



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

6.1 Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Dessler (2018) merupakan proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengoperasikan karyawan serta untuk mengurus hubungan kerja, kesehatan, dan keselamatan mereka. Menurut UU Nomor 13 tahun 2003 Bab 1 ayat 2, dapat diartikan bahwa tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau pun jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Untuk usaha yang baru dibangun, tentu saja memilih tenaga kerja sangatlah penting. Tanpa seorang tenaga kerja tentu ini akan sulit bahkan tidak terealisasikan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu usaha karena, merupakan kunci yang menentukan pertumbuhan dan perkembangan perusahaan. Berikut merupakan rencana kebutuhan tenaga kerja *Eighty Eight Garage* :

Tabel 6. 1

Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja "Eighty Eight Garage"

Jabatan	Jumlah
Manajer	1
Admin sales	1
Logistic	1
Teknisi jasa pemasangan	2
Total	5

Sumber (*Eighty Eight Garage*, 2022)



Berdasarkan data Tabel 6.1 diatas dapat di jelaskan bahwa, rencana kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan Eighty Eight Garage dalam menjalankan operasional usaha sebanyak 5

orang, yang terdiri dari 1 pengelola, 1 karyawan layanan pemesanan dan 1 karyawan pengiriman produk.

Untuk waktu kerja para pekerja di Eighty Eight Garage yakni part time. Manager memiliki waktu kerja selama 2 jam sehari dengan jadwal kerja setiap hari. Layanan pemesanan memiliki waktu kerja selama 2 – 3 jam sehari tergantung pemesanan sedang banyak atau tidak. Layanan Pengiriman produk 2 - 3 jam sehari tergantung pengiriman sedang banyak atau tidak. Layanan jasa pemasangan diadakan tergantung dari konsumen yang ingin melakukan pemasangan di tempat Eighty Eight Garage.

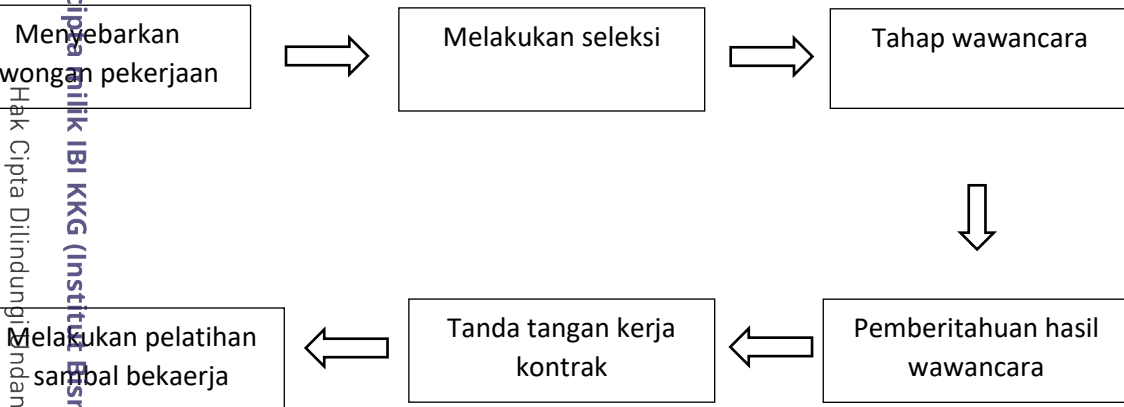
6.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Jika jumlah pekerja telah ditentukan maka, langkah selanjutnya merupakan kegiatan proses rekrutmen dan seleksi pekerja. Tujuan dari proses seleksi tenaga kerja menurut Dessler (2018), ialah untuk mencapai kemauan orang terhadap pekerjaan. Hal ini dilakukan agar perusahaan menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dan dapat dipekerjakan dengan baik oleh perusahaan. Proses rekrutmen, seleksi dan training pekerja di Eighty Eight Garage Dapat dilihat pada Gambar 6.1 sebagai berikut :



Gambar 6. 1

Proses Rekrutment Tenaga Kerja "Eighty Eight Garage"



Sumber : (Eighty Eight Garage, 2022)

6.3 Uraian Kerja

Job Description merupakan panduan yang dibuat perusahaan yang menjelaskan kegiatan, tugas, tanggung jawab dan bidang-bidang lainnya dari suatu jabatan. Dengan semakin jelasnya *job description* yang diberikan maka, akan memudahkan tenaga kerja untuk melaksanakan tugas yang akan dilakukan. *Job Description* setidaknya harus memuat informasi sebagai berikut :

- a) *Job identification*, yakni informasi yang berisi mengenai nama posisi, kode pekerjaan, serta posisi jabatan dalam struktur organisasi.
- b) *Job summary*, yaitu berisi informasia mengenai gambaran umum tentang pekerjaan seperti apa pekerjaan itu, cara kerjanya, dan mengapa itu perlu dilakukan.
- c) *Task & Responsibility*, ialah berisi informasi tugas apa yang perlu dilakukan dan tanggung jawab apa yang harus ditanggung.

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

1. Dilarang menyalin atau menjiplak sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengizinkan atau menyetujui penyalinan atau penjiplakan karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



6.4 Spesifikasi dan Kualifikasi jabatan

Menurut Robbins dan Coulter (2016:377), Pengertian Spesifikasi jabatan dan kualifikasi

jabatan merupakan kualifikasi minimum seseorang harus berhasil melakukan pekerjaan tertentu. Spesifikasi dan Kualifikasi posisi tersebut lebih lanjut tentang informasi mengenai keahlian, kecakapan, pengalaman, tingkat Pendidikan, dan kemampuan yang harus dimiliki oleh seseorang untuk menduduki jabatan tersebut agar dapat dilakukan dengan baik. Berikut ini merupakan spesifikasi dan kualifikasi jabatan dalam *Eighty Eight Garage* adalah :

a) Pengelola (*Manager*)

1) Spesifikasi :

a) Minimal Pendidikan S1

2) Kualifikasi :

- a) Memiliki pengalaman minimal 1 tahun di bidang manajemen dan otomotif
- b) Menguasai tipe – tipe mobil, penjualan, dan barang – barang modifikasi
- c) Dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik
- d) Dapat membuat laporan keuangan
- e) Teliti
- f) Jujur
- g) Sopan
- h) Dapat bekerja dalam tim



b) Admin sales

10) Spesifikasi :

- a) Pendidikan minimal sekolah dasar
- b) Baik dalam melayani konsumen
- c) Umur 20 – 25 tahun

2) Kualifikasi :

- a) Jujur
- b) Ramah
- c) Sopan
- d) Teliti

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

11) Lokasi

1) Spesifikasi :

- a) Pendidikan minimal Sekolah dasar
- b) Diutamakan Pria
- c) Usia minimal 18 tahun
- d) Memiliki fisik yang kuat
- e) Bisa menyetir mobil
- f) Bisa menyetir motor

2) Kualifikasi :

- a) Jujur
- b) Sopan
- c) Dapat bekerja dalam tim
- d) Teliti

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) Teknisi jasa pemasangan

1) Spesifikasi :

- a) Memiliki pengalaman minimal 1 tahun di bidang otomotif khususnya mekanik
- b) Menguasai pemasangan barang yang di jual *Eighty Eight Garage*
- c) Memiliki fisik yang kuat
- d) Diutamakan pria
- e) Usia minimal 20 tahun

2) Kualifikasi :

- a) Jujur
- b) Sopan
- c) Dapat bekerja dalam tim
- d) Teliti
- e) Kuat

6.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan suatu hal yang dibutuhkan dalam sebuah organisasi. Yang berfungsi baik mengarahkan ataupun wewenang masing-masing pekerja dalam sebuah perusahaan. Struktur organisasi ini diperlukan pada setiap perusahaan baik skala kecil ataupun besar. Menurut Robbins dan Coulter (2016:336) ada beberapa jenis struktur yang dapat dibedakan sebagai berikut:

a) *Simple Structure*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber dan menyebutkan nama penulis.
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.



Jenis struktur organisasi biasanya diterapkan pada bisnis kecil yang dimana pemilik usaha menyangkap menjadi manager. Yang menjadi kekuatan pada struktur organisasi ini ada pada kesederhanaannya yakni lebih cepat dalam mengambil keputusan, fleksibel, biaya kecil, serta pertanggungjawaban yang jelas. Kelemahannya ialah tingginya sentralisasi dan rendahnya formalitas sehingga tidak cocok jika usaha berkembang menjadi lebih besar.

a) *Functional Structure*

Jenis struktur organisasi lebih mengombinasikan spesialisasi pekerjaan yang serupa atau terkait. Keuntungan dari struktur ini adalah biaya kecil yang dikeluarkan dan karyawan dikelompokkan dengan orang lain yang memiliki tugas serupa. Sedangkan, kerugian dari struktur organisasi adalah bahwa mengejar target fungsional dapat menyebabkan manajer tidak melakukan yang terbaik untuk seluruh organisasi dan spesialis fungsional menjadi lebih terisolasi dan memiliki sedikit pemahaman tentang apa yang dilakukan unit lain.

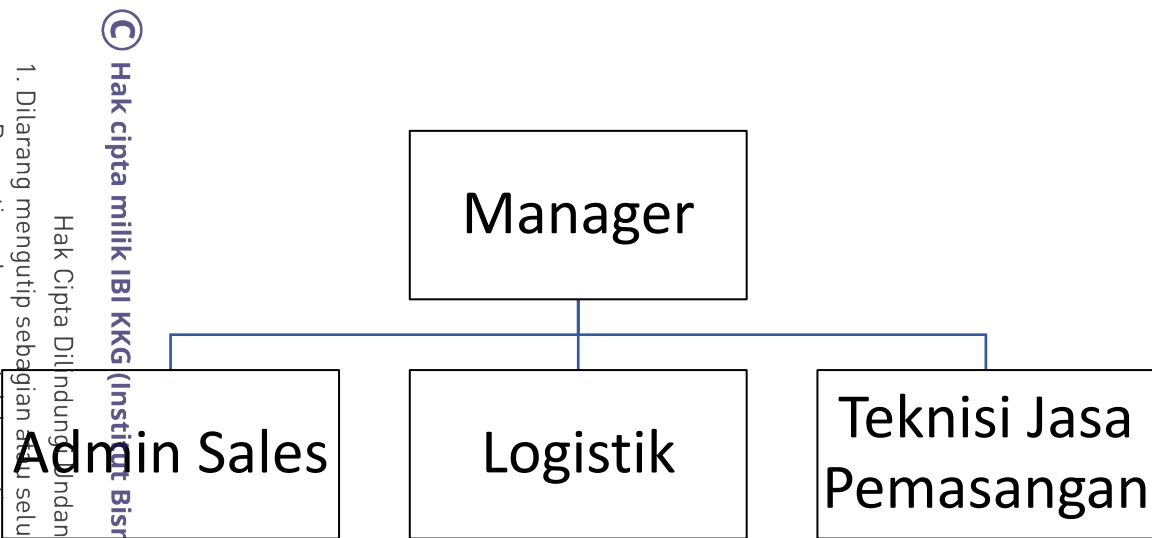
b) *Divisional Structure*

Jenis struktur organisasi ini merupakan struktur yang terdiri dari divisi bisnis yang jelas. Struktur organisasi ini lebih banyak digunakan di perusahaan yang sudah besar karena, setiap divisi memiliki wewenang terbatas, dengan manajer divisi yang memiliki wewenang atas unitnya dan bertanggung jawab atas kinerjanya. Keuntungan dari struktur ini ialah berfokus pada hasil, dimana manajer divisi bertanggung jawab atas apa yang terjadi pada produk dan layanan mereka.

Namun untuk kerugian struktur ini adalah duplikasi kegiatan dan sumber daya meningkatkan biaya dan mengurangi efisiensi. Berdasarkan tiga jenis struktur organisasi diatas, Eighty Eight Garage pada saat ini merupakan sebuah usaha kecil yang menggunakan simple structure sebagai struktur bisnis. Berikut merupakan susunan struktur organisasi Eighty Eight Garage :

Gambar 6. 2

Standar Organisasi "Eighty Eight Garage"



Sumber : (*Eighty Eight Garage*, 2022)

6.6 Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Kompensasi dan balas jasa kepada karyawan perlu diberikan oleh perusahaan berdasarkan waktu dan energi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan. Perusahaan wajib memberikan kompensasi dan membalas jasa karyawan dengan Memberikan gaji pokok dan THR (Tunjangan Hari Raya) kepada karyawannya. Berdasarkan hal tersebut, maka Eighty Eight Garage memberikan kompensasi dan balas jasa Kepada karyawannya berupa pembayaran seperti gaji pokok & tunjangan hari raya.

a) Gaji Pokok

Gaji pokok merupakan imbalan yang harus dibayarkan kepada para pekerja sesuai dengan jenis / tingkat pekerjaan yang besarnya ditentukan berdasarkan kesekapatan. Berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan pemerintah, UMR (Upah Minimum Regional) DKI Jakarta ditetapkan 4.641.854. (Sumber : Daftar UMR 2022 Tertinggi dan Terendah di Jabodetabek

Halaman all - Kompas.com)





b) Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan sekali dalam 1 tahun pada saat Sebelum Hari Raya (Tahun baru Imlek, Idul Fitri, Natal, Nyepi dan lainnya) Sesuai dengan kebijakan Menteri Ketenag kerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan bagi pekerja. Tunjagan yang diberikan sebesar gaji pokok dalam satu bulan. (Peraturan Menteri Ketenaga kerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2016,

Dalam Tabel 6.2 dapat digambarkan kompensasi keseluruhan dalam bentuk gaji pokok serta tunjangan hari raya yang diperoleh oleh karyawan selama tahun 2022.

Tabel 6. 2
Proyeksi Gaji dan Kompensasi Karyawan Part Time Tahun 2022
(dalam rupiah)

Jabatan	Jumlah	Gaji Per Bulan	Total Gaji Setahun	THR	Total Gaji + THR
Manager	1	5.500.000	33.000.000	5.500.000	38.500.000
Admin sales	1	4.500.000	27.000.000	4.500.000	31.500.000
Logistik	1	4.500.000	27.000.000	4.500.000	31.500.000
Teknisi jasa pemasangan	2	9.000.000	54.000.000	9.000.000	63.000.000
Total		10.200.000	122.400.000	23.500.000	164.500.000

Sumber (*Eighty Eight Garage, 2022*)

Pada tabel 6.2 diatas didapatkan Proyeksi Gaji dan Kompensasi Karyawan tetap Eighty Eight Garage pada tahun 2022 sebesar 164.500.000

Berikut merupakan Proyeksi Gaji dan Upah serta Kompensasi Karyawan Eighty Eight Garage pada tahun 2022 – 2026 yang disajikan dalam tabel 6.3 :

Tabel 6. 3
Proyeksi Gaji dan Upah serta Kompensasi Karyawan "Eighty Eight Garage"

1. Harap menulis IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie) pada setiap bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah. Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

(dalam rupiah)

Tahun	Total Kompensasi
2022	164.500.000
2023	314.665.000
2024	324.104.950
2025	333.828.099
2026	343.842.941

Sumber : (*Eighty Eight Garage*, 2022)

Proyeksi Gaji dan Upah serta kompensasi karyawan untuk lima tahun kedepan dapat diambil pada tabel 6.4 dengan kenaikan sebesar 3% setiap tahun untuk menyesuaikan kenaikan UMK.

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

