

BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

6.1 Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Gary Dessler (2020 : 3) adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan ketenagakerjaan, kesehatan dan keselamatan, serta masalah keadilan. Peran tenaga kerja sangatlah membantu dalam kegiatan usaha terutama pada kegiatan produksi. Tenaga kerja yang terampil dan ahli tentunya dapat menghasilkan produk yang bagus dan berkualitas serta dapat menarik perhatian masyarakat.

Top Bowl merupakan usaha yang masih baru dan tergolong sebagai usaha mikro. Sehingga penulis harus menghemat biaya tenaga kerja. Penulis mempekerjakan tenaga kerja sesuai dengan bidang yang dibutuhkan agar kegiatan usaha Top Bowl dapat berjalan dengan lancar. Berikut merupakan rencana kebutuhan tenaga kerja Top Bowl:

Tabel 6.1
Kebutuhan Tenaga Kerja Top Bowl

Jabatan	Jumlah
Manajer	1 Orang
Produksi	1 Orang
Total	2 Orang

Sumber: Top Bowl



6.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Gary Dessler (2020 : 101) Rekrutmen dan Seleksi berisi informasi tentang tugas-tugas apa saja yang harus dilakukan dalam pekerjaan dan karakteristik manusia yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas dalam membantu manajer memutuskan jenis orang yang akan direkrut dan dipekerjakan. Proses seleksi akan ditetapkan setelah proses rekrutmen tenaga kerja telah dilakukan.

Tujuan dari rekrutmen adalah untuk menerima para pelamar yang sesuai dengan kriteria suatu perusahaan. Penulis akan memasang iklan lowongan pekerjaan di berbagai media sosial yang digunakan. Dalam iklan lowongan tersebut sudah tertera kriteria yang dibutuhkan serta nomor yang dapat dihubungi. Maka akan terkumpul para pelamar yang akan lanjut pada proses seleksi.

Seleksi merupakan kegiatan pengambilan keputusan yang tepat dalam memilih tenaga kerja yang paling cocok dan sudah memenuhi kualifikasi untuk dapat diterima menjadi pegawai dari suatu perusahaan atau usaha.

Berikut merupakan tahapan seleksi yang dilakukan Top Bowl:

1. Wawancara para pelamar

Wawancara dilakukan secara langsung oleh pemilik Top Bowl. Para pelamar akan datang ke lokasi wawancara akan dilakukan. Wawancara dilakukan untuk melihat sikap serta memperoleh informasi yang jujur mengenai pengalaman, karakter dan keterampilan dari calon pegawai.

2. Pemilihan pegawai

Setelah proses wawancara dilakukan, pemilik harus menentukan pegawai yang akan dipilih sebagai pegawai Top Bowl. Tentunya merupakan pegawai yang paling cocok dan memenuhi kriteria yang telah dibuat.





3. Penerimaan pegawai

☉ Pegawai yang terpilih akan dihubungi oleh pemilik dan memberitahu bahwa telah terpilih menjadi pegawai Top Bowl. Membahas tugas yang akan dikerjakan serta SOP dan gaji pegawai.

4. Pelatihan Pegawai

Pegawai Top Bowl akan dilatih selama seminggu penuh sebelum toko dibuka. Agar pegawai nantinya telah siap melakukan pekerjaannya dan segala kegiatan usaha dapat berjalan dengan baik dan lancar.

6.3 Uraian Kerja (Job Description)

Job Description menurut Dessler (2020 : 100) adalah pernyataan tertulis tentang daftar tugas, tanggung jawab, *reporting relationship*, kondisi kerja, dan pengawasan tanggung jawab.

Uraian pekerjaan merupakan gambaran pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan untuk memudahkan pegawainya dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang sudah ditetapkan.

Waktu yang dibutuhkan untuk membuat 1 porsi adalah 10 menit. Berikut merupakan uraian kerja pegawai Top Bowl:

1. Manajer
 - a. Membuat rencana jangka panjang
 - b. Menjalankan proses penjualan
 - c. Membuat strategi pemasaran
 - d. Melakukan *quality control*
 - e. Melakukan *briefing* sebelum *opening*
 - f. Melakukan pembukuan setelah *closing*
 - g. Memberikan bimbingan dan motivasi kepada pegawai
 - h. Melakukan pengambilan keputusan dalam setiap kebijakan
 - i. Melakukan penerimaan pesanan dari pelanggan



2. Produksi
 - a. Mengolah bahan baku menjadi produk jadi
 - b. Menyiapkan pesanan pelanggan
 - c. Melakukan pemesanan bahan baku
 - d. Memastikan kualitas bahan baku
 - e. Menghitung sisa stok bahan baku
 - f. Menjaga kebersihan dapur

6.4 Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Job Specification menurut Robbins (2018 : 387) adalah pernyataan tertulis tentang kualifikasi minimum yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sukses. Spesifikasi dan kualifikasi jabatan merupakan syarat pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas dengan baik yang telah diberikan oleh perusahaan. Berikut merupakan spesifikasi dan kualifikasi jabatan dari setiap bagian:

1. Manajer
 - a. Mampu memberikan motivasi
 - b. Memiliki jiwa pemimpin
 - c. Bertanggung jawab
 - d. Teguh
 - e. Teliti
 - f. Mampu bekerja sama dengan orang lain
 - g. Memiliki pemikiran yang terbuka
 - h. Mampu mengambil keputusan



2. Produksi

- a. Pendidikan terakhir minimal SMA/SMK
- b. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun
- c. Dapat membuat laporan produksi
- d. Dapat berkomunikasi dengan baik
- e. Mau bekerja sama dengan tim
- f. Memiliki pengetahuan memasak
- g. Mau bekerja keras

6.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menurut Robbins (2018 : 384) adalah pengaturan formal pekerjaan di dalam organisasi. Struktur ini ditunjukkan secara visual dalam bagan organisasi, juga melayani banyak pembelian. Struktur organisasi merupakan sistem mengenai tugas yang saling berhubungan pada setiap bagian di suatu organisasi atau perusahaan. Setiap perusahaan harus memiliki struktur organisasi yang jelas. Struktur organisasi dapat menjelaskan tentang tugas dan tanggung jawab secara jelas. Beberapa jenis struktur organisasi menurut Robbins (2018 : 395) sebagai berikut:

1. Struktur Sederhana

Sebagian besar perusahaan memulai sebuah usaha dengan menggunakan struktur yang sederhana, memiliki rentang kendali yang luas, dan desain organisasi dengan sedikit departementalisasi. Serta otoritasnya terpusat pada satu orang dan sedikit formalisasi.



2. Struktur Fungsional

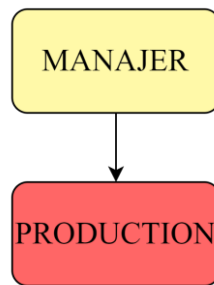
Struktur fungsi merupakan desain organisasi yang mengelompokkan spesialisasi pekerjaan yang terkait. Dapat menganggap struktur ini sebagai departementalisasi fungsional yang diterapkan pada seluruh organisasi.

3. Struktur Divisional

Struktur divisi adalah struktur organisasi yang terdiri dari unit-unit bisnis atau divisi yang terpisah. Dalam struktur ini, setiap divisi memiliki otonomi yang terbatas, dengan manajer divisi yang memiliki otoritas dan bertanggung jawab atas kinerja unitnya.

Berdasarkan jenis struktur organisasi diatas, Top Bowl adalah sebuah usaha kecil yang menggunakan jenis struktur sederhana dalam struktur organisasinya. Berikut ini merupakan struktur organisasi Top Bowl:

Gambar 6.1
Struktur Organisasi Top Bowl



Sumber: Olahan Penulis

6.6 Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Dalam sebuah usaha, setiap karyawan atau pegawai merupakan sumber daya manusia yang berperan penting dalam segala kegiatan operasional suatu usaha. Memberikan balas jasa kepada karyawan adalah suatu kewajiban yang harus diberikan oleh perusahaan. Dengan begitu, setiap karyawan memiliki hak untuk mendapatkan imbalan atau balas jasa.



Imbalan atau balas jasa tersebut harus sesuai dengan tugas yang dikerjakan sebagai bentuk penghargaan atas kerja kerasnya. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan akan memberikan balas jasa yang berupa gaji pokok serta tunjangan.

Kompensasi karyawan mencakup semua bentuk gaji yang diberikan kepada karyawan dan yang timbul dari pekerjaan mereka. Dengan adanya kompensasi yang diberikan akan membuat karyawan menjadi lebih fokus dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Ada dua komponen kompensasi karyawan yaitu:

1. Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung merupakan jenis balas jasa yang berwujud. Seperti gaji, bonus, upah, insentif dan komisi.

2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi Tidak Langsung merupakan jenis balas jasa yang diberikan tidak secara langsung. Seperti asuransi kesehatan, fasilitas, liburan gratis yang dibayarkan oleh perusahaan.

Bentuk kompensasi dan balas jasa yang akan diberikan oleh Top Bowl kepada karyawannya berupa gaji pokok bulanan dan juga tunjangan hari raya (THR). Kompensasi utama yang diberikan kepada karyawan adalah gaji pokok bulanan. Besaran gaji yang diberikan akan mengikuti upah minimum provinsi (UMP) yang berlaku di Provinsi Daerah Khusus Ibukota Jakarta tahun 2023 yang sebesar Rp4.901.798.

Menurut Permenaker No. 6 Tahun 2016, tunjangan hari raya keagamaan merupakan kewajiban yang harus diberikan kepada karyawan yang telah memiliki masa kerja dua belas bulan terus menerus atau lebih. Tunjangan hari raya yang diberikan sebesar satu bulan gaji. Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan wajib dibayarkan paling lambat tujuh hari sebelum hari raya keagamaan. Gaji dan THR karyawan Top Bowl akan meningkat 5% setiap tahunnya. Berikut merupakan rincian gaji dan THR karyawan Top Bowl:



Tabel 6.2

Rincian Gaji dan THR Karyawan Top Bowl Tahun 2024

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/Tahun	THR	Gaji Pokok/Tahun + THR
Manajer	1	Rp6.000.000	Rp72.000.000		Rp72.000.000
Produksi	1	Rp5.000.000	Rp60.000.000		Rp60.000.000
Total	2	Rp11.000.000	Rp132.000.000		Rp132.000.000

Sumber: Observasi Penulis

Pada tahun 2024, karyawan Top Bowl masih belum mendapatkan THR. sehingga biaya yang harus dikeluarkan oleh Top Bowl hanya biaya gaji saja sebesar Rp132.000.000 dikarenakan masa kerja karyawan belum sampai 6 bulan.

Tabel 6.3

Rincian Gaji dan THR Karyawan Top Bowl Tahun 2025

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/Tahun	THR	Gaji Pokok/Tahun + THR
Manajer	1	Rp6.300.000	Rp75.600.000	Rp3.150.000	Rp78.750.000
Produksi	1	Rp5.250.000	Rp63.000.000	Rp2.625.000	Rp65.625.000
Total	2	Rp11.550.000	Rp138.600.000	Rp5.775.000	Rp144.375.000

Sumber: Tabel 6.2

Pada tahun 2025, karyawan Top Bowl mendapatkan THR setengah dari satu bulan gaji karena masa kerja karyawan sudah mencapai 6 bulan. Gaji dan THR karyawan Top Bowl meningkat sebesar 5%. Sehingga Biaya Gaji dan THR yang harus dikeluarkan oleh Top Bowl dalam tahun 2025 sebesar Rp144.375.000.

1. Di rangkai menjadi satu seluruh karyawan ini tanpa memisahkan sumber:
 a. Pengutipan untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
 2. Di rangkai mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tuas ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

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



Tabel 6.4

Rincian Gaji dan THR Karyawan Top Bowl Tahun 2026

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/Tahun	THR	Gaji Pokok/Tahun + THR
Manajer	1	Rp6.615.000	Rp79.380.000	Rp6.615.000	Rp78.750.000
Produksi	1	Rp5.512.000	Rp66.144.000	Rp5.512.000	Rp65.625.000
Total	2	Rp12.127.000	Rp145.524.000	Rp12.127.000	Rp157.651.050

Sumber: Tabel 6.3

Pada tahun 2026, karyawan Top Bowl mendapatkan THR satu bulan gaji karena masa kerja karyawan sudah mencapai satu tahun penuh. Gaji dan THR karyawan Top Bowl meningkat sebesar 5%. Sehingga Biaya Gaji dan THR yang harus dikeluarkan oleh Top Bowl dalam tahun 2026 sebesar Rp157.651.050.

Tabel 6.5

Rincian Gaji dan THR Karyawan Top Bowl Tahun 2027

Jabatan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/Tahun	THR	Gaji Pokok/Tahun + THR
Manajer	1	Rp6.945.750	Rp83.349.000	Rp6.945.750	Rp90.294.750
Produksi	1	Rp5.788.125	Rp69.457.500	Rp5.788.125	Rp75.245.625
Total	2	Rp12.733.875	Rp152.806.500	Rp12.733.875	Rp165.540.375

Sumber: Tabel 6.4

Pada tahun 2027, karyawan Top Bowl mendapatkan THR satu bulan gaji karena masa kerja karyawan sudah mencapai lebih dari satu tahun. Gaji dan THR karyawan Top Bowl meningkat sebesar 5%. Sehingga Biaya Gaji dan THR yang harus dikeluarkan oleh Top Bowl dalam tahun 2027 sebesar Rp165.540.375.

1. Disarankan untuk memperhatikan data dan informasi yang relevan untuk mendukung penelitian, penulisan artikel, dan tugas-tugas lainnya.
 2. Ditawarkan untuk membantu dalam menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan penelitian, penulisan artikel, dan tugas-tugas lainnya.
 3. Tanpa izin IBIKKG.

Hak cipta milik IBIKKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

