



BAB VI

RENCANA ORGANISASI

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja dan Proses Seleksi Karyawan

1. Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja

Menurut UU No. 13 tahun 2003 Bab I 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. Dalam menjalankan kegiatan bisnis, tenaga kerja diperlukan untuk membantu pebisnis dalam mencapai tujuan usahanya. Hal tersebut dikarenakan terbatasnya tenaga pebisnis untuk melakukan seluruh aktivitas bisnis serta kurangnya keahlian yang dimiliki pebisnis terhadap pekerjaan yang terspesialisasi.

Dalam menjalankan usahanya, *Alohaa Mocktail* memperkerjakan beberapa tenaga kerja yang sesuai dengan tugas dan keahliannya masing-masing agar proses usaha berjalan dengan efektif dan sesuai dengan arahan. Oleh karena itu, jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh *Alohaa Mocktail* adalah sebanyak 4 (empat) orang. Berikut adalah rencana kebutuhan tenaga kerja dari *Alohaa Mocktail*:

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.

Tabel 6.1

Kebutuhan Tenaga Kerja *AlohaaMocktail*

Jabatan	Jumlah
Manajer	1
Juru masak	1
<i>Bartender</i>	2
TOTAL	4

Sumber: Tabel 2.9

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

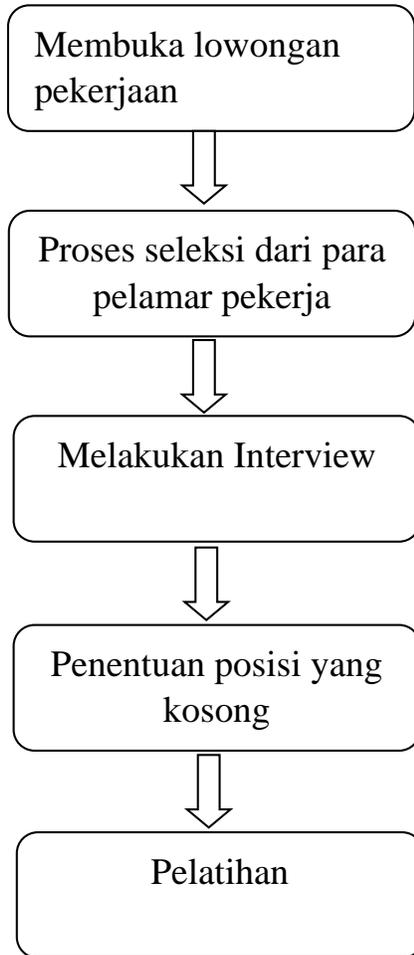
2. Seleksi Karyawan

Seleksi karyawan merupakan hal penting dalam membentuk sebuah organisasi di dalam sebuah usaha. Karyawan yang bekerja harus bisa sesuai dengan tugasnya dan juga dapat memahami visi dan misi perusahaan. Sehingga, pelaksanaan seleksi harus dilaksanakan secara jujur, cermat dan objektif agar karyawan yang diterima benar – benar terqualifikasi untuk menjabat dan melaksanakan pekerjaan.

Dalam proses seleksi karyawan di *Alohaa Mocktail*, pemilik selaku manager yang akan melakukan perekrutan dan seleksi. Berikut merupakan tahapan *Alohaa Mocktail* dalam merekrut karyawan:

Gambar 6.1

Proses Perekrutan Karyawan AlohaaMocktail



Berikut adalah penjelasan tahapan-tahapan perekrutan karyawan *Alohaa Mocktail*:

1. Membuka lowongan pekerjaan

Membuka lowongan pekerjaan melalui media internet dan juga penyebaran informasi melalui media cetak. Selain itu, perekrutan juga melalui rekomendasi dari kerabat atau orang-orang terdekat. Pelamar mengirim CV (*Curriculum Vitae*) ke alamat email manajer.

© 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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.





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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

2. Proses seleksi
Surat lamaran atau CV akan di seleksi. Seleksi karyawan dilakukan menurut spesifikasi yang telah ditentukan *Alohaa Mocktail*, merupakan proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi sesuai dengan persyaratan pekerjaan.
3. *Interview* (wawancara)
Wawancara yang dilakukan adalah wawancara secara individual antara calon karyawan dengan manajer.
4. Penentuan posisi yang kosong
Setelah memilih calon karyawan, langkah selanjutnya adalah menentukan posisi calon karyawan yang akan dipekerjakan.
5. *Training* (pelatihan)
Pelatihan karyawan dilakukan untuk memberikan pengetahuan kepada karyawan mengenai pekerjaan yang akan dikerjakan. Pelatihan akan dilakukan dengan metode praktek langsung yang akan diberikan oleh manajer.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Dessler (2015:3) "*People with formally assigned roles who work together to achieve the organization goals*". Berikut adalah gambar struktur organisasi

AlohaaMocktail:

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

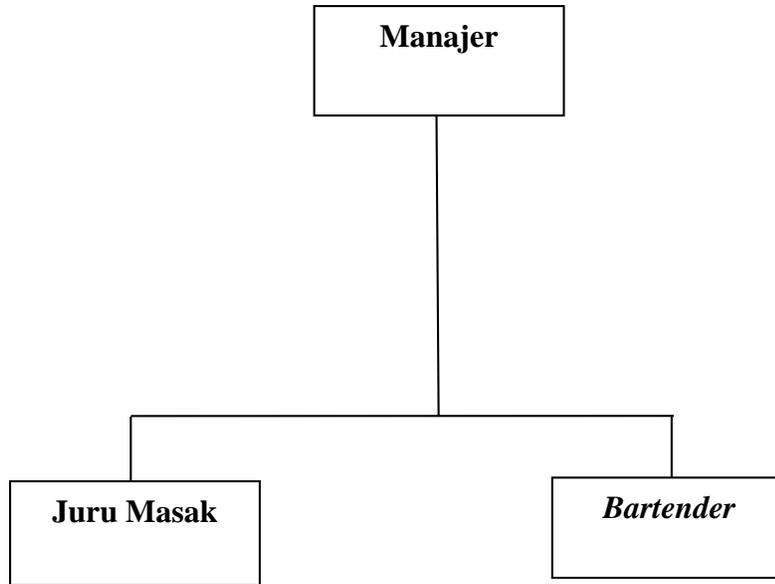
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

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.

Gambar 6.2

Gambar Struktur Organisasi *AlohaaMocktail*



Sumber: *AlohaaMocktail*

Struktur organisasi dari *Alohaa Mocktail* merupakan struktur organisasi yang sederhana. Manajer *Alohaa Mocktail* yang merupakan pemilik dari *foodtruck* akan mengawasi langsung para karyawannya. Juru masak dan *Bartender* memiliki kewajiban untuk melapor langsung kepada manajer.

C. *JobDescription*

Menurut Dessler (2015:120) deskripsi pekerjaan merupakan yang berisi tugas, tanggung jawab, kondisi kerja, dan tanggung jawab dari suatu pekerjaan.

Berikut adalah *job description* karyawan *Alohaa Mocktail*:

1. Manajer

Pemilik *Alohaa Mocktail* akan berperan sebagai manajer *Alohaa Mocktail*.

Manajer bertanggung jawab atas keberlangsungan bisnis dan melakukan





pengawasan langsung terhadap semua karyawan yang berada di *Alohaa Mocktail*:

Tugas Manajer:

- a. Menganalisis pesaing,
- b. Menetapkan menu, menetapkan strategi penjualan.
- c. Melakukan *recruitmen*, membuat uraian pekerjaan karyawan, dan melakukan pengawasan karyawan.
- d. Menyusun anggaran, dan pengendalian biaya operasional.
- e. Menyelenggarakan rapat atau pertemuan dengan karyawan.
- f. Menjaga hubungan baik dengan *supplier* dan konsumen

2. Juru Masak

Juru masak merupakan orang yang bertanggung jawab membuat produk yang akan disajikan di *AlohaaMocktail*.

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Membuat atau memproduksi produk *AlohaaMocktail*
- b. Melaporkan bahan baku yang sudah dipakai untuk proses produksi
- c. Membantu manajer menghitung bahan baku yang keluar dan yang masuk

3. Bartender

Tugas dan tanggung jawab:

- a. Membuat minuman sesuai permintaan konsumen
- b. Memberikan kenyamanan pada konsumen dalam hal penyajian produk

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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- c. Memberikan hiburan dalam bentuk atraksi dalam pembuatan minuman yang dipesan konsumen
- d. Melaporkan bahan baku minuman yang habis dan yang diperlukan

D. Spesifikasi Pekerjaan

Menurut Dessler (2015:120) spesifikasi pekerjaan (*Job Specifications*) adalah daftar yang berisi persyaratan dari suatu pekerjaan, yaitu pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan sebagainya, yang diperlukan perusahaan.

Untuk itu, berikut akan dijabarkan uraian pekerjaan serta spesifikasi pekerjaan masing-masing fungsi dalam *Alohaa Mocktail* yaitu:

1. Manajer

Spesifikasi pekerjaan manajer adalah:

- a. Pria
- b. Pendidikan minimal S1, jurusan ekonomi atau bisnis
- c. Usia minimal 24 tahun
- d. Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab
- e. Mampu bekerja dalam tekanan

2. Juru masak

Spesifikasi pekerjaan juru masak adalah:

- a. Laki-laki atau perempuan
- b. Usia maksimal 35 tahun
- c. Pendidikan minimal SMA atau sederajat diutamakan SMK Tata Boga
- d. Memiliki pengalaman dalam memasak
- e. Jujur dan disiplin

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.



3. *Bartender*

Spesifikasi pekerjaan pembuat minuman adalah:

- a. Laki-laki
- b. Usia minimal 22 tahun
- c. Memilikikemampuan dalamilmubartender
- d. Berpengalaman dalam membuat minuman
- e. Berpenampilan menarik
- f. Jujur, teliti, dan disiplin

C Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E Balas Jasa Karyawan

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 merupakan gaji dan tunjangan yang diterima oleh karyawan yang menjadi haknya atas tenaga dan pikiran yang telah diberikannya kepada perusahaan. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa gaji adalah 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 dilakukan.

Menurut Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/Men/1990 tentang Pengelompokan Upah dan Pendapatan Non Upah :

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



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, 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 itu, kriteria upah minimum yang merujuk pada Pasal 94 Undang-Undang (UU) No. 13 Tahun 2003 Tentang Tenaga Kerja, kriteria upah minimum adalah terdiri dari dua komponen, yaitu gaji pokok dan tunjangan tetap. Berdasarkan peraturan yang ditetapkan oleh Gubernur DKI Jakarta, Upah Minimum Regional (UMR) tahun 2015 adalah Rp. 2.693.764,40 – upah ini mengalami kenaikan jika dibandingkan dengan tahun 2014, yakni Rp. 2.400.000 -. Sedangkan untuk upah DKI Jakarta tahun 2016 menurut Dewan Pengupahan DKI Jakarta adalah sebesar Rp. 3.100.000 -. Berdasarkan upah minimum yang ditetapkan di wilayah DKI Jakarta, penulis sebagai pemilik menetapkan upah untuk pegawai di level terendah menerima upah sebesar Rp. 3.500.000 -.

© 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.



Balas jasa yang akan diterapkan oleh *Alohaa Mocktail* adalah gaji pokok bulanan dan Tunjangan Hari Raya (THR). Gaji pokok bulanan merupakan kompensasi utama yang diberikan oleh *Alohaa Mocktail* atas kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada *Alohaa Mocktail*. Tunjangan Hari Raya merupakan tunjangan yang diberikan kepada karyawan setiap satu tahun sekali, yaitu berupa satu kali gaji pokok bulanan karyawan. Tunjangan Hari Raya akan diberikan kepada karyawan menjelang hari Raya Lebaran. Berikut merupakan tabel gaji karyawan dan THR yang diberikan kepada karyawan *Alohaa Mocktail*:

Tabel 6.2
Gaji Karyawan *AlohaaMocktail*

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Gaji/Bulan/Orang	Gaji/Tahun/Orang	Tunjangan Hari Raya (THR)	Total
1	Manajer lini	1	4,500,000	54,000,000	4,500,000	58,500,000
2	Bartender	2	3,600,000	86,400,000	3,600,000	90,000,000
3	Juru Masak	1	3,300,000	39,600,000	3,300,000	42,900,000
Total biaya gaji 2017						191,400,000

Sumber: *AlohaaMocktail*

Berikut keterangan terhadap perhitungan gaji selama 5 tahun *AlohaaMocktail*, tabel lebih lengkapnya disediakan di lampiran:

1. Kenaikan gaji pokok tiap tahunnya di naikkan 2% sesuai kebijakan dari pemilik atau manajer foodtruck.
2. THR yang diberikan kepada karyawan adalah sebesar satu kali gaji dengan tetap mengikuti kenaikan gaji per tahunnya.
3. THR akan diberikan tujuh hari sebelum hari raya keagamaan atau Idul Fitri sesuai dengan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor Per-04/MEN/1994

dalam UU No 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian

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.

