



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Undang – Undang Nomor 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 pribadi maupun kebutuhan masyarakat. Sedangkan *Hawaid* merupakan *brand* industri *fashion muslim syar'i* yang baru hadir dan membutuhkan kinerja tim atau anggota karyawan yang mumpuni di dalamnya sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan. *Hawaid* membutuhkan 5 orang tenaga kerja di dalamnya yang terdiri dari:

Tabel 6. 1
Kebutuhan Tenaga Kerja *Hawaid*

Jabatan	Jumlah
<i>Manager</i>	1
Penjahit	2
<i>Photo&Videographer</i>	1
Digital Marketing	1
Jumlah	5

Sumber: *Hawaid*, tahun 2021

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.



B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

Menurut Soekidjo Notoadmodjo (2003 : 130), “rekrutmen adalah suatu proses pencarian dan pemmkatan para calon tenaga kerja yang mempunyai kemampuan sesuai dengan rencana kebutuhan suatu organisasi.”

Proses rekrutmen atau penyeleksian tenaga kerja dilakukan pada setiap perusahaan guna mendapatkan tenaga kerja yang kompeten sesuai bidang yang dibutuhkan, kemudian di dalam penyeleksian ini juga karyawan dipilih sesuai dengan kriteria dan visi misi perusahaan agar dapat bekerja sama dengan baik membangun dan mengembangkan perusahaan bersama – sama. Berikut upaya atau langkah – langkah yang dilakukan *Hawaid* dalam mendapatkan tim yang kompeten:

1. Membuat Pengumuman Rekrutmen Tim *Hawaid*

Pengumuman pencarian tenaga kerja atau rekrutmen dilakukan melalui media *online* dan *offline*. Sarana media *online* akan dipasangkan informasi mengenai rekrutmen di halaman media sosial resmi *Hawaid* secara berkesinambungan dan juga akan diiklankan melalui media sosial seperti *Instagram* dan *Facebook*. Sedangkan melalui media *offline* tim *Hawaid* akan mencetak beberapa brosur di sekitar lingkungan perusahaan yang mudah dijangkau masyarakat sekitar.

2. Melakukan Penyeleksian

Proses penyeleksian ini dilakukan setelah beberapa data diri pelamar masuk ke *email* resmi *Hawaid*, maka kami akan menyeleksi calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan dan kualifikasi yang dibutuhkan. Jika calon pelamar memenuhi kriteria maka kami akan menghubungi calon tenaga kerja untuk dilakukan wawancara untuk tahapan selanjutnya.

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. Proses *Screening*

Proses *screening* merupakan upaya pengecekan keaslian data yang diberikan dari pihak pelamar. Kemudian dengan melihat aktivitas keseharian dari halaman media sosial yang dimiliki untuk melihat secara tidak langsung karakter atau kepribadian yang dimiliki calon pelamar. Proses ini sekaligus untuk meningkatkan keamanan perusahaan agar tidak sembarangan memilih tenaga kerja yang mudah menyebarkan privasi perusahaan.

4. Mengatur Jadwal *Interview*

Proses penjadwalan wawancara ini dilakukan setelah mendapatkan pelamar yang sesuai dengan kriteria perusahaan, kemudian akan dihubungi melalui sambungan telfon atau email kepada pelamar untuk diberikan jadwal wawancara dengan owner *hawaiid* sekaligus sebagai pihak manajer.

5. *Interview*

Proses *interview* atau wawancara ini dilakukan untuk melihat langsung kompetensi calon tenaga kerja agar benar – benar memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan sekaligus melihat kondisi fisik, karakteristik, dan nilai – nilai kesopanan ketika wawancara dilakukan.

6. Penerimaan Tenaga Kerja

Setelah proses wawancara dilakukan maka akan dilakukan perundingan oleh pemilik, jika memenuhi kriteria maka pelamar yang telah melakukan sesi wawancara akan dihubungi kembali oleh pihak *hawaiid* apakah diterima atau ditolak menjadi tenaga kerja di *hawaiid*.

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.



7. Pelatihan Tenaga Kerja

Setelah pelamar dinyatakan lolos atau diterima setelah sesi wawancara, maka tahap selanjutnya pelamar akan memasuki sesi pelatihan tenaga kerja untuk beberapa waktu yang dibimbing langsung oleh *owner* untuk bekerja sesuai dengan standar operasional kerja *hawaid*.

8. Proses Penetapan Kerja.

Proses pelatihan kerja merupakan masa yang diberikan oleh tim *hawaid* untuk memastikan apakah calon pekerja benar – benar bisa mengoperasikan pekerjaan dengan baik sesuai dengan batas waktu, namun jika melalui batas waktu masih belum dapat beroperasi secara optimal akan dilakukan pemberhentian atau digantikan dengan tenaga kerja yang lain namun sebaliknya jika calon tenaga kerja mampu melewati masa pelatihan dengan baik akan diangkat sebagai pegawai tetap perusahaan.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

C. Uraian Kerja (Job Description)

Menurut Hasibuan (2007 : 32) *Job Description* adalah gambaran tertulis yang menguraikan tugas dan tanggung jawab, kondisi pekerjaan, hubungan pekerjaan dan aspek – aspek pekerjaan pada suatu jabatan tertentu dalam organisasi.

Job Description membantu para tenaga kerja memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan agar semakin baik dalam menjalankan tugas dan memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. Berikut ini merupakan uraian kerja (*job description*) *Hawaid*:

1. Manajer:

Hawaid membutuhkan sebuah manajer sebagai pimpinan dalam segala aktivitas operasional perusahaan, posisi manajer akan ditempati



oleh *owner* yang merangkap tugas sebagai manajer perusahaan yang memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab atas segala jalannya usaha.
- b. Mempekerjakan dan memberhentikan serta mempromosikan karyawan.
- c. Memantau kinerja karyawan.
- d. Mengevaluasi setiap pekerjaan dari setiap divisi pekerjaan.
- e. Memberikan pengarahan dan memotivasi karyawan.
- f. Menentukan gaji karyawan serta bertanggung jawab atas penentuan jumlah penambahan dan pengurangan karyawan.
- g. Mengevaluasi penghasilan perusahaan secara berkala.
- h. Membuat strategi jangka pendek dan jangka panjang bagi perusahaan.
- i. Menolak ataupun menyetujui segala bentuk kerjasama dengan para mitra perusahaan.

2. Penjahit:

Hawaid membutuhkan dua orang pekerja di posisi penjahit, berikut tugas yang harus dilaksanakan sebagai penjahit *hawaid*:

- a. Memberikan ide atau masukan mengenai model pakaian.
- b. Membuat pola dasar pakaian.
- c. Menjahit, mengobras, meneci segala kebutuhan produk.
- d. Menyelesaikan jahitan produk sesuai waktu yang telah ditentukan.

© 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.



- e. Berkolaborasi dengan desainer *hawaid* untuk menciptakan inovasi produk.
- f. Menjaga segala bentuk kerahasiaan perusahaan.

3. *Photo&videographer*:

Photo&videographer merupakan pihak yang mengatur keperluan pemotretan produk hingga pengeditan produk. Berikut tugas seorang *editor*:

- a. Mengatur proses pemotretan produk untuk dipasarkan.
- b. Membeli keperluan pengambilan gambar dan video produk.
- c. Mengoperasikan segala media elektronik dan transportasi yang dibutuhkan saat pengambilan gambar produk.
- d. Mengedit hasil pemotretan hingga menjadi hasil yang menarik.

4. *Digital Marketing*:

Digital Marketing atau pemasaran media digital memiliki tugas sebagai berikut:

- a. Melakukan promosi melalui media *online* dan *offline* dibawah pengawasan manajer.
- b. Membuat konten menarik secara berkala di akun media sosial resmi *hawaid*.
- c. Mengikuti bazaar dan penjualan di acara – acara tertentu.
- d. Mengawasi media sosial secara teratur untuk dapat merespon pelanggan dengan cepat.
- e. Melakukan komunikasi yang ramah dan sopan dalam melayani pembeli *online* maupun *offline*.
- f. Mengatur proses pemasangan iklan di media sosial.

© 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.



D. Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Menurut Hasibuan (2002 : 34), “spesifikasi pekerjaan adalah uraian persyaratan kualitas minimum orang yang bisa diterima agar dapat menjalankan satu jabatan dengan baik dan kompeten.” Sebuah spesifikasi dan kualifikasi jabatan membantu sebuah perusahaan mengetahui latar belakang, ciri, karakteristik calon pekerja untuk dapat disesuaikan dengan penempatan posisi kerja yang sesuai dengan bidangnya. Berikut adalah uraian spesifikasi pekerjaan yang harus dimiliki calon pekerja di *Hawaid*:

1. Penjahit

Hawaid membutuhkan spesifikasi tenaga kerja penjahit sebagai berikut:

- a. Wanita atau pria usia 30 – 50 Tahun.
- b. Minimal pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (Tata Busana).
- c. Dapat bekerjasama dengan tim.
- d. Memiliki pengalaman jahit minimal dua tahun.
- e. Jujur, teliti, rajin, disiplin, dan bertanggung jawab.
- f. Dapat bekerja di bawah tekanan.

2. *Photo&Videographer*

- a. Pria atau wanita usia 25 – 35 tahun.
- b. Minimal pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan di bidang: (Desain Grafis, fotografi, editor).
- c. Memiliki pengalaman proyek kerja pemotretan minimal satu tahun.
- d. Mencantumkan hasil karya potret atau video minimal dua karya.
- e. Bekerja keras, jujur, teliti, kreatif dan bertanggung jawab.
- f. Dapat bekerja di bawah tekanan.

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



g. Dapat mengoperasikan aplikasi edit foto spt: *photoshop, correl draw*, dll.

3. *Digital Marketing*:

- a. Pria atau wanita usia 23 – 35 tahun.
- b. Minimal pendidikan S1 (jurusan pemasaran, informasi dan teknologi).
- c. Memiliki pengalaman kerja minimal 2 tahun.
- d. Berbahasa Indonesia dan Inggris secara aktif.
- e. Bekerja keras, kreatif, inovatif, disiplin, teliti dan bertanggung jawab.
- f. Dapat bekerja secara tim.
- g. Dapat bekerja di bawah tekanan.
- h. Menguasai penggunaan sosial media.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

E. Struktur Organisasi Perusahaan

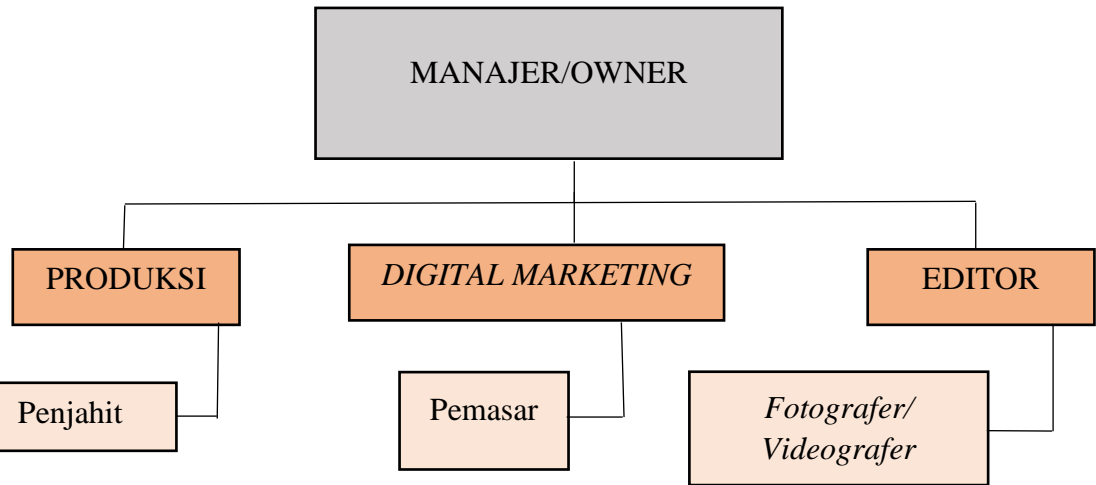
Menurut Robbins & Coulter (2007 : 284) “struktur organisasi dapat diartikan sebagai kerangka kerja formal organisasi yang dengan kerangka kerja itu tugas-tugas pekerjaan dibagi - bagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan.”

Dengan adanya sebuah struktur organisasi memudahkan sebuah perusahaan dalam membagi tugas yang diberikan kepada setiap bagian atau divisi sesuai jabatan yang diberikan pada saat penempatan posisi kerja.

Hawaid merupakan start-up yang baru hadir di industri *fashion* muslim sehingga masih menggunakan tipe stuktur organisasi yaitu *simple structure*. Berikut susunan uraian struktur organisasi *hawaid*:



Bagan 6. 1
Struktur Organisasi *Hawaid*



Sumber: *Hawaid*, tahun 2021

F. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Menurut Hasibuan (2012 : 118) adalah semua jenis pendapatan baik berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa atas kinerja yang diberikan kepada perusahaan. Tujuan diberikannya kompensasi kepada karyawan adalah sebagai bentuk apresiasi kinerja yang telah diberikan kepada perusahaan dan menambah semangat kerja para karyawan agar tetap optimal.

Dilansir dari artikel resmi CNN Indonesia, Presiden Republik Indonesia Joko Widodo telah resmi menandatangani Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 2021 tentang pengupahan sehingga dengan dikeluarkannya peraturan baru tentang pengupahan menandakan penghapusan rumus perhitungan upah buruh yang sebelumnya tercantum dalam PP Nomor 78 Tahun 2015 tentang pengupahan.



Artikel *gajimu.com* menjabarkan penjelasan mengenai aturan perhitungan

formula baru upah minimum berdasarkan PP No 36 Tahun 2021 bahwa penentuan

Upah Minimum ditetapkan berdasarkan kondisi ekonomi dan ketenagakerjaan.

Dengan memperhitungkan batas atas dan batas bawah upah minimum.

Dilansir dari perkembangan keputusan kenaikan UMP dari *website* resmi

ekonomi.bisnis.com bahwa pemerintah telah menetapkan kenaikan UMP tahun 2021

sebesar Rp 4.416.186,00 untuk wilayah provinsi DKI Jakarta. Namun dengan syarat

bagi pelaku usaha yang terdampak *covid-19* diperkenankan untuk tidak mengikuti

aturan yang berlaku sehingga masih sama seperti UMP tahun 2020, ungkap Gubernur

DKI Jakarta bapak Anies Baswedan.

Berdasarkan perubahan aturan perhitungan formulasi pengupahan yang telah

dilakukan oleh pemerintah melalui PP No 36 Tahun 2021, maka *Hawaidd* berupaya

mengikuti sesuai dengan kondisi perekonomian Indonesia dan juga ketenagakerjaan

yang mampu dilakukan oleh *Hawaidd* dengan memperhatikan batas atas dan batas

bawah upah minimum pekerja. Berikut rincian perhitungan gaji pokok dan tunjangan

hari raya bagi karyawan *Hawaidd*:

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.



Tabel 6. 2
Rincian Gaji Pokok dan THR Karyawan *Hawaiid*

Jabatan	Jumlah	Gaji pokok/Bln	Gaji Pokok/Thn	THR	Total
Manajer	1	Rp 5.000.000	Rp 60.000.000	Rp 5.000.000	Rp 65.000.000
Penjahit	2	Rp 8.833.632	Rp 106.003.584	Rp 8.833.632	Rp114.837.216
Foto/Videografer	1	Rp 4.650.000	Rp 55.800.000	Rp 4.650.000	Rp 60.450.000
Digital Marketing	1	Rp 4.750.000	Rp 57.000.000	Rp 4.850.000	Rp 61.850.000
Total		Rp 23.233.632	Rp 278.803.584	Rp 23.333.632	Rp 302.137.216

Sumber: *Hawaiid*, tahun 2021

Tabel 6. 3
Rincian Gaji Pokok dan THR Karyawan *Hawaiid* selama 5 Tahun

Tahun	2022	2023	2024	2025	2026
Biaya	Rp302.037.216	Rp317.139.077	Rp332.996.031	Rp349.645.832	Rp367.128.124

Sumber: *Hawaiid*, tahun 2021

Berdasarkan **Tabel 6.2** perusahaan memberikan kompensasi terbesar kepada manajer selaku penanggung jawab terbesar di perusahaan, kemudian disusul oleh divisi pemasaran dan keuangan karena pekerja harus selalau *mengupgrade* keahlian dalam pekerjaannya. Sedangkan untuk tenaga kerja lainnya disesuaikan dengan tingkat kesulitan pekerjaan serta tingkat kualifikasi standar pekerja saat dilakukan perekrutan.

Kemudian dilihat dari **Tabel 6.3** merupakan rincian gaji pokok beserta tunjangan hari raya yang diberikan setiap tahunnya untuk lima tahun kedepan terhitung sejak tahun 2021 sampai dengan tahun 2026 dengan tingkat kenaikan per tahun sebesar 5%.

1. Diteliti dan diteliti oleh seluruh anggota 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.