



## BAB VI

### RENCANA ORGANISASI



Hak cipta dimiliki IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) dan dilindungi Undang-Undang. Intititit Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

#### A. Rencana Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Dalam menjalankan kegiatan usaha terdapat banyak sumber daya yang perlu dikelola oleh perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manusia merupakan salah satu sumber daya yang perlu dikelola oleh perusahaan sesuai dengan teori 6M yang dikemukakan Lovelock dan Wirtz (*Material, Man, Money, Machine, Market, dan Method*). Saat ini paradigma dalam dunia usaha tidak lagi melihat manusia sebagai beban perusahaan atau mesin yang harus bekerja selama 8 jam tanpa henti. Manusia saat ini dilihat sebagai sebuah aset yang perlu dipelihara dan dipertahankan oleh perusahaan.

Jika dilihat menurut UU No.13 tahun 2003 Bab I pasal 1 ayat 2, SDM atau tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Keseluruhan pekerjaan kolektif tersebut selain guna menghasilkan barang atau jasa, juga merupakan sarana dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan. Berdasarkan pada loyalitas serta pentingnya dalam penyelesaian pekerjaan tersebut, maka pada beberapa perusahaan besar terdapat bidang manajemen SDM yang khusus mengelola atau menciptakan SDM yang andal dan mampu melakukan tugas dengan baik melalui serangkaian pelatihan, sertifikasi, atau motivasi.

Pada proses pendirian usaha *Pasta Belanga*, penulis menyadari bahwa tenaga kerja dibutuhkan untuk mengisi keterbatasan tenaga yang dimiliki oleh penulis atau pelaku usaha dalam menjalankan aktivitas usahanya. Tenaga kerja yang dibutuhkan tentu perlu direncanakan terlebih dahulu untuk menyesuaikan kapasitas tenaga dan

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.





dibutuhkan oleh *Pasta Belanga*. Seluruh calon tenaga kerja yang akan bergabung dengan *Pasta Belanga* diharapkan dapat memiliki kemampuan, visi, misi, dan semangat yang juga sesuai dengan prinsip yang dianut oleh *Pasta Belanga*.

Dalam proses seleksi karyawan, pemilik selaku manajer sendiri yang akan melakukan perekrutan dan seleksi. Berikut adalah alur proses perekrutan yang akan dijalankan :

1. Membuat pengumuman lowongan pekerjaan

Pengumuman lowongan pekerjaan akan disebarakan melalui *word of mouth* dengan ketentuan persyaratan yang telah disesuaikan sebelumnya. Calon karyawan dapat mengirimkan lamarannya kepada *Pasta Belanga* baik dengan mengirim e-mail atau langsung menghubungi manajer atau pemilik usaha.

2. Menerima lamaran pekerjaan dan melakukan seleksi data

Lamaran pekerjaan yang sudah diterima kemudian dilihat dan diseleksi satu persatu sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan sebelumnya. Setelah itu, pemilik langsung menghubungi pelamar yang sekiranya dapat memenuhi jabatan pekerjaan tersebut.

3. Melakukan interview kepada calon pelamar

Interview yang dilakukan adalah untuk mengetahui kemampuan, karakter dan sikap pelamar. Dalam hal ini, pemilik dapat mengetahui apakah calon pelamar tersebut bertanggung jawab dan memiliki kemampuan yang baik dalam memenuhi jabatan tersebut.

4. Melakukan *training* kepada calon pelamar

Calon pelamar yang memiliki kualifikasi yang baik, diberikan training dalam hal melakukan pekerjaannya dan bagaimana cara melayani konsumen. Apabila



pelamar memiliki etika dan sikap yang buruk, maka pemilik tidak akan menerima calon pelamar tersebut.

## 5. Menerima calon pelamar

Calon pelamar yang telah memenuhi persyaratan dan lulus setelah melakukan training, maka akan diinformasikan mengenai peraturan, gaji dan tugas pokok.

## B. Struktur Organisasi

Dalam sebuah kegiatan kebersamaan baik sosial, keagamaan, ataupun komersil, organisasi merupakan sebuah wujud yang sudah melekat beserta dengan struktur di dalamnya.

Menurut Dessler (2015:36), “Organisasi merupakan sekumpulan orang yang memiliki tugas atau peran secara formal dan bekerja sama satu sama lain untuk mencapai tujuan organisasi.”

Organisasi dapat berjalan dengan baik melalui adanya struktur organisasi yang membatasi hak dan kewajiban dari setiap individu dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2015:470), “Struktur organisasi terdiri dari tiga jenis, struktur organisasi sederhana, struktur organisasi birokrasi, dan struktur organisasi matriks.”

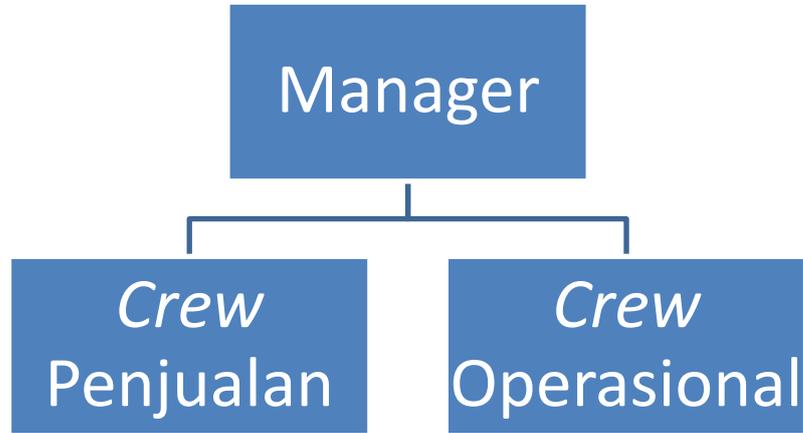
Struktur organisasi yang akan diterapkan oleh *Pasta Belanga* adalah struktur sederhana. Struktur organisasi sederhana merupakan struktur organisasi yang memiliki karakteristik yaitu departementalisasi yang rendah, rentang kendali yang luas, kewenangan tersentralisasi pada satu orang, dan formalisasi yang rendah. Struktur ini cocok diterapkan pada organisasi yang masih kecil dengan sumber daya terbatas, kompleksitas yang rendah, dan lini produk yang dihasilkan tidak banyak.

Berdasarkan skala perusahaannya, *Pasta Belanga* merupakan perusahaan yang sederhana dengan jumlah karyawan sebanyak 5 orang yang termasuk dengan manajer



sekaligus menjabat sebagai pemilik usaha. Berikut adalah gambar struktur organisasi yang akan dijalankan oleh *Pasta Belanga* pada Gambar 6.1.

**Gambar 6.1**  
**Struktur Organisasi *Pasta Belanga***



Sumber : *Pasta Belanga*

### C. Tugas Pokok dan *Job Description*

Setiap karyawan yang bekerja di dalam perusahaan tentunya memiliki tanggung jawab, hak, kewajiban, serta tugas yang berbeda-beda. Keseluruhan kewajiban yang harus dikerjakan dan diselesaikan tersebut disebut sebagai uraian pekerjaan.

Menurut Dessler (2015:121), “Uraian pekerjaan adalah daftar suatu tugas pekerjaan, tanggung jawab, hubungan pekerjaan, kondisi kerja, dan pengawasan tanggung jawab.”

Kriteria yang dibutuhkan seorang karyawan untuk mengisi uraian pekerjaan dapat disebut sebagai spesifikasi pekerjaan.

Menurut Dessler (2015:121) “Spesifikasi pekerjaan adalah daftar persyaratan bagi pelamar meliputi pendidikan, keterampilan, dan kepribadian. Berikut adalah uraian pekerjaan serta spesifikasi masing-masing pekerjaan yang dijalankan oleh *Pasta Belanga*”



## 1. Pemilik Usaha

Manajer yang bekerja merupakan pemilik usaha dari *Pasta Belanga*. Secara garis besar uraian pekerjaan, manajer bertugas dalam menjalankan fungsi manajemen (Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling) terhadap karyawan dan perusahaan. Dalam rangka meningkatkan program pemasaran perusahaan, manajer juga turut terlibat dalam merancang dan melaksanakan fungsi program pemasaran.

Berikut adalah uraian pekerjaan manajer:

- a. Merancang dan melaksanakan visi, misi, dan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang perusahaan.
- b. Merancang dan melaksanakan strategi, kebijakan, serta peraturan perusahaan.
- c. Melakukan perekrutan dan seleksi karyawan.
- d. Menerima, memeriksa, dan menganalisis laporan keuangan secara periodik baik bulanan atau mingguan jika diperlukan.
- e. Melakukan *monitoring* pembelian kebutuhan bahan baku dan operasional perusahaan.
- f. Membantu karyawan pemasaran dalam menjalankan program pemasaran.
- g. Membangun hubungan baik dan *networking* dengan pemangku kepentingan.

## 2. Operasional

Karyawan operasional yang berada pada perusahaan *Pasta Belanga* bertanggung jawab atas kelayakan dan pemeliharaan serta menjaga keseluruhan bahan baku yang berada pada *inventory* sebelum dikirim kepada bagian penjualan.

Berikut adalah uraian pekerjaan operasional:

- a. Melakukan pengecekan ulang terhadap gerobak operasional sebelum beroperasi, terutama untuk kebersihannya.
- b. Pengecekan atas bahan baku, baik yang masih ada maupun sudah terjual.



c. Memeriksa ketersediaan stok bahan baku dan berkoordinasi dengan *crew* penjualan dan manajer untuk melakukan pembelian.

d. Bertanggung jawab membantu *crew* penjualan di lapangan.

e. Melaporkan penjualan produk kepada manajer setiap harinya.

### 3. Penjualan

Karyawan penjualan yang berada pada usaha *Pasta Belanga* akan bertanggung jawab dalam melakukan pengiriman produk hingga ke tangan konsumen dan berkoordinasi dengan *crew* operasional. Berikut adalah uraian pekerjaan operasional:

a. Menjaga kebersihan gerobak sebelum dan sesudah beroperasi.

b. Melakukan pengecekan atas peralatan yang dipakai guna meminimalisir kejadian yang tidak diinginkan.

c. Melakukan penjualan produk ke tangan konsumen.

d. Bertanggung jawab atas pencatatan produk yang terjual dengan *crew* operasional.

### D. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Menurut Dessler (2013:378), “Kompensasi karyawan adalah segala bentuk bayaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.”

Kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama yaitu pembayaran langsung, yang berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus, serta pembayaran tidak langsung, yang berupa tunjangan keuangan seperti asuransi dan liburan yang diberikan oleh perusahaan.

Balas jasa yang akan diterapkan oleh *Pasta Belanga* adalah gaji pokok bulanan dan Tunjangan Hari Raya (THR). Gaji pokok bulanan adalah kompensasi utama yang diberikan *Pasta Belanga* atas kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada *Pasta*



*Belanga*. Sedangkan THR adalah tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali yaitu menjelang hari Idul Fitri. THR yang diberikan berupa satu kali gaji pokok bulanan karyawan. Berikut merupakan tabel gaji karyawan dan THR yang diberikan kepada karyawan *Pasta Belanga* :

Balas jasa merupakan imbalan berupa uang yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi mereka pada perusahaan. Pemberian balas jasa merupakan salah satu kewajiban perusahaan yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, gaji merupakan hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja, 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 diberikan.

Melalui Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan non Upah, kewajiban perusahaan dalam membayar hak setiap karyawannya dikelompokkan menjadi beberapa jenis yaitu:

1. Gaji Pokok

Gaji pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

2. Tunjangan Tetap

Tunjangan tetap adalah pembayaran kepada pekerja yang dilakukan secara teratur dan tidak dikaitkan dengan kehadiran pekerja atau pencapaian prestasi kerja tertentu (penjelasan pasal 94 UU No.13/2003). Tunjangan tetap tersebut dibayarkan



dalam satuan waktu yang sama dengan pembayaran upah pokok, seperti tunjangan istri dan atau tunjangan anak, tunjangan perumahan, serta tunjangan daerah tertentu.

### 3. Tunjangan Tidak Tetap

Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran yang secara langsung atau tidak langsung berkaitan dengan pekerja yang diberikan secara tidak tetap dan dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak sama dengan waktu pembayaran upah pokok, seperti tunjangan transpor dan atau tunjangan makan yang didasarkan pada kehadiran.

Selain dari pengelompokan upah dan non upah, terdapat kriteria upah minimum yang merujuk pada Pasal 94 Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 tentang tenaga kerja yang menjelaskan kriteria upah minimum terdiri dari dua komponen, yaitu gaji pokok dan tunjangan tetap. Besarnya gaji pokok sekurang-kurangnya adalah sebesar 75% dari total upah minimum. Upah minimum kabupaten yang ditetapkan pemerintah pada Ibukota DKI Jakarta untuk tahun 2016 adalah sebesar Rp. 3.100.000,-.

Berdasarkan upah minimum kota yang ditetapkan pemerintah untuk kawasan DKI Jakarta, *Pasta Belanga* menetapkan upah pokok yang diterima oleh karyawan bagian penjualan dan operasional adalah sebesar Rp. 1.450.000,-, dan manajer sebesar Rp. 3.200.000,-.

Selain memberikan gaji kepada seluruh karyawan, terdapat pula kompensasi lain meliputi tunjangan tetap dan tunjangan tidak tetap. Tunjangan tetap yang akan diberikan adalah tunjangan jabatan untuk manajer, sedangkan tunjangan operasional diberikan kepada karyawan penjualan serta operasional.

Tunjangan tidak tetap yang akan diberikan kepada karyawan berupa uang makan per hari. Tunjangan ini diberikan ketika karyawan hadir untuk bekerja, sebaliknya jika



disamping itu keseluruhan kewajiban meliputi gaji pokok, tunjangan kerja, dan uang makan tetap diberikan secara penuh.

Berikut adalah perhitungan gaji karyawan selama lima tahun dimulai pada tahun 2018 hingga tahun 2022 yang dapat dilihat pada Tabel 6.2 hingga Tabel 6.6:

**Tabel 6.2**  
**Gaji Karyawan Pasta Belanga Tahun 2018 (dalam Rupiah)**

Gaji Karyawan 2018									
Jabatan	Jumlah	Gaji Pokok	Tunjangan Operasional	Tunjangan Jabatan	Uang Makan	Total per Bulan	THR	Bonus	Total per Tahun
Manajer	1	3,387,520		300,000	635,160	4,322,680	3,387,520	719,778	55,724,988
Penjualan	3	1,534,970	150,000		1,270,320	8,865,870	1,534,970	719,778	108,390,718
Operasional	1	1,534,970	150,000		1,270,320	2,955,290	1,534,970	719,778	37,463,758
<b>Total</b>						<b>16,143,840</b>	<b>6,457,460</b>	<b>2,159,333</b>	<b>201,579,464</b>

Sumber : Pasta Belanga

**Tabel 6.3**  
**Gaji Karyawan Pasta Belanga Tahun 2019 (dalam Rupiah)**

Gaji Karyawan 2019									
Jabatan	Jumlah	Gaji Pokok	Tunjangan Operasional	Tunjangan Jabatan	Uang Makan	Total per Bulan	THR	Bonus	Total per Tahun
Manajer	1	3,586,029		300,000	672,380	4,558,409	3,586,029	883,603	59,006,715
Penjualan	3	1,624,919	150,000		1,344,761	9,359,040	1,624,919	883,603	114,653,177
Operasional	1	1,624,919	150,000		1,344,761	3,119,680	1,624,919	883,603	39,780,857
<b>Total</b>						<b>17,037,129</b>	<b>6,835,867</b>	<b>2,159,333</b>	<b>213,440,748</b>

Sumber : Pasta Belanga

**Tabel 6.4**  
**Gaji Karyawan Pasta Belanga Tahun 2020 (dalam Rupiah)**

Gaji Karyawan 2020									
Jabatan	Jumlah	Gaji Pokok	Tunjangan Operasional	Tunjangan Jabatan	Uang Makan	Total per Bulan	THR	Bonus	Total per Tahun
Manajer	1	3,796,170		300,000	711,782	4,807,952	3,796,170	1,138,072	62,375,194
Penjualan	3	1,720,140	150,000		1,423,564	9,881,110	1,720,140	1,138,072	121,177,059
Operasional	1	1,720,140	150,000		1,423,564	3,293,703	1,720,140	1,138,072	42,128,181
<b>Total</b>						<b>17,982,765</b>	<b>7,236,449</b>	<b>2,650,808</b>	<b>225,680,435</b>

Sumber : Pasta Belanga



**Tabel 6.5**  
**Gaji Karyawan Pasta Belanga Tahun 2021 (dalam Rupiah)**

Gaji Karyawan 2021									
Jabatan	Jumlah	Gaji Pokok	Tunjangan Operasional	Tunjangan Jabatan	Uang Makan	Total per Bulan	THR	Bonus	Total per Tahun
Manajer	1	4,018,626		300,000	753,492	5,072,118	4,018,626	1,285,099	66,022,111
Penjualan	3	1,820,940	150,000		1,506,985	10,433,773	1,820,940	1,285,099	128,164,285
Operasional	1	1,820,940	150,000		1,506,985	3,477,924	1,820,940	1,285,099	44,694,103
<b>Total</b>						<b>18,983,815</b>	<b>7,660,505</b>	<b>3,414,217</b>	<b>238,880,499</b>

Sumber : Pasta Belanga

Berikut adalah asumsi atau keterangan terhadap penghitungan gaji karyawan selama lima tahun:

1. Kenaikan gaji pokok dan uang makan didasarkan pada rerata persentase inflasi selama lima tahun terakhir yaitu tahun 2011 hingga 2015 dan diperoleh hasil 5.86%
2. Berdasarkan pada Permenaker No. 6/2016, karyawan dengan masa kerja minimal satu bulan berhak mendapatkan tunjangan hari raya yang besarnya dihitung secara proporsional sesuai dengan masa kerja.
3. Bonus yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar 0.1% dari pendapatan kotor per tahun yang diasumsikan mengalami kenaikan setiap tahunnya. Ramalan pendapatan yang menjadi dasar perhitungan bonus dapat dilihat pada Tabel 5.4.