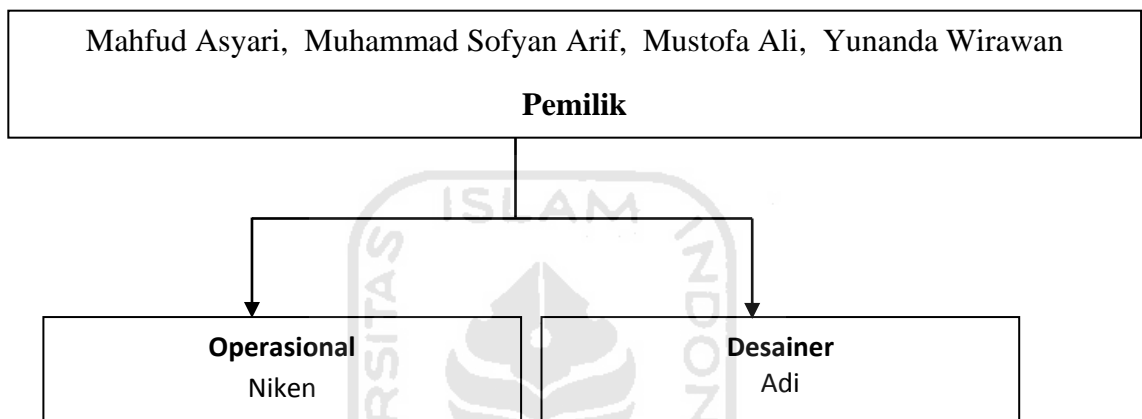
Indonesia memiliki satu Undang-Undang mengenai Upah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha/ pemberi kerja kepada pekerja / buruh yang ditetapkan dan di bayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja / buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan." (Undang Undang Tenaga Kerja No.13 Tahun 2000, Bab I, pasal 1, Ayat 30) Berdasarkan peraturan upah minimum yang ada terdapat beberapa jenis Upah Minimum baik ditingkat propinsi maupun kabupaten/kotamadya. Pada Tingkat Provinsi, ada dua kemungkinan yaitu : Upah Minimum Propinsi (UMP) dan Upah Minimum Sektoral Propinsi (UMSP), sedang ditingkat Kabupaten/Kotamadya juga memiliki dua kemungkinan yaitu : Upah Minimum Kabupaten/Kotamadya (UMK) dan Upah Minimum Sektoral Kabupaten/Kotamadya (UMSK).

Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang bernomor 252/Kep/2014 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2015 di DIY, UMK Sleman yaitu Rp. 1.200.000. Sedangkan Berdasarkan Surat Keputusan (SK) Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang bernomor 255/Kep/2015 tentang Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) 2016 di DIY, UMK Sleman yaitu Rp. 1.338.000.

Untuk meminimalisir biaya gaji pegawai maka kami hanya akan memberikan gaji sesuai UMK dan memberikan uang makan, uang bensin, uang pulsa dan tidak memberikan lainnya.

3.4.2. Realisasi Aspek Sumber Daya Manusia

3.4.2.1. Struktur Organisasi



3.4.2.2. Rekrutmen

Metode yang digunakan dalam merekrut karyawan ialah dengan metode tertutup, dimana informasi lowongan pekerjaan ini diberitahukan kepada kerabat dekat dan orang-orang yang pernah bekerja di tim balap BKMS yang dimiliki oleh Yunanda Wirawan (salah seorang pemilik Eversays) . Hal ini agar mempermudah proses bisnis nantinya karena yang akan bekerja ialah orang-orang yang sudah lama berkaitan dengan industri balap dan bidang konveksi.

Setelah melalui proses rekrutmen akhirnya yang diambil menjadi karyawan yaitu :

- a) Nama : Niken Satyawatiwi Pratiwi

Alamat : Pucangsari RT 02 RW 01 Kel. Candirejo Kec. Semanu
Kab. Gunung Kidul Prov. DIY

Umur : 23 tahun

Pendidikan : SMA

Status : Belum menikah

Jabatan : Staff Operasional

Tugas :

- Melayani order dari konsumen
- Melakukan pembelian bahan baku
- Menjaga kebersihan kantor
- Melakukan pembukuan keuangan

b) Nama : Agam Setyadi

Alamat : Malangrejo RT 02 RW 33 Kel Wedomartani Kec.
Ngemplak Kab. Sleman Prov. DIY

Jabatan : Desainer

Umur : 19 tahun

Pendidikan : SMA

Status : Belum menikah

Tugas :

- Membuat desain produk
- Mengantarkan desain dan bahan ke konveksi

3.4.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek SDM

Aspek sumber daya manusia ini terjadi perubahan antara rencana dan realisasi dimana perubahan ini adalah tentang struktur organisasi perbandingan rencana dan realisasi dalam aspek SDM akan disimpulkan pada tabel berikut

Tabel 3.37: Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek SDM

Rencana	Realisasi
Struktur organisasi terdiri dari pengawas, pemimpin dan karyawan	Struktur berubah menjadikan pemilik bersama-sama mengatur jalannya operasional
Jumlah karyawan 2 orang	Jumlah karyawan sesuai perencanaan yaitu 2 orang
Pada rencana proses perekrutan karyawan yang dilakukan adalah dengan metode tertutup.	Saat pelaksanaan perekrutan karyawan tidak berubah. Tetap dengan metode tertutup.
Pada deskripsi pekerjaan staff operasional memiliki tugas yang paling banyak	Saat realisasi dilakukan perubahan tugas karena menyesuaikan dengan kondisi di lapangan, dimana staff operasional di bantu desainer untuk mengirimkan bahan baku ke konveksi
Pada rencana pengupahan karyawan, diberikan gaji sesuai UMK	Saat realisasi, menggunakan gaji dibawah UMK (1 juta) ditambah dengan tunjangan operasional

3.5. Aspek Strategi

3.5.1. Perencanaan Aspek Strategi

Menurut David (2004) manajemen strategis adalah seni dan pengetahuan untuk merumuskan, mengimplementasikan, dan mengevaluasi keputusan lintas fungsional yang membuat organisasi mampu mencapai objektifnya. Sedangkan Suwarno (2003:31) berpendapat bahwa manajemen strategis adalah suatu proses yang dirancang secara sistematis oleh manajemen untuk merumuskan strategi, menjalankan strategi dan mengevaluasi strategi dalam rangka menyediakan nilai-nilai yang terbaik bagi seluruh pelanggan untuk mewujudkan visi organisasi.

Manajemen strategi merupakan proses atau rangkaian kegiatan pengambilan keputusan yang bersifat mendasar dan menyeluruh, disertai penetapan cara melaksanakannya, yang dibuat oleh pimpinan dan diimplementasikan oleh seluruh jajaran di dalam suatu organisasi, untuk mencapai tujuan. Dari pengertian manajemen strategi di atas yang cukup luas tersebut menunjukkan bahwa manajemen stratejik merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula. Dari pengertian manajemen strategi di atas yang cukup luas tersebut menunjukkan bahwa manajemen stratejik merupakan suatu sistem yang sebagai satu kesatuan memiliki berbagai komponen yang saling berhubungan dan saling mempengaruhi, dan bergerak secara serentak (bersama-sama) kearah yang sama pula.

3.5.1.1. Analisis SWOT

Analisis SWOT dibutuhkan untuk menganalisis proyek rancang bangun bisnis produksi dan penjualan Kaos Eversays dalam wilayah internal yaitu:

- **Strength (Kekuatan)**
 - a. Akses menuju gerai eversays sangatlah mudah.
 - b. Desainer yang dimiliki oleh tim eversays memiliki pengalaman wirasusaha dari pemilik.
 - c. Pengalaman pemilik dalam melakukan wirausaha dan terjun langsung pada bidang otomotif.
- **Weakness (Kelemahan)**
 - a. Produksi dilakukan di pihak ketiga.
 - b. Produk belum begitu banyak di pasaran.

Menurut Robinson (1998:112), lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor di luar kendali perusahaan yang dapat mempengaruhi pilihan arah dan tindakan, struktur organisasi, dan proses internal perusahaan. Faktor ini merupakan landasan peluang dan ancaman yang dihadapi perusahaan dalam lingkungan bersaingnya. Faktor eksternal yaitu

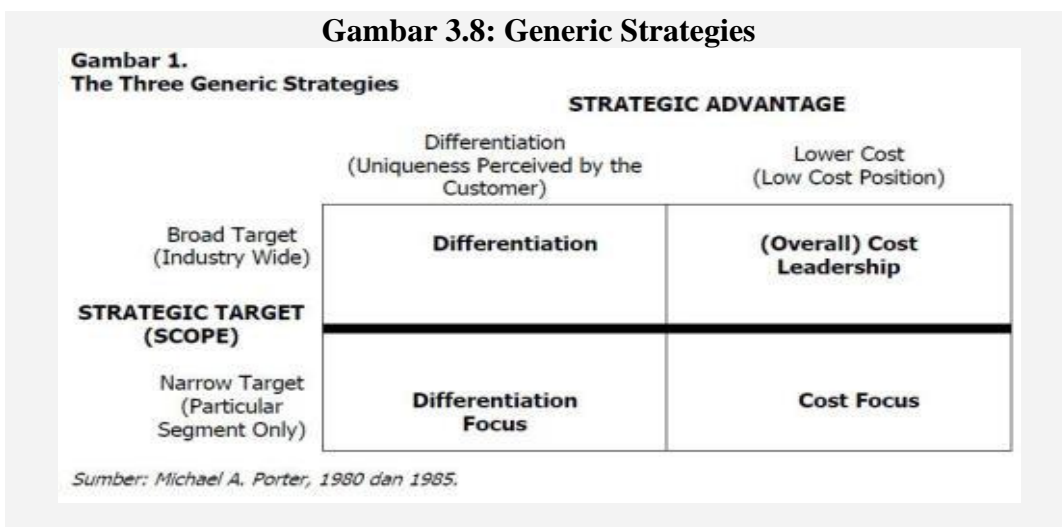
- **Opportunities (Peluang)**
 - a. Belum terdapat konveksi yang khusus menggarap penggemar balap.
 - b. Jangkauan penjualan online lebih fleksibel sehingga bisa menjangkau penggemar balap di seluruh Indonesia.
 - c. Aktifitas balap di Yogyakarta lumayan banyak dan terus meningkat.

- d. Kondisi ekonomi masyarakat Jogja realtif stabil sehingga mempengaruhi kemampuan daya beli.
 - e. Gaya hidup mahasiswa khususnya cenderung ingin tampil lebih menarik.
- **Threats (Ancaman)**
 - a. Akan adanya pesaing dari konveksi lain yang bisa jadi lebih besar dan produktif.
 - b. Mutu produk dengan yang lain memiliki kualitas yang sama.
 - c. Jaringan yang dimiliki kompetitor lebih besar dan sudah memiliki pengalaman yang lama.

3.5.1.2. Strategi Bersaing

Dalam analisa tentang strategi bersaing (*competitive strategy* atau disebut juga *Porter's Five Forces*) suatu perusahaan, Michael A. Porter mengintrodusir 3 jenis strategi generik, yaitu: Keunggulan Biaya (*Cost Leadership*), Pembedaan Produk (*Differentiation*), dan *Focus*.

Gambar 3.8: Generic Strategies



3.5.1.3. Strategi *Cost Leadership*

Strategi Biaya Rendah (*cost leadership*) menekankan pada upaya memproduksi produk standar (sama dalam segala aspek) dengan biaya per unit yang sangat rendah. Produk ini (barang maupun jasa) biasanya ditujukan kepada konsumen yang relatif mudah terpengaruh oleh pergeseran harga (*price sensitive*) atau menggunakan harga sebagai faktor penentu keputusan. Dari sisi perilaku pelanggan, strategi jenis ini amat sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang termasuk dalam kategori perilaku *low-involvement*, ketika konsumen tidak (terlalu) peduli terhadap perbedaan merek, (relatif) tidak membutuhkan perbedaan produk, atau jika terdapat sejumlah besar konsumen memiliki kekuatan tawar-menawar yang signifikan.

Terutama dalam pasar komoditi, strategi ini tidak hanya membuat perusahaan mampu bertahan terhadap persaingan harga yang terjadi tetapi juga dapat menjadi pemimpin pasar (*market leader*) dalam menentukan harga dan memastikan tingkat keuntungan pasar yang tinggi (di atas rata-rata) dan stabil melalui cara-cara yang agresif dalam efisiensi dan keefektifan biaya. Sumber dari keefektifan biaya (*cost effectiveness*) ini bervariasi.

Pembuatan kaos Eversays akan menggunakan pendekatan Strategi *Cost Leadership* karena memenuhi beberapa syarat yaitu :

1. Menekankan pada upaya memproduksi standar dengan biaya per unit yang sangat rendah. Biaya produksi 1 unit sebesar 39,200 atau hanya 49 % dari harga jual.

2. Memiliki kekuatan modal. Eversays mendapatkan modal dari iuran anggota tim *business plan* sehingga tidak menimbulkan beban hutang dan bunga
3. Terampil dalam rekayasa proses. Desainer mampu membuat desain kaos yang bervariasi
4. Pengawasan yang ketat. Semua anggota tim *business plan* menjadi pengawas secara berkala memonitor jalannya proses
5. Mudah diproduksi. Menggunakan pihak ketiga untuk mempermudah proses produksi
6. Distribusi dan promosi yang rendah. Menggunakan media online untuk mempermudah dan efisiensi proses promosi.

3.5.2. Realisasi Aspek Strategi

Strategi *low cost* saat di lapangan berjalan cukup baik. Penjualan pun semakin meningkat walaupun masih melalui strategi dari teman ke teman dan via online dan tentunya strategi memperlebar jaringan. Pada pelaksanaan ternyata *low cost* tidak bisa menjamin bahwa kaos Eversays terjual dengan mudah. Pesaing yang sudah lama berkecimpung dalam dunia clothing dan jaringan yang dimilikinya tentunya menjadi penghambat strategi yang telah diterapkan. Pasar bukan hanya menginginkan desain yang bertema balap, namun desain yang diinginkan adalah konsumen yang menentukan. Dari situ terlihat jelas bahwa konsumen tidak hanya terpaku pada tema balap namun semua tema ingin digarap.

3.5.3. Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Strategi

Aspek pasar dan pemasaran, aspek operasional, aspek SDM, dan aspek keuangan dalam pelaksanaannya semua menyesuaikan dengan strategi yang digunakan yaitu *cost leadership*. Perbandingan rencana dan realisasi aspek strategi bisa disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 3.40: Perbandingan Rencana dan Realisasi Aspek Strategi

No	Rencana	Realisasi Aspek Strategi
1	Strategi yang digunakan saat rencana bisnis adalah <i>strategic cost leadership</i>	Pada realisasinya strategi yang berjalan dan digunakan adalah <i>cost leadership</i> . Strategi tersebut dirasakan efektif dan memberikan keuntungan bagi perusahaan
2	Strategi dalam aspek pemasaran adalah fokus pada pasar penggemar balap	Pada realisasinya dilakukan perubahan tidak terfokus pada pasar penggemar balap, sehingga menasar semua segmen
3	Strategi dalam aspek SDM menggunakan dua karyawan dengan satu orang operasional dan satu orang desainer.	Strategi SDM sesuai Perencanaan yaitu 2 orang karyawan dengan 1 orang operasional dan 1 orang desainer
4	Strategi dalam aspek operasional yaitu bekerja sama dengan pihak ketiga untuk produksi	Strategi sesuai dengan perencanaan yaitu bekerjasama dengan pihak ketiga untuk meminimalisir SDM dan investasi alat
5	Strategi dalam aspek keuangan adalah penggunaan modal sendiri	Saat realisasi sesuai dengan perencanaan yaitu dengan modal sendiri sehingga tidak terbebani hutang pinjaman

3.5.4. Analisis Keputusan Aspek Strategi

Strategi yang digunakan yaitu strategi biaya rendah karena memenuhi beberapa persyaratan untuk menekankan pada upaya memproduksi produk standar (sama dalam segala aspek) dengan biaya per unit yang sangat rendah. Produk ini (barang maupun jasa) biasanya ditujukan kepada konsumen yang relatif mudah terpengaruh oleh pergeseran harga (*price sensitive*) atau menggunakan harga sebagai faktor penentu keputusan. Dari sisi perilaku pelanggan, strategi jenis ini amat sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang termasuk dalam kategori perilaku *low-involvement*, ketika konsumen tidak (terlalu) peduli terhadap perbedaan merek, (relatif) tidak membutuhkan perbedaan produk, atau jika terdapat sejumlah besar konsumen memiliki kekuatan tawar-menawar yang signifikan.

Dengan kata lain, pembeli merasakan biaya yang lebih rendah saat membeli produk atau jasa yang bila dibandingkan dengan berbagai pilihan alternatif lainnya. Satu usaha dapat melakukan diferensiasi dengan menunjukkan kinerja aktivitas nilai yang ada atau mengkonfigurasi-ulang dengan cara yang unik. Dan kesinambungan diferensiasi tergantung dua hal, yakni kelanjutan persepsi nilai yang tinggi di mata pembeli dan kurangnya imitasi dari pesaingnya.

3.6. Aspek Kompensasi

3.6.1. Pengertian Aspek Kompensasi

Aspek bisnis khusus terfokus pada konsentrasi yang dipilih adalah aspek kompensasi, bisnis pada bagian ini menjelaskan bagaimana kompensasi untuk pemberian upah yang digunakan oleh *Eversays* untuk membangun usaha. pada analisis ini akan dijelaskan secara detail mengapa *Eversays* memilih kompensasi, terhadap produktivitas karyawan di usaha *Eversays* pembuat kaos. Dalam pelaksanaan ini, menggunakan karyawan sebagai pelaksana di lapangan, karakteristik kompensasi yang menjadi ujung tombak dalam Rancang Bangun ini kemudian untuk memperjelas kegiatan yang sedang berjalan.

Menurut Dessler (2007: 46), kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pada dasarnya terdapat dua cara untuk membuat pembayaran keuangan kepada karyawan, yaitu pembayaran langsung dan pembayaran tidak langsung. Pembayaran langsung adalah pembayaran dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan pembayaran tidak langsung adalah pembayaran dalam bentuk tunjangan-tunjangan keuangan seperti asuransi.

Menurut Simamora (2004: 441), kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.

Terminologi kompensasi sering digunakan secara bergantian dengan administrasi gaji dan upah kendatipun demikian, terminologi kompensasi sesungguhnya merupakan konsep yang lebih luas. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu organisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif.

Menurut Hasibuan (2002 : 118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Jadi adil bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama besarnya. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilisasi karyawan akan lebih baik. Asas layak dan wajar. Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Kompensasi secara umum: Kompensasi karyawan adalah seluruh imbalan yang diterima pegawai atas hasil kerja pegawai pada perusahaan atau organisasi. Kompensasi ini bisa berupa fisik atau non fisik, harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada

perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Kompensasi yang baik akan memberikan beberapa efek positif pada perusahaan/ organisasi sebagai berikut: 1. Mendapatkan karyawan berkualitas baik 2. Memacu pekerja untuk bekerja lebih giat dan meraih prestasi gemilang 3.

Asas-asas Kompensasi: Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang Perburuan yang berlaku. Asas-asas tersebut adalah sebagai berikut: 1. Asas adil Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, resiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

Tujuan Pemberian Kompensasi: Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, bahwa tujuan dari kompensasi yaitu: 1. Menarik pelamar kerja yang potensial. 2. Mempertahankan karyawan yang baik. 3. Meraih keunggulan kompetitif. 4. Meningkatkan produktivitas. 5. Melakukan pembayaran sesuai aturan hukum. 6. Memudahkan sasaran strategis. 7. Mengokohkan dan menentukan setruktural.

Sistem Kompensasi: Beberapa sistem kompensasi yang biasa digunakan adalah sistem prestasi, sistem waktu, sistem kontrak/borongan. a. Sistem Prestasi Upah menurut prestasi kerja sering juga disebut dengan upah sistem hasil. Pengupahan dengan cara ini mengaitkan secara langsung antara besarnya upah dengan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersangkutan. Sedikit banyaknya upah tersebut tergantung pada sedikit banyaknya hasil yang dicapai karyawan dalam

waktu tertentu. Cara ini dapat diterapkan bila hasil kerja dapat diukur secara kuantitatif. Cara ini dapat mendorong karyawan yang kurang produktif menjadi lebih produktif. Cara ini akan sangat menguntungkan bagi karyawan yang dapat bekerja cepat dan berkemampuan tinggi..

Sistem Waktu: Besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu seperti Jam, Hari, Minggu, Bulan. Besarnya Upah ditentukan oleh lamanya karyawan melaksanakan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Umumnya cara ini digunakan bila ada kesulitan dalam menerapkan cara pengupahan berdasarkan prestasi. Kelemahan dari sistem waktu adalah : 1. Mengakibatkan mengendornya semangat karyawan yang produktifitasnya tinggi (di atas rata-rata). 2. Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan karyawan. 3. Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh- sungguh bekerja. 4. Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan. Sedangkan kelebihan sistem waktu adalah : 1. Dapat mencegah hal- hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat. 2. Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik. 3. Tidak memandang rendah karyawan yang cukup lanjut usia.

Program pemberian kompensasi: Program pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang paling penting bagi perusahaan maupun karyawan, karena akan memberikan gambaran sejauhmana perusahaan berkepentingan terhadap karyawan, seberapa besar kontribusi yang akan diberikan oleh karyawan terhadap perusahaan. Ada delapan komponen penting dalam program pemberian kompensasi yang perlu diperhatikan antara lain : 1. Organisasi Administrasi

sebagai salah satu motivasi atau perangsang yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Jadi tujuan kompensasi pada tiap perusahaan harus memberikan upah yang tepat, Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan. Bila karyawan merasa diperhatikan karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja juga meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai. Tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2002 : 121) antara lain :

- 1 Ikatan Kerjasama

Dengan pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerjasama formal antara majikan dengan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedang pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan yang telah disepakati.

- 2 Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhannya fisik, status sosial dan egoistiknya, sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

- 3 Motivasi

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan tertentu. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting, tanpa adanya motivasi dari pekerja untuk bekerjasama demi

kepentingan perusahaan maka tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan tidak akan tercapai.

4 Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

5 Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan

3.6.3. Penentuan Jumlah Karyawan

Ketersediaan tenaga kerja dalam tim *Eversays* terdiri dari tiga orang yaitu satu orang sebagai pimpinan, satu orang desainer dan satu orang operasional dan tiga orang membantu sebagai pengawas. Hal ini dimaksudkan untuk menghemat aspek produksi. Kompensasi yang digunakan adalah *penghematan cost*. Maka tim *Eversays* memangkas jumlah karyawan untuk meringankan perusahaan pengeluaran. Strategi yang digunakan nantinya harus sesuai dengan apa yang ada dalam UKM tersebut. Sehingga tim *Eversays* merampingkan jumlah karyawan yang semula empat menjadi 2 karyawan.

Jumlah karyawan pada awalnya ada 4 yaitu pimpinan, 2 orang operasional dan satu orang desainer. Maka saat dilapangan membuat biaya produksi menjadi membengkak. Solusi yang bisa diambil oleh tim *Eversays* adalah mengurangi karyawan menjadi 2 orang. Satu pimpinan, satu desainer dan satu operasional.

Untuk saat ini tiga orang karyawan cukup bisa bekerja secara efektif dibantu dengan tiga orang pengawas.

3.6.4. Deskripsi Pekerjaan Karyawan

Kebutuhan akan karyawan disesuaikan berdasarkan shift waktu bekerja. Dengan mempertimbangkan jam buka gerai eversays dari pukul 08.00 sampai 16.00, maka karyawan hanya satu shift. Berikut pembagian tugasnya.

1. Tugas Pimpinan Usaha.

Penanggungjawab dan penentu kebijakan perusahaan, memimpin, mengarahkan serta mengendalikan jalannya perusahaan, menjalin kerjasama dengan pihak-pihak eksternal, mengevaluasi kinerja dan keuangan perusahaan, memberi tugas kepada semua karyawan.

2. Tugas Bagian Operasional

Menetapkan rencana produksi, bertanggung jawab atas keluar masuknya barang. Bertanggungjawab atas finishing produk, membantu pengadaan barang dan bahan baku yang dibutuhkan dalam proses produksi. Menghitung dan melaporkan barang yang masih tersedia di gudang . Mencatat pemasukan dan pengeluaran uang kas. Mengelola *website* toko/kaos online eversays.jogja.blogspot.com. Menjaga kebersihan gerai Penjualan. Melakukan monitoring/ kontrol terhadap perkembangan usaha.

3. Tugas Desainer

Membuat disain atau sketsa kaos. Memberikan penjelasan kepada Atasan Sketsa yang sudah di desain, Berkoordinasi dengan staff operasional untuk mengawasi proses produksi Pengawas

4. Mengawasi operasional

Operasional kerja dalam proses produksi. Mengirimkan barang dan bahan baku kepada konveksi untuk pembuatan produk. Membantu penjualan online dan memelihara blog, dan mengontrol dan mengawasi aktivitas operasional gerai penjualan.

Pada realisasinya, peran pemilik dapat menentukan maju tidaknya perusahaan. Namun harus diiringi dengan karyawan yang memiliki *soft skill* yang mumpuni, tugas yang telah ditentukan harus bisa dipahami oleh karyawan dengan mudah, hal ini akan membuat karyawan mengerti batasan dan kewenangannya masing-masing.

Peran lingkungan kerja yang nyaman juga turut andil pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif dan kondusif bisa membuat karyawan betah dan nyaman dalam bekerja. Hubungan antar karyawan dengan karyawan yang lain juga bisa menghasilkan harmonisasi sinergi untuk kemajuan produksi dan penjualan kaos Eversays. Realisasi aspek ini adalah untuk mengetahui kegiatan perusahaan yang dibutuhkan untuk menghasilkan produk. hal mengenai aspek ini seperti lokasi usaha, proses produksi, mitra kerja produksi

Lokasi tempat bekerja dan operasional karyawan di alamat kantor : Perumahan Janti Buana Asri blok F nomor 5.

Tahap pertama: Pesanan pembeli diterima (model, ukuran, desain, jumlah dan harga) dan pembayaran uang muka Tahap

Kedua: Pembuatan desain dan pembelian Bahan. Adapun daftar tempat pembelian bahan kaos : 1. Sinar Mulia Fabric Outle Jl. Magelang 51B Yogyakarta, 2. MCK Bahan Kaos Jl. Ring Road Utara no.90 Sleman Jogjakarta

Tahap ketiga: Proses produksi kaos yaitu penjahitan dan penyablonan dikerjakan oleh mitra kerja yaitu : 1. Jangkrik Tshirt Jogja di Ngadiwinatan NG 1/1353. Yogyakarta. 2. Black Saturday Jl. Kaliurang km.10 Yogyakarta. 3. D1 Production Jl. Dewan no.23 Yogyakarta

Tahap keempat: Penyerahan barang kepada konsumen. Untuk menyampaikan produk kepada konsumen diluar jogja kami menggunakan perusahaan jasa ekspedisi JNE, Tiki atau Pos sesuai permintaan konsumen serta biaya untuk pengiriman produk dibebankan kepada konsumen.

3.6.5. Implementasi Kompensasi

Dalam pemberian kompensasi, pekerja menginginkan imbalan yang setara dengan tenaga yang ia sumbangkan, selain itu imbalan tersebut juga diharapkan dapat setara dengan pekerja lain yang berada dalam satu lini, baik dalam perusahaan yang sama maupun di perusahaan lain peembagi kompensasi pegawai dalam tiga komponen, yaitu :

1. Pembayaran secara langsung (direct financial payment) dalam bentuk upah, gaji, insentif, dan bonus.
2. Pembayaran tidak langsung (indirect payment) dalam bentuk tunjangan seperti : asuransi dan liburan atas dana organisasi.
3. Ganjaran nonfinansial (nonfinancial rewards) seperti hal-hal yang tidak mudah dikuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti : pekerjaan yang

lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes, dan kantor yang lebih bergengsi, sehingga terciptanya kenyamanan dalam bekerja.

Tabel 3.39: Komponen Kompensasi

Komponen Kompensasi		
Pembayaran Langsung	Pembayaran Tidak Langsung	Ganjaran nonfinansial
> Upah	> Tunjangan Operasional	> Pekerjaan yang menantang
> Gaji	> Liburan/ Piknik	> Jam kerja yang lebih luwes
> Insentif	> Pulsa dan Bensin	> Kantor yang yaman

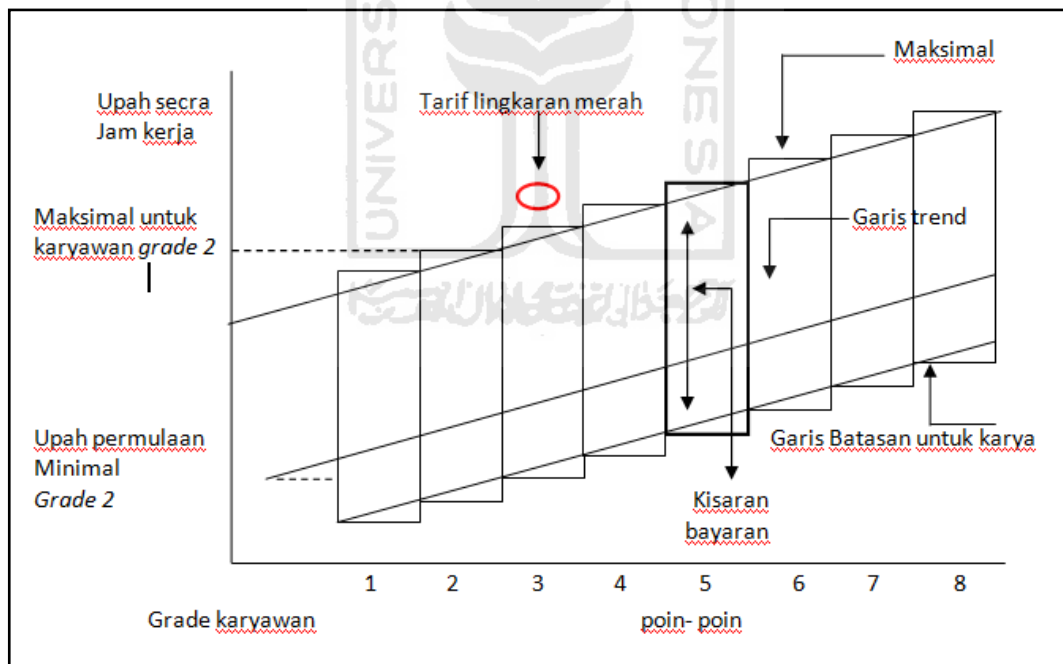
Banyak karyawan dibayar (dalam kas) pada setiap akhir kerja berdasarkan jumlah jam kerja, di lain pihak banyak juga yang dibayar berdasar jam kerja yang diterima pada akhir minggu. Bentuk pembayaran ini disebut upah harian. Para karyawan lain dibayar dengan bentuk gaji tetap setiap minggu, bulanan atau tahunan. Di samping itu, bentuk upah insentif (seperti bonus dan komisi) banyak dipakai pada karyawan bagian produksi dan penjualan.

3.6.5.1. Sistem Pemberian Kompensasi

Jumlah kebutuhan karyawan dengan demikian dapat dihitung berdasarkan Waktu kerja dengan melihat produkfitasnya, diketahui waktu kerja efektif adalah 42.000 menit selama 6 bulan. Jumlah kebutuhan karyawan dapat dihitung dengan membagi jumlah total waktu penyelesaian tugas dengan jam kerja efektif. Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk staff operasional 1 orang dan desainer 1 orang. Berdasarkan hasil perbandingan jumlah karyawan yang dibutuhkan terhadap jumlah riil atau

aktual karyawan, Waktu Operasional Eversays menggunakan sistem 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Hari kerja : Senin- Kamis : 08-00 – 17.00 WIB dan Hari kerja : Jumat : 08.00 – 17.00 WIB. dapat diketahui bahwa tidak ada bagian yang mengalami kelebihan jumlah karyawan. Jumlah kebutuhan karyawan dengan jumlah aktualnya sama namun hal tersebut disebabkan oleh aktivitas yang dibebankan kepada karyawan tidak terlalu banyak, sesuai kompensasi masing-masing yang di terima Rp 1,000,000 (Satu Juta Rupiah) Perbulan sehingga lebih banyak waktu.

Gambar 3.10: Kelas Bayaran sesuai masa kerja



Sistem di atas memberikan gambaran kelas bayaran yang lebih sedikit dengan memperluas lebardari setuap tarif gaji bayaran dapat di putuskan sembarangan dengan menetapkan suatu lebar tetap setiap kelas tenaga kerja.

Setelah semua di evaluasi, pekerjaan tersebut lantas diplot ke dalam suatu skater diagram. Titik-titik dalam diagram tersebut mengabarkan sebuah pekerjaan tertentu yang sudah sesuai kesepakatan kedua belah pihak dengan kesepakatan.

Sistem pengupahan menggunakan gaji pokok. Kami melakukan survei komparasi gaji dengan perusahaan sejenis sehingga ditemukan kisaran gaji pokok Rp 1,000,000 (Satu Juta Rupiah) untuk pekerja bagian administrasi dan desainer. Selain gaji pokok, pekerja akan mendapatkan tunjangan bensin dan pulsa untuk menunjang kegiatan operasional. Gaji pokok yang diberikan kepada pegawai tercantum dalam gambar di bawah :

Gambar 3.11: Pemberian Kompensasi (Dalam Ribuan)

N O	KETERAN GAN	BULAN						JUML AH
		1	2	3	4	5	6	
1	Deainer tenaga kerja langsung	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
2	Operasinal tenaga tidak langsung	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	6,000
3	Tunjangan Pulsa dan Bensin	150	150	150	150	150	150	900

Pada dasarnya urian kompensasi di atas dapat dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung, sedangkan kompensasi nonfinansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kompensasi yang berbentuk financial, Pertama kompensasi finansial yang diberikan secara langsung, yaitu gaji, upah, komisi-komisi dan bonus. Dan yang kedua adalah kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan hari raya, tunjangan pendidikan, tunjangan perumahan dan lain sebagainya.

Kompensasi yang berbentuk non financial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik tempat orang tersebut bekerja. Selanjutnya kompensasi non finansial dibagi menjadi dua macam yaitu yang berhubungan dengan pekerjaan dan yang berhubungan dengan lingkungan kerja, yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya saja kebijakan perusahaan yang sehat, pekerjaan yang sesuai, menarik dan menantang, peluang untuk dipromosikan, pemberian jabatan sebagai symbol status, sedangkan untuk kompensasi non finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja seperti ditempatkan di lingkungan kerja yang kondusif, lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman, fasilitas kerja yang baik dan memadai, adapun kompensasi di *Eversays* dapat berupa penghargaan intrinsik dan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik sering meliputi pujian atas penyelesaian sebuah proyek atau pemenuhan tujuan kinerja. Pengaruh psikologis dan sosial yang lain

mencerminkan penghargaan intrinsik. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan yang nyata dan berupa penghargaan moneter dan nonmoneter. Mathis juga menjabarkan jenis kompensasi berlansung.

a. Gaji pokok

Gaji pokok merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan, biasanya berupa upah atau gaji. sebagai imbalan kerja yang dihitung secara langsung berdasarkan jumlah waktu kerja. Sedangkan gaji merupakan imbalan kerja yang tetap yang sudah di tetapkan oleh manajemen

Evaersays

b. Biaya tenaga kerja tidak langsung

biaya tenaga kerja tidak langsung merupakan kompensasi yang dihubungkan secara langsung dengan kinerja individual, tim, atau organisasional. Sedangkan kompensasi finansial tidak langsung menurut Mathis dapat berupa tunjangan yang merupakan sebuah penghargaan tidak langsung yang diberikan untuk seorang karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari di *Eversays*.

Kompensasi pada hakekatnya adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan atas pengorbanan yang mereka berikan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Pada prinsipnya setiap perusahaan mempunyai kebijaksanaan kompensasi yang sesuai dengan kondisi perusahaan itu sendiri, disatu sisi setiap karyawan menginginkan adanya kompensasi yang seimbang dengan pengorbanan yang mereka berikan. Sementara disisi lain, perusahaan mungkin dihadapkan pada permasalahan kemampuan pemberian kompensasi, Yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan / ganjaran yang disebut gaji atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji juga diartikan sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan / manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, Tunjangan hari raya dan lain-lain, dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan / ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi / perusahaan.

3. Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu, oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan kepada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

3.6.5.2. Kompensasi Terhadap Produktivitas

Peningkatan produktivitas yang dilaksanakan oleh *Eversays* kepada karyawannya dengan cara menyempurnakan sumber daya manusia. Adapun cara menyempurnakan sumber daya manusia tersebut ialah melalui pembentukan

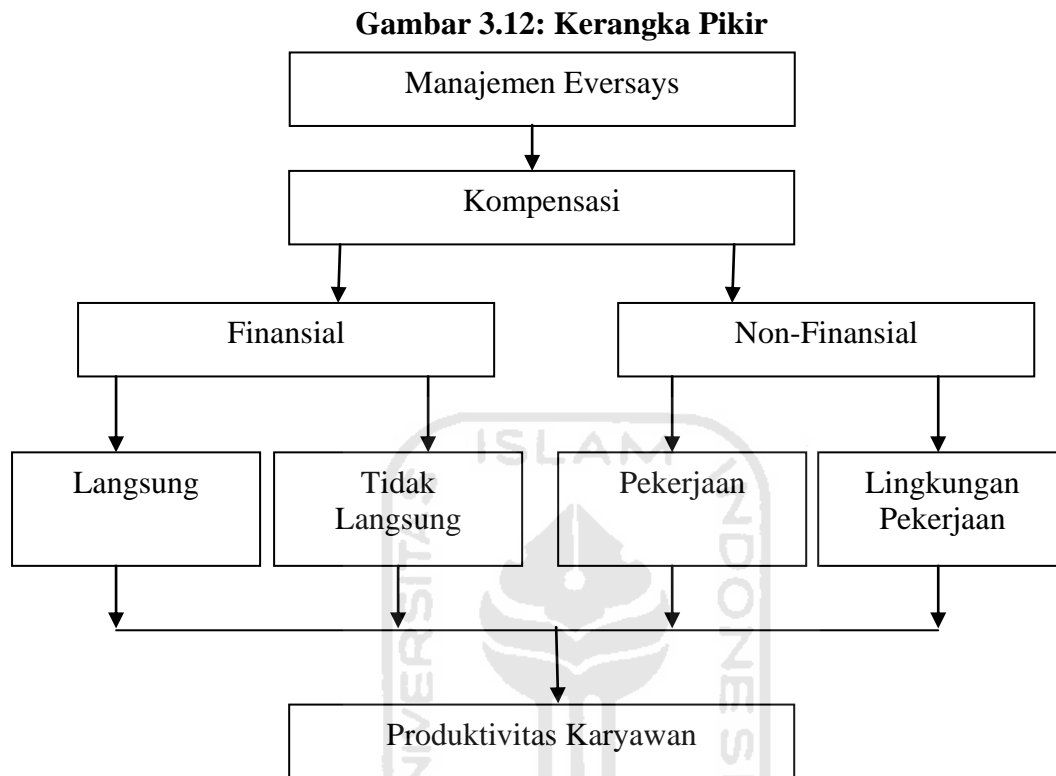
kompensasi yang baik sebagai salah satu faktor yang secara umum untuk meningkatkan produktivitas mereka adalah dengan pemberian kompensasi yang sesuai dari perusahaan.

Karyawan untuk bekerja sebaik mungkin bila upah yang diberikan mereka rasakan tepat adanya. Dengan demikian kompensasi dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dengan kompensasi yang diterima oleh karyawan, mereka berharap dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara minimal, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian dan perumahan. Oleh karena itu, dalam proses pemberian kompensasi kepada karyawan setiap perusahaan harus memperhatikannya sedemikian rupa sehingga kompensasi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan *Eversays*. Untuk itu diperlukan pemberian kompensasi yang adil dan layak sehingga karyawan akan merasa diperhatikan oleh perusahaan, bila karyawan merasa diperhatikan umumnya karyawan akan berusaha untuk berbuat yang terbaik bagi perusahaan, sehingga peningkatan kerja mereka yang terakumulasi akan meningkatkan produktivitas perusahaan dan tujuan perusahaan pun akan dapat dicapai.

3.6.5.3. Kerangka Pikir

Proses pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada para karyawan mereka diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja di *Eversays*. Dan pada akhirnya nanti akumulasi dari peningkatan produktivitas kerja para karyawan ini akan mengindikasikan peningkatan produktivitas perusahaan. Dari uraian singkat tersebut, maka penulis menjabarkan kerangka pikir yang akan

dijadikan pegangan dalam laporan Rancang Bangun ini dalam gambar 3.4 di bawah ini :



Dalam adanya kerangka pemikiran untuk pemberian kompensasi yang tepat, agar pekerja menginginkan imbalan yang setara dengan tenaga yang ia sumbangkan. Selain itu, imbalan tersebut juga diharapkan dapat setara dengan pekerja lain yang berada dalam satu lini, baik dalam perusahaan yang sama maupun di perusahaan lain. dalam pelaksanaan baik sistem maupun prosedur pelaksanaan penggajian sehingga proses penggajian tidak terlalu terganggu, didalam pemberian gaji/upah, adapun dasar tinggi rendahnya gaji/upah akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya :

- a. Jenjang Pendidikan
- b. Masa Kerja
- c. Jabatan dan Golongan
- d. Lama kerja dan pengabdian.

3.6.6. Analisis Kompensasi

Dengan mengacu pada uraian latar belakang dan permasalahan, maka diajukan kompensasi sebagai berikut:

1. Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Eversays*.
2. Kompensasi finansial merupakan kegiatan yang dominan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan di *Eversays*.

Jadi kompensasi finansial semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan, yang terbagi atas kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung

Kompensasi non-finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Produktivitas karyawan hasil kongkrit (produk) yang dapat dijual oleh individu, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi penjualan produk dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi begitupun sebaliknya.

3.6.7. Hasil dan Pembahasan Kompensasi

Perusahaan Eversays adalah menyediakan produk barang kaos balap agar dapat melayani permintaan konsumen akan kebutuhan mereka, dalam melaksanakan proses produksinya, suatu perusahaan Eversays. membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Faktor-faktor tersebut adalah bahan baku, modal, dan SDM

Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, Eversays harus selalu memperhatikan faktor SDM atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Secanggih apapun peralatan yang dimiliki perusahaan, tidak akan bisa mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan jika peralatan tersebut tidak dioperasikan secara efektif dan efisien oleh sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut.

Eversays. sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan penjualan kaos balap dengan tingkat kompetisi yang tinggi diantara perusahaan-perusahaan sejenis yang bergerak di bidang yang sama perlu meningkatkan produktivitas karyawan mereka melalui proses kompensasi yang diwujudkan dengan pemberian kompensasi kepada para karyawan yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas karyawan tersebut dapat meningkatkan pula kinerja perusahaan secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai tawar bagi Eversays. untuk bersaing dengan pesaing lain di bidang penjualan kaos.

Adapun jenis kompensasi yang diberikan oleh Manajemen Eversays kepada para pegawainya terbagi dua, yaitu:

- Kompensasi finansial dan kompensasi non-finansial yang kemudian penulis Rancang Bangun yang mana adalah produktivitas karyawan.
- Kompensasi finansial didefinisikan sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada perusahaan *Eversays*.

Kompensasi finansial yang diberikan secara tidak langsung terdapat dalam bentuk tunjangan-tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawai kemudian kompensasi non-finansial didefinisikan sebagai balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya bukan dalam bentuk uang, akan tetapi berbentuk kepuasan yang tercakup dalam aspek psikologis yang terbagi atas kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan pekerjaan dan kompensasi non-finansial yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Ketika proses kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan produktivitas karyawan. Ketika produktivitas karyawan telah tercapai maka perusahaan dapat mengukur sejauh mana peningkatan kinerja yang mereka capai. Hal inilah yang menjadi alur pembuatan Rancang Bangun, dimana proses kompensasi terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Dengan demikian pemberian kompensasi dalam *Eversays* harus diatur dengan baik, sehingga dapat diterima oleh kedua belah pihak. Jadi dalam menerapkan suatu sistem kompensasi kepentingan organisasi dan kepentingan para karyawannya mutlak untuk diperhitungkan. Sistem kompensasi tersebut diharapkan dapat menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya nanti memungkinkan organisasi mencapai tingkat produktivitas yang diharapkan serta kepentingan organisasi *Eversays*

Jadi Rancang Bangun ini mengenai kompensasi yang bersingungan langsung produktivitas karyarwan dan kesejahteraan karyawan di *Eversays*, hal ini bertujuan untuk membahas kompensasi finansial dan non-finansial terhadap produktivitas karyawan di usaha *Eversays* membuat kaos. Dalam pelaksanaan ini, menggunakan karyawan sebagai pelaksana di lapangan.

3.6.7.1. Kompensasi Finansial Terhadap Produktivitas Karyawan

kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dan memiliki tingkat signifikansi tertinggi. kompensasi finansial ini merupakan yang kemudian mendukung peningkatan produktivitas karyawan di dalam *Eversays* dikarenakan pemberian kompensasi finansial lah yang dirasakan karyawan terjadinya peningkatan produktivitas tersebut.

Hal ini mengindikasikan asumsi awal penulis terbukti benar yang menganggap bahwasanya saat pemberian kompensasi finansial kepada karyawan dilakukan dengan baik dan benar oleh perusahaan, hal tersebut akan mampu

meningkatkan produktivitas para karyawan dengan terpenuhinya kebutuhan mereka dengan pendapatan yang mereka hasilkan.

3.6.7.2. Kompensasi Non-Finansial Produktivitas Karyawan

kompensasi non-finansial terhadap produktivitas karyawan, hal ini terjadi dikarenakan para karyawan merasa imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada mereka yang paling berarti adalah balas jasa finansial atau dalam bentuk uang. Selain itu, hal ini juga terjadi karena pemberian kompensasi non-finansial yang dirasakan kurang begitu baik bagi karyawan yang masih dalam status kontrak atau *outsourcing*. Sedangkan balas jasa atau pemberian kompensasi non-finansial lebih terfungsikan sebagai bagian pelengkap dari proses pemberian balas jasa tersebut bagi para karyawan.

Seperti hasil yang ditemukan penulis dari proses pelaksanaan Rancang Bangun dengan para karyawan pada *Eversays*, kompensasi finansial terposisi sebagai bagian pelengkap dalam proses pemberian balas jasa bagi mereka, contohnya pada tunjangan kesehatan, para karyawan yang bekerja selain untuk mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, akan merasa lebih aman ketika mereka dan keluarga mereka mendapatkan tunjangan kesehatan, akan tetapi kedua jenis kompensasi ini tidaklah merupakan sebuah hal yang terpisah atau berdiri sendiri, karena kedua hal ini sebaiknya dipandang oleh pihak perusahaan sebagai sebuah satu kesatuan dan hal yang wajib diberikan kepada para karyawan yang telah bekerja semaksimal mungkin kepada mereka dan telah membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

3.6.8. Analisis Keputusan

Keputusan- keputusan kompensasi yang dilakukan oleh tim Eversays berubah dari awal perencanaan. Perubahan kompensasi yang dilakukan untuk selalu mengefektifkan biaya dan menerapkan produktifitas karyawan, pspek pasar dan pemasaran, aspek operasi dan produksi, aspek SDM, dan aspek keuangan semua harus berkaitan dengan kompensasi yang digunakan untuk menunjang produktifitas karyawan.

Produksi dan penjualan kaos Eversays bisa berjalan dan adanya peningkatan karena berjalannya kompensasi yang diterapkan. Pada awalnya adalah menggunakan dengan memberikan biaya rendah, namun seiring berjalannya usaha maka kompensasi yang paling cocok digunakan untuk saat ini adalah pemberian kompensasi langsung untuk produktifitas karyawan.keputusan- keputusan rencana bisnis dan kinerja aspek kopensasi bisa disimpulkan pada tabel berikut:

Tabel 3.44: Perbandingan *Business Plan* dan Produktifitas Aspek Kompensasi

No	Business Plan	Produktifitas Aspek Kompensasi
1	Kompensasi yang digunakan saat rencana bisnis adalah untuk menunjang produktifitas karyawan..	Pada realisasinya kompensasi yang berjalan dan digunakan adalah <i>leadership</i> .Kompensasi tersebut dirasakan lebih efektif dan sesuai dengan kondisi UKM Eversays
2	Rencana kompensasi dalam aspek pemasaran adalah	Pada realiasasinya penjualan dengan online lebih menghasilkan dan

	penjualan digeraikan lebih efektif dan menarik bagi konsumen.	menghemat biaya pemasaran. Untuk itu pemasaran online semakin gencar dilakukan.
3	Kompensasi dalam aspek SDM menggunakan 2 karyawan dengan rincian, dua orang operasional dan satu orang desainer.	Untuk memangkas biaya gaji dan penghematan yang tepat dengan memberikan kompensasi ke satu operasional dan satu orang desainer akan lebih efisien.
4	Kompensasi dalam aspek operasional dengan menggunakan fasilitas seperti komputer dengan spesifikasi rendah dan tempat yang kurang luas. Dan bagian produksi dilakukan pembuatan kaos dari pihak ketiga (vendor).	Saat realisasi dilakukan penambahan fasilitas dan hal ini cukup efektif untuk dengan kompensasi akan menaikkan kinerja desainer. Sedangkan produksi masih dilakukan pihak ketiga dengan alasan lebih hemat daripada mencetak kaos sendiri dengan harga mesin produksi yang mahal.
5	Kompensasi dalam aspek keuangan adalah biaya produksi yang diterapkan pada perencanaan adalah Rp. 44.500,-	Saat realisasi bisa dikurangi biaya produksi yaitu Rp 39.500,- untuk menghemat biaya. Yang dikurangi adalah desainer karena include dengan gaji bulanan. Desainer tidak lagi digaji perdesain namun perbulan.

Sesuai uraian di atas, adanya beberapa kelebihan dari kompensasi yang diputuskan. Namun ada beberapa catatan umum yang selama ini menjadi kendala dalam melaksanakan bisnis secara nyata. Adapun kendala-kendala yang dihadapi secara umum adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi yang sesuai dengan teori biasanya hanya digunakan untuk perusahaan-perusahaan besar dan bahkan sudah go-publik. Untuk UKM terkadang tidak cocok dengan berbagai kompensasi yang ada karena ruang lingkungannya terlalu kecil. Namun kompensasi menjadi untuk menunjang produktas kerja yang paling cocok dan bisa diterapkan pada produksi dan pembuatan kaos merek Eversays.
2. Sesuai dengan apa yang disampaikan (Tambunan, 2002) yaitu kesulitan pemasaran. Hasil dari studi lintas Negara yang dilakukan oleh James dan Akarasanee (1988) di sejumlah Negara ASEAN menyimpulkan salah satu aspek yang terkait dengan masalah pemasaran yang umum dihadapi oleh pengusaha UKM adalah tekanan-tekanan persaingan, baik dipasar domestik dari produk-produk yang serupa buatan pengusaha-pengusaha besar dan impor, maupun dipasar ekspor. Itu juga dialami oleh Eversays. Namun beruntung Eversays memiliki owner yang sudah lama berkecimpung dalam dunia bisnis sehingga memiliki jaringan yang lumayan banyak.
3. Keterbatasan Finansial. UKM di Indonesia menghadapi dua masalah utama dalam aspek finansial antara lain: modal (baik modal awal maupun

modal kerja) dan finansial jangka panjang untuk investasi yang sangat diperlukan untuk pertumbuhan output jangka panjang.

4. Keterbatasan Sumber Daya Manusia. Hal ini dirasakan oleh Eversays yang memiliki satu orang operasional dan satu desainer. Hal ini dirasa cukup kurang. Namun untuk efisiensi pemberian kompensasi biaya maka untuk percobaan semester pertama akan dipertahankan 2 orang karyawan dan di bantu pemilik/pimpinan. Hal tersebut dibantu oleh tim *business plan* yang menjadi pengawas sekaligus terjuan ke lapangan.

Pada analisis di atas menunjukan kepuasan kerja tidak kala penting, sebab kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja antara lain sebagai berikut. Kebutuhan fisik dan keamanan, menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, tempat tinggal dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Kebutuhan sosial, karena manusia tergantung satu sama lain maka terdapat berbagai kebutuhan yang hanya bisa dipuaskan apabila masing-masing individu ditolong atau diakui oleh orang lain. Kebutuhan egoistik, berhubungan dengan keinginan orang untuk bebas, untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan untuk puas karena berhasil menyelesaikannya.

Kepuasan-kepuasan di atas ada yang dinikmati di luar pekerjaan, di sekitar pekerjaan, dan lewat pekerjaan. Kebutuhan fisik terpuaskan di luar pekerjaan, kebutuhan sosial terpuaskan melalui hubungan pribadi di sekitar pekerjaan, sedangkan hubungan egoistik terutama terpuaskan melalui pekerjaan. Status adalah kebutuhan sosial, tetapi status yang diperoleh dari jabatan penting, sama-

sama dinikmati baik di luar maupun di dalam pekerjaan. Pujian adalah kebutuhan sosial lainnya, tetapi pujian dari majikan paling mudah dicapai dengan cara mengerjakan pekerjaan sebaik mungkin. Dengan mengetahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja maka dapat diketahui tujuan pemberian kompensasi.

3.6.8.1. Kebijakan Organisasi Terhadap Karyawan

Kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepada pekerjanya terdapat dalam beberapa bentuk. membagi kompensasi kedalam tiga komponen, Sistem organisasi membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar dibawah atau di atas standart.

Perusahan mengharapkan bahwa kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi nilai prestasi kerja yang dari karyawan harus lebih besar dari nilai kompensasi yang dikeluarkan perusahaan, agar perusahan mendapat laba dan kelangsungan hidup perusahaan terjamin. Maka kompensasi dapat juga disebut sebagai imbalan yang diperoleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka.

1. Imbalan atau balas jasa yang diberikan dibagi menjadi dua yaitu :

- ❖ Imbalan yang bersifat finansial, Sesuatu yang diterima karyawan dalam bentuk gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi dan lain-lain yang sejenis yang dibayarkan oleh organisasi
- ❖ Imbalan yang bersifat nonfinansial. Dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-

program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program rekreasi, cafetaria, dan tempat beribadah.

2. Tujuan kompensasi di Eversays:
 - a. Ikatan kerjasama yg baik
 - b. Kepuasan kerja untuk karyawan
 - c. Pengadaan efektif
 - d. Motivasi kerja buat karyawan
 - e. Stabilitas karyawan
 - f. Disiplin waktu dan kerja
 - g. Mentaati peraturan Organisasi Perusahaan.
3. Asas kompensasi yang di berikan oleh Eversays.:
 - a. Asas layak dan wajar. Kompensasi yang dibayarkan dapat memenuhi kebutuhan pada tingkat normative dan ideal
 - b. Asas adil. Kompensasi yang dibayarkan harus sesuai dengan prestasi kerja karyawan Eversays.
4. Metode kompensasi yang di buat oleh manajemen Eversays.:
 - a. Metode tunggal. Penetapan gaji pokok berdasarkan ijazah terakhir karyawan
 - b. Metode majemuk. Penetapan gaji pokok karyawan berdasarkan berbagai pertimbangan seperti ijazah terakhir, sifat pekerjaan, dll
5. System kompensasi di perusahaan :
 - a. System waktu

- b. System hasil
 - c. System borongan
6. Factor yang mempengaruhi besarnya kompensasi:
- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja
 - b. Kemampuan dan kesediaan perusahaan
 - c. Serikat buruh/organisasi karyawan
 - d. Produktivitas karyawan
 - e. Biaya hidup
 - f. Posisi jabatan karyawan

Karyawan juga diizinkan untuk cuti apabila ada keperluan tertentu yang bisa dipertanggungjawabkan. Jika terpaksa tidak bias izin karena menumpuknya order karyawan bisa mengganti jam kerjanya dengan karyawan musiman. Sedangkan kewajiban karyawan adalah hadir di kantor tepat waktu, menjalankan pekerjaan dan tanggung jawab sesuai bagian yang ditempati ,bagi karyawan musiman bersedia menjadi karyawan pengganti apabila terjadi kekosongan jadwal yang disebabkan oleh karyawan lain karena alasan tertentu, aktif dalam mengembangkan perusahaan, menjaga nama dan rahasia perusahaan, serta mematuhi kode etik, aturan dan kewajiban yang berlaku di perusahaan.

1. Keselamatan dan kesehatan kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja perlu dibina agar dapat meningkatkan kualitas keselamatan dan kesehatan karyawan. Kesehatan kerja berupa kesehatan fisik dan mental. Dengan adanya program kesehatan kerja, diharapkan pekerja menjadi lebih produktif.

Di dalam home industry tanduk masih belum terdapat jaminan keselamatan dan kesehatan kerja.

2. Pemberhentian

Pemberhentian atau biasa disebut Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) adalah fungsi operatif terahir MSDM dari suatu organisasi terhadap karyawannya terjadi karena beberapa alasan seperti :

- a. Peraturan perundang-undangan yang berlaku
- b. Keinginan perusahaan
- c. Keinginan karyawan
- d. Pensiun
- e. Kontrak kerja yang telah berakhir
- f. Kesehatan karyawan
- g. Meninggal dunia, dan
- h. Perusahaan dilikuidasi

Terjadinya pemberhentian ini menimbulkan kerugian-kerugian baik dari sisi perusahaan maupun karyawan. Dari sisi perusahaan kerugian dapat timbul karena misalnya ada biaya-biaya penarikan, seleksi, dan pengembangan. Dari sisi karyawan, kerugian dapat timbul karena kehilangan pekerjaan, di dalam home industry tanduk Eversays tidak menerapkan sistem kontrak karena ini merupakan usaha keluarga maka karyawan yang sebagian besar adalah tetangga dan saudara sehingga menggunakan sistem saling percaya untuk bertanggung jawab melaksanakan tugas kewajiban sebagai karyawan.

3. Pengendalian Mutu Terpadu atau Total Quality Control (TQC)

Merupakan suatu system yang efektif untuk mengintegrasikan usaha –usaha pengembangan kualitas, pemeliharaan kualitas, dan perbaikan kualitas atau mutu dari berbagai kelompok dalam organisasi, sehingga meningkatkan produktivitas dan pelayanan ke tingkat yang paling ekonomis yang menimbulkan kepuasan semua pelanggan.

1. Tujuan Pelaksanaan TQC:

- ❖ Peningkatan produktifitas dan profitabilitas usaha
- ❖ Pengembangan kemampuan tenaga kerja
- ❖ Peningkatan moral, prakarsa, dan kerjasama karyawan
- ❖ Perbaikan hubungan manusia serta mutu barang atau jasa
- ❖ Pencapaian kebijakan dan target perusahaan secara efisien
- ❖ Manfaat Pelaksanaan TQC:

2. Bagi Karyawan Eversays.

- ❖ Meningkatkan kemampuan karyawan dalam melihat, mengenali permasalahan, dan mencapai alternative pemecahan:
 - Meningkatkan kreativitas
 - Meningkatkan percaya diri
 - Membiasakan berfikir secara analisis dan kreatif.

3.6.9. Evaluasi Kompensasi

Dalam perusahaan yang bergelut dalam penjualan koas merk Eversays, maka akan memerlukan suatu penanganan yang baik, terutama menyangkut jumlah karyawan. Karena jika tidak mendapatkan penanganan yang baik, maka akan mendatangkan masalah. Seperti yang telah kita ketahui bahwa disatu sisi pihak karyawan telah memberikan jasa, sehingga pihak perusahaan harus memberikan balas jasa yaitu berupa gaji ataupun upah. Aktifitas tersebut dinamakan aktifitas penggajian. Aktifitas penggajian merupakan kegiatan perusahaan yang mengatur jumlah gaji yang seharusnya diberikan kepada karyawan agar tidak terjadi kekeliruan dalam pemberian gaji ataupun upah.

Pemberian gaji dan upah oleh perusahaan dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan produktifitas kerja dan mengurangi keluar masuknya karyawan yaitu dengan memberikan gaji yang benar dan tepat waktu sesuai dengan kinerja karyawan tersebut. Dengan adanya sistem dan prosedur penggajian yang baik dapat meningkatkan aktifitas penggajian. Efisiensi aktifitas penggajian akan lebih memadai apabila perusahaan mengatur proses penggajian tersebut dengan menggunakan sistem dan prosedur penggajian yang sudah terkomputerisasi, sehingga data yang dihasilkan akan lebih cepat, tepat dan akurat serta dapat mengurangi resiko penundaan pembayaran gaji maupun kesalahan-kesalahan lain dalam penetapan gaji yang seharusnya diberikan. aktifitas penggajian. Sehingga, dengan adanya penerapan sistem informasi ini dapat menciptakan suatu prosedur dan metode serta cara yang baik demi terlaksana suatu struktur pengendalian intern yang baik.

A. Maksud dari melaksanakan kerja praktek

Maksud dari melaksanakan kerja praktek adalah untuk mengetahui sistem dan prosedur penggajian karyawan pada Eversays. Adapun tujuan dari pelaksanaan kuliah kerja praktek ini, antara lain :

1. Untuk mengetahui sistem penggajian pegawai pada Eversays.
2. Untuk mengetahui pelaksanaan prosedur penggajian pegawai di Eversays
3. Untuk mengetahui hambatan dalam pelaksanaan Sistem dan Prosedur Penggajian pada Eversays
4. Untuk mengetahui upaya dalam mengatasi hambatan pelaksanaan Sistem dan Prosedur Penggajian pada Eversays

Bidang pelaksanaan Rancang Bangun yang dilaksanakan ditempatkan di bagian kompensasi. Adapun pengertian kompensasi, secara Sederhana dapat diartikan sebagai suatu proses

Pemberian upah atau gaji, mengukur dan melaporkan informasi untuk memungkinkan adanya penilaian dan keputusan yang jelas dan tegas bagi mereka yang menggunakan informasi tersebut. SDM pada dasarnya berhubungan dengan perancangan suatu sistem pengelolaan,

B. Proses melaksakan pengajian

Proses penggajian memerlukan waktu yang sedikit lebih lama dibandingkan yang seharusnya. tetapi, diluar hambatan tersebut sistem yang digunakan penulis akan memberikan evaluasi yang diharapkan dan akan berguna sebagai bahan pertimbangan dan masukan bagi perusahaan pada masa yang akan datang, yaitu :

1. Penggunaan sistem penggajian pada Eversays sudah memadai. Hanya saja akan lebih baik jika ditingkatkan lagi dengan melakukan pembinaan dan pendidikan intern, pembinaan pegawai, serta peningkatan sarana dan prasarana terutama mengenai pencatatan waktu hadir pegawai yang masih menggunakan sistem manual yang sebaiknya sudah dilakukan secara terkomputerisasi. Sehingga dalam menilai kinerja para pegawai akan lebih akurat.
2. Pelaksanaan prosedur penggajian yang diterapkan Eversays sudah sangat baik. Tetapi, sebaiknya sarana dan prasarananya lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat menunjang pelaksanaan aktifitas penggajian.
3. Pelaksanaan sistem dan prosedur pengesahan pembayaran yang diterapkan di Eversays sudah baik. Tetapi, sebaiknya pengendalian internnya lebih ditingkatkan lagi. Agar tidak akan terjadi kesalahan-kesalahan dalam proses pembayaran gaji pegawai.

C. Realisasinya dalam Manajemen Kompensasi

Manajemen Kompensasi yang benar akan menghasilkan kebijakan-kebijakan perusahaan yang tepat. Salah satu manajemen kompensasi yang sangat penting diperhatikan adalah pemberian gaji atau jumlah upah yang di terima karyawan, kompensasi merupakan suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan pemasok SDM yang handal untuk perusahaan dengan orang-orang yang tepat dan ditempatkan pada posisi yang tepat. Kompensasi juga menyangkut perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, evaluasi kinerja karyawan dan hubungan pemberian gaji yang tepat.

Kompensasi yang tinggi pada seorang pegawai mempunyai implikasi bahwa organisasi memperoleh keuntungan dan manfaat maksimal dari karyawan yang bersangkutan karena ketepatan memberikan kompensasi sangat produktivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Semakin banyak pegawai yang diberi kompensasi yang tinggi berarti semakin banyak pegawainya yang berprestasi tinggi. Banyaknya pegawai yang berprestasi tinggi akan mengurangi pengeluaran biaya untuk kerja-kerja yang tidak perlu (yang diakibatkan oleh kurang efisien dan efektifitasnya kerja). Dengan demikian pemberian kompensasi dapat menjadikan penggunaan SDM secara lebih efisien dan lebih efektif.



BAB IV

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

4.1. Kesimpulan

Pada kesimpulan, akan dibagi dua yakni kesimpulan bisnis secara umum yang menyimpulkan tentang yang berkaitan aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek sumber daya manusia, dan aspek operasional/ produksi. Sedangkan kesimpulan yang kedua, didalamnya berisi tentang aspek kompensasi, aspek ini yang menjadi konsentrasi. Kesimpulan yang dapat diambil dalam laporan tugas akhir ini adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan dalam aspek pemasaran ditetapkan target pasar Eversays adalah *Single segment concentration* yaitu khusus penggemar balap motor dengan produk kaos, mempunyai pasar tersendiri maka dapat disimpulkan perubahan target pasar tersebut dapat dikatakan berhasil.
2. Perencanaan dalam aspek operasional, melakukan pengawasan yang tepat dan cermat. Dalam realisasinya dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan karena memudahkan proses produksi efektif menghasilkan produk yang berkualitas.
3. Perencanaan dalam aspek SDM adalah menggunakan 2 karyawan, tugas pekerjaan yang jelas akan mempermudah karyawan dan mempercepat bekerja. Dengan di tunjang SDM yang handal maka dua karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan baik.

4. Perencanaan dalam aspek keuangan adalah pembuatan peraturan yang jelas, membuat laporan perminggu dan merekap setiap bulanya, transparansi dalam melaporkan setelah berjalan 6 bulan, sehingga dapat disimpulkan kinerja keuangan Eversays dalam kondisi baik.
5. Perencanaan dalam aspek strategi adalah selalu menginovasi tiada henti untuk mengikutan jaman dan model terbaru agar Strategi *Cost Leadership* ini dapat berhasil, mengupdate informasi terkini untuk kemajuan bisnis dan bisa bersaing dengan bisnis yang lain.
6. Perencanaan dalam aspek kompensasi adalah Sistem pengupahan menggunakan gaji pokok, gaji tersebut tidak di atas UMR dan kami melakukan survei gaji dengan perusahaan sejenis. Selain gaji pokok, pekerja akan mendapatkan tunjangan bensin dan pulsa untuk menunjang kegiatan operasional. jumlah karyawan yang dibutuhkan adalah 2 orang sehingga sesuai dengan perencanaan awal yaitu 2 orang untuk kebutuhan perusahaan.

Maka dari Aspek itu usaha yang bergerak di bidang Eversays ini dapat di pastikan memiliki konsumen yang tidak akan pernah berkurang. Ini membuat prospek penjualan cukup bagus untuk ditekuni dan akan memberikan penghasilan yang cukup baik. Berbagai faktor harus benar-benar kita pertimbangkan dengan baik dengan kebutuhan pekerja apakah bisa terpenuhi dengan baik atau tidak, bagaimana dengan daya beli masyarakat apakah tinggi atau tida, bagaimana mengelola SDM dengan baik dan benar dan seterusnya.

4.2. Saran

Adapun saran yang diajukan oleh penulis dalam laporan akhir praktik bisnis yaitu :

Sebagai Mahasiswa kami tidak luput dari kesalahan dalam penyampaian, baik secara penulisan maupun penyajian. Oleh karena itu kami mengharapkan saran dan kritik yang membangun agar kami dapat belajar menjalankan Bisnis ini dan memperbaiki kesalahan kami pada kesempatan mendatang. Kami mengharapkan agar dapat ditingkatkannya kemampuan atau skill dalam menjalankan bisnis kaos merk Eversays dan kami akan tingkatkan

Inti dari Bisnis ini adalah membuat sebuah perencanaan matang yang mencakup semua aspek. Semua harus kita susun dan kita masukkan dalam sebuah perencanaan yang akurat. Prospek bisnis kaos Eversays cukup menjanjikan dengan catatan harus kita sesuaikan dengan keadaan terkini yang sebenarnya. Diperlukan perencanaan kebutuhan SDM yang tepat, dan yang di perhatikan secara cermat sebelum menjalankan bisnis, pemberian kompensasi yang dilakukan secara adil dan layak oleh perusahaan kepada karyawan diharapkan mampu memberi motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas dalam bekerja, mevaluasi berkala untuk menilai kinerja karyawan dan perusahaan yang sudah berjalan dan merumuskan kembali kebijakan bagi perkembangan usaha ke depan agar perusahaan bisa lebih maju.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, 2012 Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Agus H 2011. Manajemen Keuangan. Edisi Kedua, Cetakan Pertama, Penerbit EKONISIA, Yogyakarta.
- Abdul. (2004:59). Pengertian *payback period* diakses dari [http:// nanangbudianas. blog spot. com /2013/02](http://nanangbudianas.blogspot.com/2013/02).
- Chaerul, 2000. Dasar-dasar manajemen keuangan buku dua Arthur J.Keown et al; alih bahasa. PT Salemba Barat, Jakarta.
- David, 2004. Manajemen Strategis, Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Dessler, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Houston, 2011. Dasar-Dasar Manajemen Keuangan Buku 2 Edisi 11 . PT Salemba Barat, Jakarta.
- Hasibuan, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara,
- Hendriyanto*, (2000), Manajemen Biaya, Salemba Empat: Jakarta.
- Handoko, 2001, Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, Cetakan

- Hisrich, 1995 *Entrepreneurship*. New York : Mc Graw Hil, Inc.
- Harahap. 2007. *Teori Akuntansi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Ikatan Akuntan Indonesia. 2007. *Standar Akuntansi Keuangan* . Edisi 2007. Penerbit : Salemba Empat . Jakarta .
- Kotler P, dkk 2000. *Manajemen Pemasaran*. PT Indeks Macanan Jaya Cemerlang.
- Kottler P, dkk 2008. *Manajemen Pemasaran*. PT Indeks Macanan Jaya Cemerlang.
- Masyhuri, 2009, *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*, Penerbit UIN- Malang Press (Anggota IKAPI), Malang.
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja
- Sedarmayanti, 2001, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung. Kedelapan Belas, BPFE, Yogyakarta.
- Simamora. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Suwarsono, 2008. *Manajemen Strategik*. Edisi keempat. Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Sawir, A. (2003). *Analisis kinerja keuangan dan perencanaan keuangan perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia pustaka utama.

Sutrisno. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta
Kencana Prenada Media Group.

Syafaruddin (2001). Pengertian Net Present Value diakses dari

Sofyan H. 2006. Analisis Kritis Atas Laporan Keuangan, Edisi Satu, PT Raja Grafindo
Persada, Jakarta.

Tjiptono, Fandy. 2001. Strategi Pemasaran. Edisi Pertama. Andi Ofset. Yogyakarta.

Robinson. *Planned Patterns of Strategic Behavior and Their Relationship to Business Unit*

Rosdakarya. *Performance. Strategic Management Journal*, 9, No.1, 1988, hal.43-60.

Prastowo, (2002), Analisis Laporan Keuangan, Cetakan Kedua, Yogyakarta: UPP AMP
YKPN.

[http://library.binus.ac.id/eColls/eThesdoc/Bab2HTML/2012200151MNBab
2001/page10.html](http://library.binus.ac.id/eColls/eThesdoc/Bab2HTML/2012200151MNBab2001/page10.html).

<http://jogjadaily.com/>

[http://library.binus.ac.id/eColls/eThesdoc/Bab2HTML/2012200151MNBab
2001/page10.html](http://library.binus.ac.id/eColls/eThesdoc/Bab2HTML/2012200151MNBab2001/page10.html).

http://www.smecca.com/deputi7/menu/files/berita_resmi_statistik_ukm_bps_2008.pdf).









Eversays Jogja
@EversaysJogja
Toko Kaos Online Everays-Tema Balap
Sleman, Yogyakarta · eversaysjogja.blogspot.com

2 TWEETS 17 FOLLOWING 1 FOLLOWER [Edit profile](#)

Tweets

 **Eversays Jogja** @EversaysJogja 2s
Silakan pesan melalui twitter atau blog eversaysjogja.blogspot.com
Expand Reply Delete Favorite More





Extra Rp.55 | Comments Rp.55

To search, type and hit enter

kaos Eversays Hitam

By Kaos Eversays Posted Selasa, 19 November 2013 at 08:07



Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp.80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp.87.500,- Silakan pesan melalui komentar di bawah ini atau bisa melalui media berikut FB : EversaysJogja Twitter : EversaysJogja Email : eversays@gmail.com Pin BB : 2317E3E7 Atau kontak di nomor berikut : 085743150805 (Nanda), 081366456995 (Sofyan), 085743451928 (Mahfud), 081227877767 (A...)

[Read more »](#)



Tags: Daftar Kaos

0 Comments

Kaos Eversays Ungu

By Kaos Eversays Posted Rabu, 11 September 2013 at 07:56



Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp.80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp.87.500,- Silakan pesan melalui komentar di bawah ini atau bisa melalui media berikut FB : EversaysJogja Twitter : EversaysJogja Email : eversays@gmail.com Pin BB : 2317E3E7 Atau kontak di nomor berikut : 085743150805 (Nanda), 081366456995 (Sofyan), 085743451928 (Mahfud), 081227877767 (A...)

[Read more »](#)



Tags: Daftar Kaos

0 Comments

Kaos Eversays Kuning

By Kaos Eversays Posted Senin, 08 Agustus 2013 at 07:54



Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp.80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp.87.500,- Silakan pesan melalui komentar di bawah ini atau bisa melalui media berikut FB : EversaysJogja Twitter : EversaysJogja Email : eversays@gmail.com Pin BB : 2317E3E7 Atau kontak di nomor berikut : 085743150805 (Nanda), 081366456995 (Sofyan), 085743451928 (Mahfud), 081227877767 (A...)

[Read more »](#)



Tags: Daftar Kaos

0 Comments

Kaos Eversays Putih

By Kaos Eversays Posted Selasa, 23 Juli 2013 at 07:52



Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp.80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp.87.500,- Silakan pesan melalui komentar di bawah ini atau bisa melalui media berikut FB : EversaysJogja Twitter : EversaysJogja Email : eversays@gmail.com Pin BB : 2317E3E7 Atau kontak di nomor berikut : 085743150805 (Nanda), 081366456995 (Sofyan), 085743451928 (Mahfud), 081227877767 (A...)

[Read more »](#)



Tags: Daftar Kaos

0 Comments

kaos Eversays Hijau

By Kaos Eversays Posted Selasa, 19 Juni 2013 at 08:18



Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp.80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp.87.500,- Silakan pesan melalui komentar di bawah ini atau bisa melalui media berikut FB : EversaysJogja Twitter : EversaysJogja Email : eversays@gmail.com Pin BB : 2317E3E7 Atau kontak di nomor berikut : 085743150805 (Nanda), 081366456995 (Sofyan), 085743451928 (Mahfud), 081227877767 (A...)

[Read more »](#)



Tags: Daftar Kaos

0 Comments

Kaos Eversays



Murah dan Berkualitas

Kaos Bertema Balap "Road Race"



Pengiriman Via Tiki



Kaos Bertema Balap "Motor Cross"



Popular posts

- kaos Eversays Hijau**
Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp. 80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp. 87.500,- Silakan pesan melalui komentar...
- Kaos Eversays Kuning**
Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp. 80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp. 87.500,- Silakan pesan melalui komentar...
- Kaos Eversays Putih**
Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp. 80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp. 87.500,- Silakan pesan melalui komentar...
- Kaos Eversays Hitam**
Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp. 80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp. 87.500,- Silakan pesan melalui komentar...
- Kaos Eversays Ungu**
Jenis bahan : Cotton combed Ukuran : M, L, XL Harga M = Rp. 80.000,- , L= Rp. 82.500,- , XL= Rp. 87.500,- Silakan pesan melalui komentar...

Mengenali Saya



Taggs

Daftar Kaos

Blog archive

▼ 2013 (3)

▼ November (1)

▼ September (1)

▼ Agustus (1)

▼ Juli (1)

▼ Juni (0)



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU (PKWT)

NO: 0015 / EVERSAYS/ MNJM / PKWT / II / 2014

Pada hari ini Senin tanggal 07 Februari 2014 telah dibuat dan ditandatangani Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) oleh dan antara :

I. Nama : Yunanda Wirawan
Jabatan : Pimpinan Perusahaan
Alamat : Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5

Bertindak untuk dan atas nama manajemen Eversays sebagai Perusahaan untuk selanjutnya disebut dengan **Pihak I** Yunanda Wirawan, dan

II. Nama : Niken Satyawatiwi Pratiwi
Tempat /Tanggal Lahir : Gunung Kidul, 27 Juni 1993
Jenis Kelamin : Perempuan
No. KTP : 3404270709930002
Alamat : Pucangsari RT 02 RW 01 Kel. Candirejo Kec.
Semamu Kab. Gunung Kidul Prov. DIY
Pendidikan Terakhir : SMA

Bertindak untuk dan atas namanya sendiri, disebut **Pihak II** Niken Satyawatiwi Pratiwi

Sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Para Pihak dengan ini mengadakan kesepakatan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PWKT) Tahap I, dengan ketentuan seperti yang tersebut dalam pasal-pasal sebagai berikut :

Pasal 1

Jangka Waktu dan Status

1. Kesepakatan kerja ini dibuat untuk jangka waktu 12 (Dua Belas) bulan, terhitung sejak 07 Februari 2014 sampai dengan 08 Maret 2015, dan
2. **Pihak Pertama** akan melakukan evaluasi setelah **Pihak Kedua** menjalani masa percobaan selama 3 (tiga) bulan.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

3. Selama melakukan pekerjaan, status **Pihak Kedua** adalah sebagai Karyawan Kontrak dari **Pihak Pertama**.
4. Kesepakatan kerja ini dapat diperpanjang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dan musyawarah bersama.

Pasal 2

Jabatan, Tugas Dan Penempatan

1. **Pihak Pertama** menugaskan **Pihak Kedua** dengan jabatan sebagai **Staff Operasional**
2. **Pihak Kedua** akan melaksanakan tugas pekerjaan tersebut dengan sebaik-baiknya sesuai dengan lingkup tugas dan tanggung jawab (lihat lampiran).
3. Jika dipandang perlu, **Pihak Pertama** dapat memberikan tugas-tugas lain kepada **Pihak Kedua** sesuai dengan kemampuannya.
4. Tempat dan Lokasi Kerja **Pihak Kedua** berkedudukan di Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. dan atau tempat lain sesuai dengan penugasan pimpinan.
- 5.

Pasal 3

Batas Waktu Kerja dan Honorarium

1. Hari Kerja adalah Senin sampai dengan Jum'at dengan durasi waktu 8 (delapan) jam sehari, dimana hari Sabtu dan Minggu libur.
2. Jam Kerja ditetapkan dimulai dari pukul 08.30 WIB s/d 17.00 WIB, dengan waktu istirahat pukul 12.00 s/d 13.00 WIB atau *Flexibel* sesuai Target Kerja yang ditetapkan
3. **Pihak Pertama** membayar gaji **Pihak Kedua sebesar Rp 1.000.000,- (terbilang: Satu Juta Rupiah)** perbulan pendapatan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
4. Gaji sebagaimana Ayat (3) pada Pasal ini, baru dapat berubah bila terjadi penetapan grade / jabatan yang baru dan atau dikarenakan perubahan sistem penggajian yang ada berdasarkan ketetapan / kebijakan **Pihak Pertama**.
5. Pembayaran atas Gaji bagi **Pihak Kedua** sebagaimana yang dimaksud Ayat (3) akan dilakukan **Pihak Pertama** pada setiap akhir bulan sedangkan penghasilan lainnya sebagaimana dimaksud dalam kesepakatan ini akan dilaksanakan berdasarkan ketentuan / kebijakan **Pihak Pertama** yang berlaku



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

Pasal 4

Fasilitas, Cuti dan Tunjangan Lain

1. **Pihak Kedua** berhak atas penghasilan lainnya yang timbul baik berdasarkan ketetapan Pemerintah RI dan atau kebijakan **Pihak Pertama**.
2. **Pihak Pertama** hanya memberikan tunjangan dan hak **Pihak Kedua** yang telah tercantum dalam kesepakatan kerja ini.
3. **Pihak Pertama** memberikan bantuan tunjangan berupa: Uang Pulsa, Uang Bensin dan Tunjangan-tunjangan lainnya pada **Pihak Kedua** yang besarnya diberikan sesuai dengan ketentuan / kebijakan yang berlaku.
4. Kepada **Pihak Pertama** terkait kerja lembur, maka tidak diberikan Uang Lembur pada saat melakukan kerja lembur sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan.
5. Jika diperlukan, **Pihak Pertama** memberikan fasilitas Pemeriksaan Kesehatan dan Pengobatan sesuai dengan Peraturan / Ketentuan **Pihak Pertama** yang berlaku
6. Selama masa berlakunya PKWT maka **Pihak Pertama** tidak berkewajiban untuk menanggung biaya melahirkan dari **Pihak Kedua**.
7. Dalam kesepakatan kerja ini **Pihak Kedua** mendapatkan cuti sebesar 6 (Enam) hari kerja dalam 1 (satu) tahun.
8. Cuti dapat diberlakukan kepada **Pihak Kedua** manakala masa kerja sudah berjalan pada bulan ke-3 (tiga) atau atas pertimbangan lain **Pihak Pertama**.
9. Cuti sakit dengan keterangan dokter dalam masa kontrak dengan maksimum 4 (empat) hari kerja.
10. **Pihak Kedua** mendapat Tunjangan Hari Raya dari **Pihak Pertama** sebesar satu kali gaji bulanan yang diberikan kepada karyawan yang telah bekerja selama 12 bulan atau lebih atau diberikan secara *prorate* kepada karyawan yang sudah memiliki masa kerja 6 bulan. Tunjangan tersebut diberikan dua minggu sebelum Hari Raya.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

Pasal 5

Tata Tertib Karyawan Perusahaan

1. Setiap karyawan berkewajiban :
 - a. Mematuhi waktu kerja pada hari dan jam kerja yang ditetapkan, dan mematuhi semua Tata Tertib Kerja dan Peraturan Perusahaan.
 - b. Menjalankan tugas dan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab dengan mengikuti prosedur kerja yang telah digariskan oleh Perusahaan.
 - c. Menjalankan dan/atau melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan, serta mematuhi instruksi dan perintah yang diberikan oleh atasannya selama dalam batas kewajaran.
 - d. Menghormati dan bersikap ramah serta sopan santun dalam melaksanakan tugasnya serta menjaga / memelihara nama baik Perusahaan, baik di dalam maupun diluar lingkungan kerja.
 - e. Selalu memperhatikan kepentingan perusahaan, mencatat ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam perjanjian dan tata tertib perusahaan.
 - f. Menolak setiap pemberian atau janji atau perlakuan yang diberikan oleh siapapun atau melakukan perbuatan langsung atau tidak langsung yang berakibat merugikan **Pihak Pertama**, baik materil maupun non-materil.
 - g. Merahasiakan semua hal dan keterangan dalam arti yang seluas-luasnya mengenai perusahaan dan tidak membicarakannya dengan pihak ketiga tanpa ijin tertulis dari Perusahaan.
 - h. Memegang teguh rahasia, menjaga dan memelihara nama baik Perusahaan, baik di dalam maupun di luar lingkungan, baik yang dipercayakan secara khusus padanya maupun yang bersifat umum.
 - i. Menjaga dan memelihara secara baik semua barang, peralatan dan/atau aset milik perusahaan yang dipercayakan.
 - j. Turut berperan serta dalam menjaga/menyimpan/memelihara barang-barang termasuk dokumen-dokumen milik **Pihak Pertama**, sehingga selalu dalam keadaan aman dan atau berfungsi baik.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

- k. Mengembalikan semua fasilitas dan/atau aset milik perusahaan yang pernah dimanfaatkan/digunakan oleh karyawan yang bersangkutan selama bekerja, apabila hubungan kerjanya dengan perusahaan terputus.
 - l. Menjaga keselamatan baik diri sendiri maupun bagi teman-teman yang lain.
 - m. Berpenampilan baik, sopan dan tidak menggunakan t-shirt selama jam kerja.
 - n. Setiap adanya perubahan status keluarga, baik perkawinan, kelahiran, kematian ataupun pindah alamat tempat tinggal, harus dilaporkan secara tertulis oleh **Pihak Kedua** kepada **Pihak Pertama**.
2. Setiap karyawan dilarang :
- a. Bekerja atau aktif untuk perusahaan dan/atau instansi lain selama yang bersangkutan masih bekerja dan masih terdaftar di Perusahaan.
 - b. Melakukan pencurian, penipuan dan penggelapan serta perjudian.
 - c. Melakukan penganiayaan dan penghasutan terhadap sesama karyawan.
 - d. Merusak (dengan catatan sengaja karena kecerobohan) atas barang / harta benda (aset) yang menjadi milik perusahaan.
 - e. Memberikan keterangan palsu.
 - f. Melalaikan kewajiban dari yang telah ditentukan perusahaan (contoh: datang terlambat, mangkir kerja, pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan, dan lain-lain).
 - g. Merokok selain di tempat yang disediakan.
 - h. Menyimpan, memiliki, mengedarkan serta menggunakan obat-obatan terlarang dan/atau yang dilarang oleh pemerintah dan atau obat sejenisnya.

Pasal 6

Pemutusan Hubungan Kerja

1. Apabila **Pihak Kedua** mempunyai keinginan untuk mengundurkan diri sebagai karyawan kontrak **Pihak Pertama**, maka **Pihak Kedua** wajib memberitahukan 1 (satu) bulan sebelumnya kepada pihak manajemen dengan secara tertulis. Jika kurang dari minimal 14 (empat belas) hari sebelum, maka **Pihak Kedua** tidak berhak menerima uang gaji dan fasilitas lainnya sesuai dengan jumlah hari kerja terakhir.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

2. Apabila **Pihak Kedua** tidak masuk kerja selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut atau lebih tanpa keterangan yang dapat dipertanggung jawabkan, dan karyawan yang bersangkutan telah dipanggil secara patut sebanyak 2 (dua) kali oleh Perusahaan maka **Pihak Kedua** dikualifikasikan mengundurkan diri dan **Pihak Pertama** berhak untuk memutuskan hubungan kerja sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku.
3. Perusahaan berhak setiap waktu mengakhiri perjanjian kerja ini karena kinerja (performance) **Pihak Kedua** dinilai buruk, berupa tidak tercapainya sasaran kerja **Pihak Kedua** akibat perencanaan yang tidak matang, pelaksanaan yang tidak seksama, atau / dan pengawasan yang tidak ketat.. Sebelumnya Perusahaan wajib memberi alasan secara tertulis dan **Pihak Kedua** diberi kesempatan untuk menjelaskan / membela diri secara langsung atau / dan tertulis. Selanjutnya keputusan Perusahaan bersifat final dan mengikat.
4. Perusahaan berhak setiap waktu mengakhiri perjanjian kerja ini karena adanya alasan memaksa (*force majeure*) atau karena **Pihak Kedua** melakukan kesalahan yang dapat di PHK karena alasan mendesak, sesuai ketentuan dalam undang-Undang RI No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Yang dimaksud dengan kesalahan mendesak antara lain :

- a) Melakukan penipuan, mengambil barang milik Perusahaan tanpa ijin, atau penggelapan barang atau uang milik Perusahaan ;
- b) Memberikan keterangan palsu atau yang dipalsukan sehingga merugikan Perusahaan ;
- c) Mabuk, meminum-minuman keras yang memabukkan, memakai dan atau mengedarkan narkoba, psikotropika dan zat adiktif lainnya di lingkungan kerja;
- d) Melakukan perbuatan asusila atau melakukan perjudian di lingkungan kerja;
- e) Menyerang, menganiaya, mengancam atau mengintimidasi Pimpinan, Rekan kerja lainnya termasuk Karyawan dan Pimpinan Perusahaan dari Pihak Pertama;
- f) Membujuk Pimpinan dan atau Rekan kerja maupun Karyawan Pihak Pertama untuk melakukan sesuatu yang bertentangan dengan hukum atau kesusilaan atau perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
- g) Dengan ceroboh atau sengaja merusak atau membiarkan dalam keadaan bahaya barang atau dokumen milik perusahaan yang menimbulkan kerugian bagi Perusahaan;



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

- h) Dengan ceroboh atau sengaja membiarkan teman sekerja atau pengusaha dalam keadaan bahaya di tempat kerja;
 - i) Membongkar atau membocorkan rahasia perusahaan yang seharusnya dirahasiakan
5. Apabila PKWT ini habis masa berlakunya, maka kedua pihak dapat meninjau kembali status perikatannya untuk memperpanjang atau tidak sama sekali, tanpa ada kewajiban dari **Pihak Pertama** untuk memberikan uang pesangon, dan atau uang penghargaan masa kerja, uang penggantian hak dalam bentuk apapun juga.
6. Dalam hal **Pihak Pertama** memberhentikan **Pihak Kedua** sebelum jangka waktu perjanjian belum berakhir, maka akan diberikan uang penggantian/*separation compensation* sesuai kebijaksanaan **Pihak Pertama**. Untuk ini **Pihak Pertama** akan memberitahukan sebelumnya kepada **Pihak Kedua**.
7. Kedisiplinan dan Ketertiban telah diatur dalam Peraturan Perusahaan, dan wajib ditaati, apabila ada tindakan yang melanggarnya akan diberikan Surat Peringatan, apabila **Pihak Kedua** telah mendapatkan Surat Peringatan sebanyak 3 (Tiga) kali maka **Pihak Pertama** akan melaksanakan Pemutusan Hubungan Kerja.

Pasal 7

Penyelesaian Sengketa

- 1. Hal-hal yang belum diatur dan mungkin timbul sebagai akibat dari Kesepakatan Kerja Waktu Tertentu ini, akan diselesaikan oleh kedua belah pihak secara musyawarah.
- 2. Apabila upaya untuk menyelesaikannya secara musyawarah tidak membawa hasil, maka **Pihak Pertama** dan **Pihak Kedua** sepakat satu sama lain menyelesaikannya melalui Pengadilan Negeri dari Kedudukan Tempat perusahaan yang bersangkutan.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

Pasal 8 Lain-Lain

1. **Pihak Kedua** menerima tugas dan jabatan, yang telah ditentukan beserta syarat-syaratnya, dan mengikat diri untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab.
2. Hal-hal lain yang belum cukup diatur dalam PKWT akan ditetapkan dalam Amendemen Addendum yang ditandatangani oleh kedua pihak dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Perjanjian ini dengan mengacu pada Peraturan yang berlaku.
3. **Pihak Kedua** telah memahami benar semua pasal-pasal yang tercantum didalam kesepakatan kerja ini, dan **Pihak Kedua** menyatakan persetujuan dengan menandatangani kesepakatan kerja ini diatas materai.
4. Kesepakatan Kerja ini dibuat dengan sebenarnya oleh para pihak, dalam keadaan sehat jasmani dan rohani dengan tanpa paksaan apapun.

Demikian PKWT ini dibuat dalam rangkap dua bermaterai cukup dan masing-masing mempunyai kekuatan hukum yang sama dan ditandatangani oleh masing-masing pihak sebagai persetujuan.

PIHAK PERTAMA

Pimpinan Perusahaan

(Yunanda Wirawan)

PIHAK KEDUA

(Niken Satyawatiwi Pratiwi)



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

PELANGGARAN PERATURAN DAN TATA TERTIB PERUSAHAAN YANG DAPAT MENGAKIBATKAN PEMUTUSAN HUBUNGAN KERJA (PHK)

1. Melakukan pencurian / penggelapan baik secara sengaja maupun tidak sengaja.
2. Melakukan penganiayaan terhadap atasan / perusahaan, keluarga atasan / perusahaan atau sesama karyawan.
3. Melakukan aksi provokasi / menghasut karyawan lain yang bertentangan dengan kesopanan / peraturan perusahaan yang menimbulkan kerugian perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.
4. Mabuk, madat, memakai obat bius atau narkoba, berjudi, berkelahi, membawa benda tajam, melakukan perbuatan asusila di tempat kerja.
5. Merusak dengan sengaja atau oleh karena kecerobohnya merusak dan merugikan milik perusahaan, membiarkan dengan sengaja milik perusahaan dalam keadaan bahaya.
6. Memberikan keterangan palsu (tidak benar).
7. Menghina dengan kasar, atau mengancam perusahaan, keluarga atasan, atasan atau teman sekerja.
8. Mencampuri / membocorkan rahasia perusahaan atau rahasia rumah tangga atasan.
9. Tidak masuk kerja (mangkir) tanpa pemberitahuan terlebih dahulu dan alasan yang kuat selama 3 (tiga) hari berturut - turut dalam 1 (satu) minggu
10. Terlambat masuk kerja atau pulang lebih cepat dari jam kerja yang telah ditetapkan meskipun sudah beberapa kali diberi peringatan secara lisan maupun tertulis.
11. Lalai menjalankan tugas, tanggung jawab dan meninggalkan lokasi kerja tanpa izin dari atasan.
12. Terlibat melakukan tindak kejahatan di luar maupun di dalam lingkungan perusahaan.
13. Makan pada jam kerja tanpa izin dari atasan, memakan atau menyimpan makanan / barang milik tamu.
14. Karyawan tidak diperkenankan bekerja di perusahaan lain ataupun mempunyai usaha lain yang dapat mengganggu pelaksanaan tugasnya, tanpa izin dari perusahaan.



Rancing T-shirt produk Kaos Balap (EVERSAYS)

Perumahan Janti Buana Asri blok f nomor 5. , Kasihan Bantul, Yogyakarta
Telp./Fax: (0274) 612300; E-mail: bkms@rocketmail.com

Apabila saya tidak mematuhi salah satu peraturan dan tata tertib tersebut di atas maka saya bersedia dikenakan sanksi yang telah ditentukan / ditetapkan dalam peraturan perusahaan.

Peraturan di atas dapat di tambah maupun di kurangi setiap saat tergantung dari kebijaksanaan dari pihak manajemen.

Bantul, 07- Februari - 2014

Menyetujui,

(Niken Satyawatiwi Pratiwi)

