



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Definisi tenaga kerja menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Toko Sepatu *Hype Pairs* merupakan perusahaan perorangan yang mempekerjakan tiga orang pegawai karena bisnis ini masih tergolong *start-up* yang skala bisnisnya masih kecil sehingga perlunya meminamilisir pengeluaran terutama untuk tenaga kerja. Berikut adalah kebutuhan tenaga kerja dari Toko Sepatu *Hype Pairs* :

Tabel 6.1

Rencana Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah
1	Manajer	1
2	Staf admin online	1
3	Staf toko <i>full time</i>	2
4	Staf toko <i>part time (weekend)</i>	2

Sumber : *Hype Pairs*

Dilihat dari tabel 6.1 diatas, Toko Sepatu *Hype Pairs* membutuhkan 1 orang manajer, 2 staf toko dengan waktu kerja *full time* dan 2 orang staf toko dengan waktu kerja *Part time*.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Kerja



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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Rekrutmen dan seleksi adalah usaha pertama yang dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Proses rekrutmen didapatkan dari berbagai sumber, sehingga dapat menjaring calon pegawai yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan, memiliki perilaku yang baik dan berkualitas. Berikut adalah beberapa langkah yang dilakukan Toko Sepatu *Hype Pairs* dalam melakukan proses rekrutmen dan seleksi pegawai :

1. Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan

Menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui sosial media seperti Instagram. Penyebaran informasi melalui Instagram tidak hanya menggunakan akun Instagram pemilik dan *Hype Pairs* saja, namun juga akun-akun khusus lowongan pekerjaan seperti akun Instagram “loker.Jakarta”. Penyebaran informasi lowongan pekerjaan juga dilakukan di website resmi lowongan pekerjaan yaitu jobstreet.com. Lowongan pekerjaan ditujukan untuk calon pelamar yang berdomisili sekitar khususnya Jakarta Utara. Calon pelamar yang tertarik dapat langsung membuat curriculum vitae (CV) yang menarik dan mengirimkannya melalui alamat *e-mail* pemilik. Tujuan penyebaran informasi lowongan melalui sosial media adalah untuk mendapatkan calon pelamar sebanyak mungkin.

2. Melakukan seleksi para pelamar

CV pelamar yang telah diterima *Hype Pairs* melalui *e-mail* akan diseleksi berdasarkan kriteria dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk menempati posisi yang dibutuhkan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



3. Membuat jadwal interview

Tahap berikutnya setelah proses seleksi dilalui, adalah memanggil calon pelamar yang sesuai dengan kriteria dan kualifikasi melalui e-mail untuk melakukan *interview* secara langsung dengan pemilik Toko Sepatu *Hype Pairs*.

4. Interview

Interview atau wawancara dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan menilai langsung kemampuan, kepribadian, serta karakter dari setiap calon pegawai secara mendalam.

5. Penerimaan karyawan

Tahap berikutnya setelah sesi *interview*, adalah pemilik akan memilih calon pegawai yang akan diterima bekerja di *Hype Pairs*, kemudian akan dihubungi melalui telepon, untuk segera menandatangani kontrak kerja dan disertai penjelasan secara rinci mengenai tugas dan wewenang kepada karyawan, serta akan diberi pelatihan.

6. Melakukan pelatihan

Pegawai yang telah resmi diterima dan telah menandatangani kontrak kerja artinya telah sepakat untuk bekerja dalam pengawasan dan aturan Toko Sepatu *Hype Pairs*, termasuk dalam hal aktivitas pelatihan yang akan dijalani selama satu minggu. Pelatihan akan diberikan sesuai dengan bidang pekerjaan dan jabatan yang telah disepakati sebelumnya.

C. Uraian Kerja (*Job Descriptions*)

Deskripsi kerja atau *Job description* berisi tentang tanggung jawab dan tugas dari masing-masing bagian pekerjaan. *Job description* adalah panduan dari

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



perusahaan kepada pegawainya dalam menjalankan tugas. Semakin jelas *job description* yang diberikan, maka semakin mudah bagi pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan perusahaan. Berikut adalah *job description* pada masing-masing bagian di Toko Sepatu *Hype Pairs* :

1. Manajer

- a. Merancang dan mengambil keputusan strategis agar Toko Sepatu *Hype Pairs* dapat mempertahankan keunggulan bersaingnya, mulai dari strategi pemasaran, keuangan, sumber daya manusia dan lain-lain.
- b. Menerima laporan yang dibuat oleh para pegawai *Hype Pairs* yang dapat digunakan untuk melakukan kontrol perusahaan.
- c. Bertanggung jawab terhadap hal-hal yang menyangkut sumber daya manusia perusahaan, seperti perekrutan, seleksi, *job description* masing-masing tenaga kerja, *shift* kerja serta pemberian balas jasa.
- d. Melakukan pengendalian dan merancang biaya operasional perusahaan.
- e. Bertanggung jawab atas semua pekerjaan pegawai Toko Sepatu *Hype Pairs*.

2. Admin Online

- a. Membuat dan *upload* konten *instagram* dan Tokopedia *Hype Pairs* secara berkala.
- b. Berinteraksi langsung dengan pelanggan secara *online* untuk membalas *chat*, menjawab pertanyaan dan melayani transaksi pelanggan.
- c. Mencatat dan meneruskan transaksi pelanggan pada staf toko.
- d. Memastikan pembayaran yang dilakukan pelanggan sah dan membuat laporan transaksi pada manajer/pemilik.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- e. Merancang konten promosi pada *instagram*, Tokopedia dan *Line@ Hype Pairs*.

C

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Staf Toko

- a. Berinteraksi langsung dengan pelanggan secara tatap muka dan melayani pembelian produk langsung di toko.
- b. Menerima *order* dari admin *online* dan mengirim produk pesanan pelanggan sesuai ekspedisi yang telah disepakati.
- c. Berperan sebagai kasir sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
- d. Mencatat dan membuat laporan transaksi pada manajer/pemilik.

D. Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Definisi *Job specification* menurut Robbins dan Coulter (2016:377), adalah kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk berhasil melakukan pekerjaan tertentu. *Job specification* mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan secara efektif. Toko Sepatu *Hype Pairs* memiliki beberapa kualifikasi untuk setiap posisi yang dibutuhkan seperti berikut :

1. Manajer

- a. Pria atau Wanita umur 21 – 30 tahun.
- b. Pendidikan minimal S1.
- c. Memiliki pengalaman minimal 1 tahun sebagai manajer toko.
- d. Menguasai konsep pemasaran, keuangan, dan perdagangan.
- e. Menguasai *Microsoft excel*, dan *online advertising*.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

- f. Jujur, disiplin, dapat dipercaya, dan bertanggung jawab.
- g. Mampu bekerja dibawah tekanan.

2. Admin Online

- a. Pria atau Wanita berusia maksimal 25 tahun.
- b. Pendidikan minimal SMA atau sederajat.
- c. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- d. Menguasai penggunaan media sosial bisnis dan *e-commerce*.
- e. Jujur, disiplin, bertanggung jawab dan kreatif
- f. Mampu bekerja dibawah tekanan
- g. Memiliki *smartphone*.

3. Staf Toko

- a. Pria atau Wanita berusia maksimal 27 tahun.
- b. Pendidikan minimal SMA atau sederajat.
- c. Minimal pengalaman 1 tahun di bidang terkait
- d. Jujur, disiplin, bertanggung jawab
- e. Memiliki penampilan menarik
- f. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik
- g. Bisa bekerja dalam tim
- h. Mampu bekerja dibawah tekanan

E. Struktur Organisasi Perusahaan

Definisi struktur organisasi menurut Robbins dan Coulter (2016:322), adalah pengaturan formal pekerjaan dalam suatu organisasi. Struktur ini, yang dapat ditampilkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak tujuan. Setiap perusahaan pasti memiliki struktur organisasinya baik dalam skala kecil



maupun skala besar. Tujuan dari struktur organisasi adalah untuk mengarahkan dan menunjukkan tugas masing – masing karyawan.

struktur organisasi yang baik harus dapat menjelaskan hubungan antara wewenang siapa melapor atau bertanggung jawab kepada siapa, jadi terdapat suatu pertanggungjawaban apa yang akan di kerjakan secara jelas.

Berikut adalah beberapa jenis struktur organisasi tradisional menurut Robbins dan Coulter (2016:336) :

a. *Simple Structure*

Desain organisasi dengan tingkat departementalisasi yang lebih rendah, rentang kontrol yang luas, otoritas terpusat, dan formalisasi kecil. Ini adalah sebuah organisasi yang “datar” dimana hanya ada dua atau tiga struktur vertikal dan sedikit karyawan. Struktur ini diterapkan oleh banyak bisnis yang masih kecil dimana pemilik bisnis juga bekerja sebagai manajer. Kekuatan dari struktur ini ada pada kesederhanaannya dimana pengambilan keputusan dapat dilakukan secara cepat, fleksibel, biayanya rendah, serta pertanggungjawaban yang jelas. Kelemahan terbesar dari struktur ini adalah adanya formalisasi yang rendah dan sentralisasi tinggi menyebabkan struktur ini tidak cocok digunakan apabila perusahaan terus berkembang menjadi lebih besar.

b. *Functional Structure*

Desain organisasi ini dicirikan oleh pengelompokkan spesialisasi pekerjaan yang serupa atau terkait bersama-sama. Struktur ini dianggap sebagai departemenalisasi fungsional yang diterapkan ke seluruh organisasi. Kekuatan dari strktur ini adalah standarisasi operasional dan hematnya biaya spesialisasi (skala ekonomis, duplikasi minimal orang dan peralatan) serta karyawan dikelompokkan dengan orang lain yang memiliki tugas serupa. Kekurangan



struktur ini adalah mengejar sasaran fungsional dapat menyebabkan manajer melupakan apa yang terbaik untuk keseluruhan organisasi serta spesialis fungsional menjadi terisolasi dan memiliki sedikit pemahaman tentang apa yang dilakukan unit lain.

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

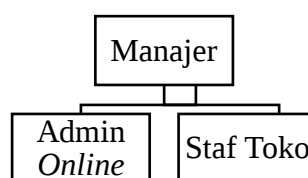
c. Divisional Structure

Dalam struktur organisasi ini, masing-masing divisi memiliki otonomi terbatas, dengan seorang manajer divisi yang memiliki otoritas atas unitnya dan bertanggung jawab atas kinerjanya. Namun, dalam struktur divisional, perusahaan induk biasanya bertindak sebagai pengawas eksternal untuk mengoordinasi dan mengendalikan berbagai divisi, dan sering memberikan layanan dukungan seperti keuangan dan hukum. Kekurangan struktur ini adalah duplikasi kegiatan dan sumber daya meningkatkan biaya dan mengurangi efisiensi. Kekuatan dari struktur ini adalah berfokus pada hasil, dimana manajer divisi bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada produk dan layanan mereka.

Apabila dilihat dari ketiga desain organisasi diatas, Toko Sepatu *Hype Pairs* merupakan sebuah bisnis yang masih tergolong baru sehingga menggunakan *simple structure* atau struktur sederhana sebagai struktur organisasi usahanya, dimana pemilik sekaligus sebagai manajer membawahi admin *online*, dan staf toko. Struktur organisasi Toko Sepatu *Hype Pairs* akan dijabarkan sebagai berikut :

Gambar 6.1

Rencana Struktur Organisasi Toko Sepatu *Hype Pairs*



Sumber: *Hype Pairs*



F. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

C Definisi kompensasi menurut Robbins dan Coulter (2016:386), adalah berbagai jenis penghargaan dan manfaat seperti gaji pokok dan gaji, penggajian gaji dan gaji, pembayaran insentif, dan manfaat dan layanan lainnya, yang diterima karyawan atas jasa kerja keras, tenaga, dan pikiran yang sudah dikeluarkan pada organisasi. Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif dan tepat adalah bagian penting dari proses Human Resource Management. Itu dapat membantu menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang membantu organisasi mencapai misi dan tujuannya. Selain itu, sistem kompensasi organisasi telah terbukti berdampak pada kinerja strategisnya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 ayat 13 menyatakan bahwa gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dalam rangka memberikan pengupahan yang layak kepada karyawan serta mengikuti peraturan pemerintah yang dikeluarkan, akan menetapkan minimal gaji pekerja nya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP) DKI Jakarta.

Setelah adanya kebijakan dan formulasi baru yang dikeluarkan pemerintah terhadap kenaikan upah buruh ataupun pegawai, melalui Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015 dengan perhitungan rumus kenaikan upah setiap tahunnya sebagai berikut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

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



Upah minimum yang ditetapkan = Upah minimum tahun berjalan + [Upah minimum tahun berjalan x (% Inflasi + % Pertumbuhan Ekonomi)]

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Melalui formula baru penghitungan kenaikan UMP setiap tahunnya yang dikeluarkan pemerintah tersebut membuat kenaikan UMP setiap tahunnya lebih masuk akal dan dapat lebih mudah untuk diprediksikan. Formula kenaikan gaji berdasar inflasi + laju pertumbuhan ekonomi nasional akan membuat kenaikan UMP atau gaji pegawai pada tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 8.03% persen, maka kenaikan pada tahun 2020 ke 2021 diasumsikan memiliki kenaikan yang hampir sama yaitu sebesar 8.2%. Dilihat dari hasil prediksi inflasi dan laju pertumbuhan ekonomi tahun 2020 maka kenaikan UMP pada tahun 2021 meningkat dari Rp 4.267.349,- menjadi Rp 4.617.272,-

Sumber : <https://www.cnbcindonesia.com/market/20181016141223-17-37598/naik-8-tahun-depan-ump-di-jakarta-jadi-rp-394-juta>

Toko Sepatu *Hype Pairs* mempekerjakan staf *full time* dalam menjalankan bisnisnya, dengan jumlah gaji yang sudah ditentukan mengikuti aturan pemerintah. Pada karyawan *full time* THR yang diberikan sebesar satu kali gaji dengan tetap mengikuti jumlah kenaikan gaji setiap tahunnya, sedangkan untuk staf *part time* tidak mendapat THR.

Pegawai Toko Sepatu *Hype Pairs* bekerja secara penuh waktu(*full time*), sehingga gaji yang diberikan Toko Sepatu *Hype Pairs* sejumlah UMR dan berkewajiban untuk memberikan THR. Pada karyawan *part time* gaji dihitung berdasarkan jumlah jam dan hari kerja. Berikut adalah kompensasi yang diberikan Toko Sepatu *Hype Pairs* pada pegawainya



Tabel 6.2

Rincian Gaji Pegawai Toko Sepatu *Hype Pairs*

No	Jabatan	Waktu Kerja/Bulan	Total Gaji/ Bulan (Rupiah)	THR (Rupiah)	Gaji/Tahun + THR (Rupiah)
1	Manajer	160 jam (fulltime)	6.840.000	6.840.000	88.920.000
2	Admin Online	80 jam	2.400.000		28.800.000
3	Staf Toko 1	160 jam	4.617.272	4.617.272	60.024.536
4	Staf Toko 2	160 jam	4.617.272	4.617.272	60.024.536
5	Staf Toko 3 (weekend)	64 jam	1.846.909		22.162.906
6	Staf Toko 4 (weekend)	64 jam	1.846.909		22.162.906
Total Kebutuhan Gaji			18.474.544		282.094.883

Sumber : *Hype Pairs*

Dilihat pada Tabel 6.2 diatas bahwa gaji manajer paling besar karena manajer bertanggung jawab penuh terhadap kemajuan usaha dan bertanggung jawab terhadap kinerja seluruh pegawainya, manajer juga berperan untuk mengambil keputusan strategis Toko Sepatu *Hype Pairs*. Gaji staf toko 1 dan 2 lebih besar karena berkewajiban untuk masuk penuh waktu mulai dari hari senin sampai jumat, sedangkan staf toko 3 dan 4 hanya berkewajiban untuk masuk pada akhir pekan.

Gaji staf toko lebih besar dari admin *online* karena staf toko memiliki tanggung jawab yang mengharuskan untuk karyawan masuk sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, staf toko juga akan berinteraksi langsung dengan pelanggan setiap hari dan ikut bertanggung jawab langsung terhadap persediaan sepatu *Hype Pairs*. Admin *online* memiliki gaji yang paling rendah dibanding yang lain karena admin *online* memiliki tempat kerja dan waktu kerja yang lebih fleksibel, admin *online* tidak harus selalu datang ke toko dan berinteraksi langsung dengan pelanggan seperti staf toko.



Kemudian pada Tabel 6.3 akan dibuat proyeksi kenaikan balas jasa Toko

2. Sepatu *Hype Pairs* tahun 2021-2025 sebagai berikut :

Tabel 6.3

Proyeksi Balas Jasa Toko Sepatu *Hype Pairs* Tahun 2021-2025
(dalam rupiah)

Tahun	2021	2022	2023	2024	2025
Biaya	282.094.883	305.226.664	330.255.250	357.336.181	386.637.747

Sumber : *Hype Pairs*

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.