# BAB VI

**RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA**

1. **Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja**

Menurut Gary Dessler (2015:4) ‖Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses untuk memeroleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal- hal yang berhubungan dengan keadilan‖.

Menurut UU No.13 tahun 2003 Bab 1 pasal 1 ayat 2 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mempu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

*Phao-Phao Thai Tea* sebagai usaha baru yang akan memperhitungkan jumlah kebutuhan tenaga kerja dengan tepat agar usaha yang dijalankan dapat efektif dan efisien. Berikut adalah rincian rencana kebutuhan tenaga kerja *Phao- Phao Thai Tea* beserta dengan jabatan sebagai berikut :

# Tabel 6.1

**Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja Kedai *Phao-Phao Thai Tea***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| No | Jabatan | Jumlah |
| 1 | Pemilik Bisnis (Manajer) | 1 |
| 2 | Bagian Produksi (Barista) | 2 |
| 3 | Kasir | 1 |
|  | Total | 4 |

Sumber:kedai *Phao-Phao Thai Tea* 2019

Berdasarkan Tabel 6.1, kedai *Phao-Phao Thai Tea* mempekerjakan 1 orang karyawan dengan posisi sebagai kasir dan 2 orang karyawan dengan posisi sebagai barista. Karyawan diwajibkan mengerti dan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Pemilik berperan sebagai manajer akan melakukan pengawasan langsung terhadap bisnis.

# Proses Rekrutmen dan Seleksi tenaga kerja

Menurut Mondy dan Martocchio (2016:130) rekrutmen adalah proses menarik individu secara tepat waktu, dalam jumlah yang cukup, dan dengan kualifikasi yang sesuai untuk melamar pekerjaan dengan organisasi. Perusahaan kemudian dapat memilih pelamar yang kualifikasinya paling sesuai dengan deskripsi pekerjaan. Perusahaan perlu menemukan cara yang tepat untuk mendapatkan dan mendorong kandidat yang memenuhi syarat untuk posisi yang sangat penting di perusahaan.

Menurut Gary Dessler (2015:201) tujuan proses seleksi karyawan adalah untuk mencapai kesesuaian orang-pekerjaan. Hal ini dimaksudkan agar perusahaan

mendapatkan karyawan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan perusahaan dan kemudian dapat dipekerjakan oleh perusahaan. Berikut adalah langkah-langkah proses seleksi karyawan kedai *Phao-Phao Thai Tea* dalam proses seleksi karyawan:

* 1. Membuka lowongan pekerjaan

Kedai *Phao-Phao Thai Tea* akan membuka lowongan pekerjaan diberbagai media sosial seperti akun resmi kedai *Phao-Phao Thai Tea* di *instagram, Facebook, Twitter* dan website-website gratis yang menyediakan jasa untuk menaruh iklan lowongan kerja seperti loker.id, jobsribe.com, jobindo.com dan job.id.

* 1. Menentukan Kriteria Bagi Pelamar

Kedai *Phao-Phao Thai Tea* menciptakan beberapa kriteria bagi pelamar dengan posisi bagian produksi, yaitu sebagai berikut :

* + 1. Pria/wanita berusia maksimal 30 tahun
    2. Pendidikan akhir SMA atau sederajat
    3. Dapat membedakan warna (tidak buta warna)
    4. Bertanggung jawab, disiplin, rajin dan teliti
  1. Melakukan seleksi CV *(Curriculum Vitae)*

Pelamar akan memberikan CV *(Curriculum Vitae)* dan akan diseleksi oleh pemilik bisnis dengan kriteria yang telah ditentukan oleh perusahan Kemudian, manager akan menghubungi para calon karyawan terpilih untuk mełakukan interview.

* 1. Job interview

interview tahap dimana pelamar akan bertatap muka langsung dengan pemilik bisnis, Pertanyaan yang akan dilontarkan seputar alasan mengapa pelamar ingin bekerja di perusahaan tersebut. Kemudian pemilik bisnis akan bertanya

seputar skill dan kemampuan pelamar serta gaji. Dalam tahap ini pemilik bisnis dapat menilai dan menentukan siapa saja karyawan yang akan terpilih.

* 1. Penerimaan karyawan

Setelah lolos melewati beberapa tahap pemilihan karyawan. Karyawan yang terpilih dapat mulai bekerja di perusahan sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sebelum mulai bekerja, karyawan akan diberikan briefing, pelatihan, arahan serta motivasi agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

1. **Uraian Kerja *(Job Description)***

Uraian kerja atau *job description* merupakan pernyataan yang menjelaskan mengenai tugas yang harus dilakukan oleh seorang karyawan di perusahaan. Setiap bagian yang ada di dalam suatu organisasi pasti memiliki tugas dan fungsinya masing-masing. Berikut ini adalah tugas pokok dari masing-masing jabatan pada kedai *Phao-Phao Thai Tea:*

1. Pemilik Bisnis
   1. Melakukan pembelian bahan baku
   2. Menentukan tujuan dan target penjualan usaha
   3. Melakukan analisis faktor internal dan eksternal bisnis
   4. Mengawasi jalannya usaha
   5. Melakukan evaluasi kerja
   6. Memberi karyawan *rewards*
2. Kasir
   1. Melakukan penerimaan order
   2. Meng-*input* orderan
   3. Mengirim orderan ke bagian produksi
3. Produksi
   1. Membuat pesanan konsumen
   2. Melakukan *quality control* terhadap minuman yang dibuat

# Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Spesifikasi pekerjaan merupakan uraian syarat atau kriteria minimum dalam menerima orang untuk bekerja di perusahaan. Menurut Mondy dan Martocchio (2016:118) spesifikasi pekerjaan harus selalu mencerminkan minimum, bukan kualifikasi ideal untuk suatu pekerjaan. Berikut adalah uraian spesifikasi dan kualifikasi jabatan di kedai *Phao-Phao Thai Tea:*

* 1. Manajer
     1. Lulusan S1 / D3
     2. Pria / Wanita
     3. Usia 25 – 35
     4. Berjiwa pemimpin
     5. Mampu menentukan langkah strategi ke depan
     6. Mampu mengatur dan mengelola usaha secara profesional
     7. Memiliki keterampilan komunikasi yang baik
  2. Kasir
     1. Lulusan SI
     2. Wanita/Pria
     3. Usia 18 – 30
     4. Mampu melakukan pembukuan perbulan
     5. Bisa bekerja dalam tekanan
     6. Jujur dan disiplin
     7. Mampu dipercaya menjalankan keuangan usaha
  3. Produksi
     1. Lulusan SMP/SMA
     2. Pria
     3. Usia 18 – 30
     4. Mampu bekerja dalam tekanan
     5. Dapat bekerja dengan baik
     6. Pro-aktif dalam bekerja

# Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi adalah Struktur organisasi adalah suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Sehingga jika terdapat suatu komponen baik maka akan berpengaruh kepada komponen yang lainnya dan tentunya akan berpengaruh juga kepada organisasi tersebut.

Menurut P Robbins dan Mary Coulter (2016:336) mendefinisikan struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi, dan dikelompokkan secara formal. Berikut beberapa struktur organisasi perusahaan, antara lain:

* 1. *Simple structure*

Banyak perusahaan memulai usahanya dengan menggunakan struktur sederhana, dengan sedikit departementalisasi, kontrol yang luas, dan sentralisasi tinggi.

* 1. *Function structure*

Mengelomppokkan spesialisasi pekerjaan yang sama dalam satu bagian.

* 1. *Divisional structure*

Terdiri dari beberapa unit atau divisi. Dalam struktur ini, setiap divisi memiliki otonomi yag terbatas, dengan memiliki manajer divisi yang memiliki kontrol atas unitnya, dan bertanggung jawab atas divisinya.

Berikut adalah struktur organisasi kedai *Phao-Phao Thai Tea:*

# Gambar 6.1

**Struktur Organisasi Kedai *Phao-Phao Thai Tea***

Produksi

Kasir

Pemilik Bisnis

(Manajer)

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea* 2019

Berdasarkan Gambar 6.1 di atas kedai *Phao-Phao Thai Tea* tergolong sebagai struktur organisasi *simple.* Struktur organisasi yang sederhana ini dipilih karena mengingat kedai *Phao-Phao Thai Tea* merupakan usaha baru dan masih di dalam skala kecil dan pemilik sebagai pengambil keputusan dan pengawas usaha tersebut. Dalam usaha ini, pemilik bisni berperan sebagai manajer. struktur di atas masih merupakan struktur hierarki yang dibuat secara sederhana.

# Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Kompensasi dan Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan atas tenaga , jasa, 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.

Dalam menetapkan besarnya upah yang terdapat dalam Pasal 90 ayat 1 UU No. 13 Tahun 2003, pengusaha dilarang membayar lebih rendah dari ketentuan upah minimum yang telah ditetapkan pemerintah setempat. Pada 2019, UMR DKI Jakarta naik menjadi Rp 3.940.973 naik 8,03% dari UMP DKI Jakarta tahun 2019. UMP itu ditetapkan melalui Peraturan Gubernur DKI Jakarta Nomor 114 Tahun 2019. Berikut adalah rincian kompensasi dan balas jasa karyawan kedai *Phao-Phao Thai Tea:*

* 1. Gaji pokok

Gaji pokok adalah imbalan atau balas jasa yang dibayarkan berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan.

* 1. Tunjangan Hari Raya (THR)

Tunjangan Hari Raya (THR) diberikan setiap satu tahun sekali di salah satu dari 5 hari besar agama ini, yaitu Idulfitri, Natal, Nyepi, Waisak, Imlek di setiap tahunnya sesuai dengan peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia [Permenaker No. 06 Tahun 2016](https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2018/05/Permenaker-No.-06-Tahun-2016-tentang-Tunjangan-Hari-Raya-THR.pdf) tentang THR Keagamaan Bagi

Pekerja/Buruh di Perusahaan tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Tunjangan ini diambil dari satu kali gaji pokok masing-masing karyawan.

Berikut adalah tabel kompensasi dan balas jasa karyawan kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tabel 6.2

# Tabel 6.2

**Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tahun 2020 (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Gaji/Bulan/Orang** | **Gaji/Tahun** | **THR (5/12)** | **Total** |
| Manajer | 1 | 5.000.000 | 60.000.000 | 2.083.333 | 62.083.333 |
| Kasir | 1 | 4.200.000 | 50.400.000 | 1.750.000 | 52.150.000 |
| Produksi | 2 | 4.000.000 | 96.000.000 | 1.666.667 | 97.666.667 |
| **Total Keseluruhan** | | | | | 211.900.000 |

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019

# Tabel 6.3

**Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tahun 2021 (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Gaji/Bulan/Orang** | **Gaji/Tahun** | **THR** | **Total** |
| Manajer | 1 | 5.200.000 | 62.400.000 | 5.200.000 | 67.600.000 |
| Kasir | 1 | 4.400.000 | 52.800.000 | 4.400.000 | 57.200.000 |
| Produksi | 2 | 4.200.000 | 100.800.000 | 8.400.000 | 109.200.000 |
| **Total Keseluruhan** | | | | | 234.000.000 |

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019

# Tabel 6.4

**Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tahun 2022 (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Gaji/Bulan/Orang** | **Gaji/Tahun** | **THR** | **Total** |
| Manajer | 1 | 5.500.000 | 66.000.000 | 5.500.000 | 71.500.000 |
| Kasir | 1 | 4.700.000 | 56.400.000 | 4.700.000 | 61.100.000 |
| Produksi | 2 | 4.500.000 | 108.000.000 | 9.000.000 | 117.000.000 |
| **Total Keseluruhan** | | | | | 249.600.000 |

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019

# Tabel 6.5

**Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tahun 2023 (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Gaji/Bulan/Orang** | **Gaji/Tahun** | **THR** | **Total** |
| Manajer | 1 | 5.800.000 | 69.600.000 | 5.800.000 | 75.400.000 |
| Kasir | 1 | 5.000.000 | 60.000.000 | 5.000.000 | 65.000.000 |
| Produksi | 2 | 4.800.000 | 115.200.000 | 9.600.000 | 124.800.000 |
| **Total Keseluruhan** | | | | | 265.200.000 |

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019

# Tabel 6.6

**Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Kedai *Phao-Phao Thai Tea* Tahun 2024 (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Jabatan** | **Jumlah** | **Gaji/Bulan/Orang** | **Gaji/Tahun** | **THR** | **Total** |
| Manajer | 1 | 6.100.000 | 73.200.000 | 6.100.000 | 79.300.000 |
| Kasir | 1 | 5.300.000 | 63.600.000 | 5.300.000 | 68.900.000 |
| Produksi | 2 | 5.100.000 | 122.400.000 | 10.200.000 | 132.600.000 |
| **Total Keseluruhan** | | | | | 280.800.000 |

Sumber : kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019

Berdasarkan tabel 6.2 – 6.6 diatas dapat menentukan proyeksi balas jasa untuk lima tahun ke depan. Berikut tabel proyeksi balas jasa selama 5 tahun.

# Tabel 6.7

**Proyeksi Balas Jasa Kedai *Phao-Phao Thai Tea* selama 5 Tahun (Dalam Rupiah)**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Tahun** | **2020** | **2021** | **2022** | **2023** | **2024** |
| **Biaya** | 211.900.000 | 234.000.000 | 249.600.000 | 265.200.000 | 280.800.000 |

Sumber: kedai *Phao-Phao Thai Tea,*2019