



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

6.1 Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Tenaga kerja menjadi kebutuhan untuk membantu dan melancarkan kegiatan usaha agar dapat berjalan dengan lancar. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Bab 1 Pasal Ayat 2 yang berisi tentang tenaga kerja yang setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Berikut ini merupakan tenaga kerja *kindnest* beserta jabatannya, yaitu

Tabel 6.1
Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

No.	Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja
1	Manajer	1
2	Produksi	1
3	Operasional	1
	Total Tenaga Kerja	3

Sumber: *Kindnest*

Tenaga kerja yang dibutuhkan *kindnest* terdiri dari 2 orang tenaga kerja yang terdiri 1 tenaga kerja bagian produksi yang bertugas mengelola sarang burung walet dari bahan mentah menjadi siap minum. Dan terdiri dari 1 tenaga kerja bagian operasional yang bertugas melakukan pengemasan produk, melakukan pengecekan terhadap persediaan stok perlengkapan, dan bertugas menjaga kebersihan ruang tempat usaha. Manajer bertugas melakukan pengawasan terhadap kegiatan produksi dan operasional serta mengelola media sosial milik *kindnest*.

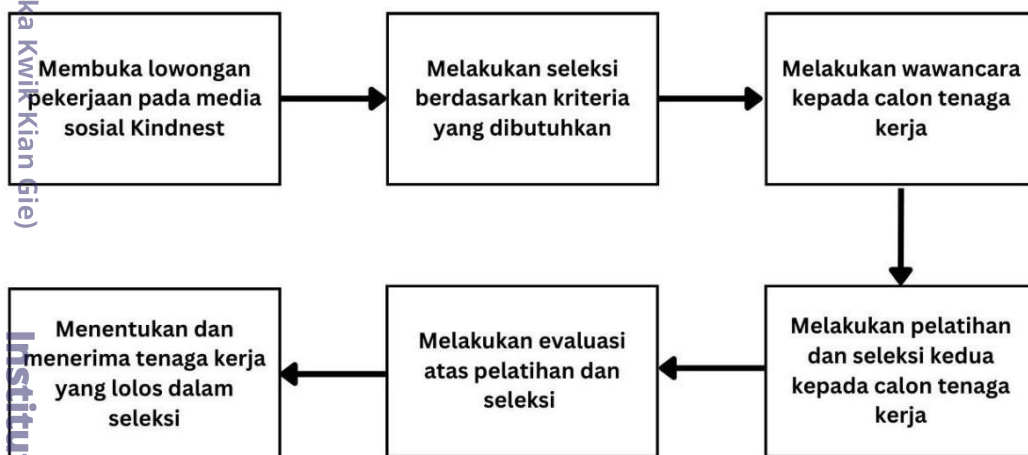


6.2 Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Dessler (2017:135), Perekrutan tenaga kerja merupakan proses mencari suatu individu untuk mengisi posisi yang kosong dan dibutuhkan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Kindnest dalam merekrut tenaga kerja pastinya akan selektif agar tenaga kerja tersebut dapat menjalankan bisnis dan mau mengikuti semua standar operasional dari *kindnest* serta membantu pemilik untuk mewujudkan visi dan misi *kindnest*. Berikut ini merupakan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dilakukan oleh *kindnest*, yaitu

Gambar 6.1
Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja



Sumber: *Kindnest*

a. Membuka Lowongan Pekerjaan

Kindnest membuka lowongan pekerjaan dan menyebarkannya di media sosial. Lowongan pekerjaan tersebut berisikan beberapa kriteria yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja, yaitu

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.



- 1) Wanita atau Pria usia maksimal 27 tahun
- 2) Pendidikan SMA/SMK
- 3) Sehat jasmani dan rohani
- 4) Mampu bekerja sama
- 5) Mampu mengikuti SOP yang ada

b. Seleksi Berdasarkan Pemenuhan Kriteria

Setelah lowongan pekerjaan disebar dan banyak calon tenaga kerja yang melamar, langkah berikutnya menyeleksi calon tenaga kerja berdasarkan pemenuhan kriteria yang telah tertulis pada lowongan pekerjaan.

c. Melakukan Wawancara

Menghubungi calon tenaga kerja untuk dilakukan wawancara untuk menanyai beberapa pertanyaan tentang pengalaman, motivasi kerja, dan juga gaji yang diharapkan. Dengan adanya interaksi ini, diharapkan dapat mengetahui karakter calon tenaga kerja yang akan digunakan.

d. Melakukan Pelatihan dan Seleksi

Pada tahap ini dilakukan pelatihan sesuai dengan posisi yang ditempatkan untuk calon tenaga kerja yang berguna untuk melihat kemampuan calon tenaga kerja dalam melakukan kegiatan dan proses dalam bekerja. Pada tahap ini dilakukan pelatihan dan seleksi secara bersamaan yang bertujuan menghemat anggaran dan waktu, sehingga calon tenaga kerja yang diterima tidak perlu lagi dilatih secara khusus karena sudah mendapat pelatihan sebelumnya.

e. Evaluasi atas hasil seleksi

Pada tahap ini dilakukannya evaluasi atas hasil pelatihan. Pelatihan praktik yang dilakukan selama satu minggu akan menjadi acuan dan dasar penilaian calon tenaga kerja.



f. Menentukan Tenaga Kerja

Setelah dilakukan evaluasi, maka tahap terakhir adalah menentukan tenaga kerja mana yang akan diterima sebagai tenaga kerja *kindnest*. Penilaian ini berdasarkan pada etos kerja, seberapa mampu tenaga kerja mengikuti standar yang diberikan *kindnest*, dan pengalaman yang dimiliki.

6.3 Uraian Kerja (*Job Description*)

Uraian kerja adalah daftar atau tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tenaga kerja. Uraian kerja harus diberikan dengan jelas dan ditepatkan pada tenaga kerja yang sesuai dengan latar belakang dan pengalaman yang sudah dimiliki oleh tenaga kerja tersebut. Berikut ini merupakan uraian pekerjaan tenaga kerja *kindnest*, yaitu

a. Manajer

Tugas dan tanggung jawab bagian administrasi, yaitu

- 1) Menerima pesanan dan mengelola media sosial *Kindnest*
- 2) Mengawasi performa dan mengatur proses kerja tenaga kerja
- 3) Menjaga reputasi baik *kindnest*
- 4) Melakukan pembelian perlengkapan dan bahan baku yang habis
- 5) Mengelola keuangan hasil dari penjualan dan anggaran biaya
- 6) Melakukan penggajian kepada tenaga kerja
- 7) Membuat laporan periodik
- 8) Membantu proses promosi

b. Produksi

Tugas dan tanggung jawab bagian produksi, yaitu

- 1) Mengelola bahan baku sarang burung walet menjadi minuman sarang burung walet
- 2) Menjaga kualitas dan mutu minuman sarang burung walet *kindnest*



3) Melakukan pengecekan terhadap persediaan bahan baku

c. Operasional

Tugas dan tanggung jawab bagian operasional, yaitu

- 1) Melakukan pengemasan produk pada saat ada pesanan dari konsumen
- 2) Menghubungi pihak ekspedisi untuk pengiriman barang
- 3) Melakukan pengecekan terhadap persediaan perlengkapan yang digunakan untuk pengemasan produk
- 4) Bertanggung jawab atas kebersihan

6.4 Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Spesifikasi dan kualifikasi jabatan merupakan syarat minimal yang harus dimiliki tenaga kerja agar dapat menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik. Berikut ini merupakan spesifikasi dan kualifikasi jabatan yang dibutuhkan dari masing-masing jabatan, yaitu

a. Produksi

- 1) Wanita berusia maksimal berumur 27 tahun
- 2) Pendidikan minimal SMA/SMK
- 3) Sehat jasmani dan rohani
- 4) Mampu bekerja sama
- 5) Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab

b. Operasional

- 1) Pria atau wanita maksimal berumur 27 tahun
- 2) Pendidikan minimal SMA/SMK
- 3) Sehat jasmani dan rohani
- 4) Mampu bekerja sama
- 5) Jujur, disiplin, dan bertanggung jawab

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.



6.5 Struktur Organisasi Perusahaan



Menurut Stephen P Robbins dan Mary Coulter (2016:395) ada beberapa struktur organisasi perusahaan, yaitu

a. *Simple Structure*

An organizational design with little departmentalization, wide spans of control, centralized authority, and little formalization. Yang artinya yaitu banyak perusahaan memulai usahanya dengan menggunakan struktur sederhana, dengan sedikit departementalisasi, kontrol yang luas, dan sentralisasi tinggi.

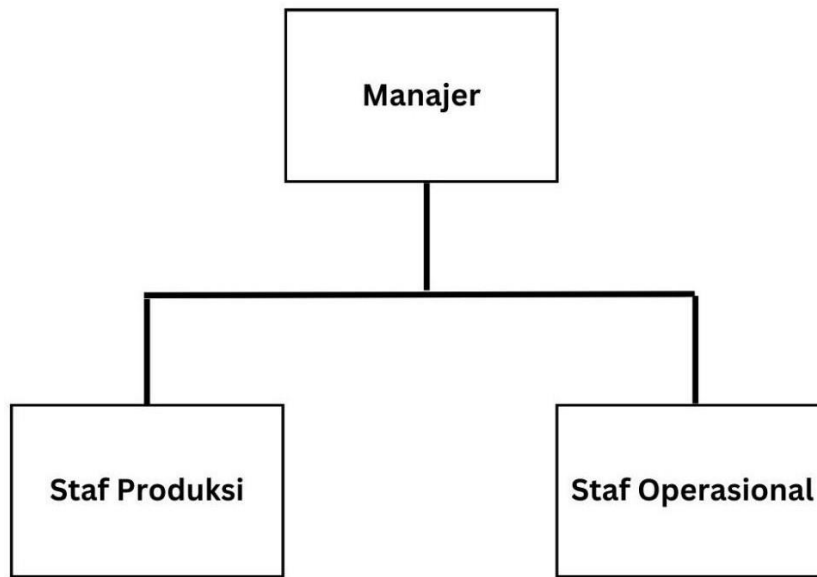
b. *Functional structure*

An organizational design that groups together similar or related occupational specialties. Yang memiliki arti sebagai pengelompokan spesialisasi pekerjaan yang sama dalam satu bagian

c. *Divisional structure*

An organizational structure made up of separate, semiautonomous units or divisions. Yang memiliki arti yaitu terdiri dari beberapa unit atau divisi. Dalam struktur terdapat setiap divisi memiliki otonomi yang terbatas, dengan memiliki manajer divisi yang memiliki kontrol atas unitnya, dan bertanggung jawab atas divisinya.

Gambar 6.2
Struktur Organisasi Kindnest



Sumber: *Kindnest*

6.6 Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Kompensasi menurut Robbins dan Coulter (2016:386), adalah berbagai jenis penghargaan dan manfaat seperti gaji pokok dan gaji, penggajian gaji dan gaji, pembayaran insentif, dan manfaat dan layanan lainnya, yang diterima karyawan atas jasa kerja keras, tenaga, dan pikiran yang sudah dikeluarkan pada organisasi. Mengembangkan sistem kompensasi yang efektif dan tepat adalah bagian penting dari proses *Human Resource Management*. Itu dapat membantu menarik dan mempertahankan individu yang kompeten dan berbakat yang membantu organisasi mencapai misi dan tujuannya.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan 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,

© 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.



termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Selain itu, berdasarkan peraturan Menteri Tenaga Kerja Indonesia Nomor Per-04/MBN/1994 dalam UU No. 4 Tahun 1994 tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja di Perusahaan. Tunjangan ini diambil dari satu kali gaji pokok masing-masing karyawan.

Kindnest yang berlokasi pada kota Pontianak, Kalimantan barat memiliki UMK (upah minimum kota) sebesar Rp 2.750.644,55. Sehingga *kindnest* harus membayar balas jasa tenaga kerja seminimal-minimal sesuai dengan UMK yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Berikut ini rincian kompensasi dan balas jasa tenaga kerja *kindnest*, yaitu

Tabel 6.2
Rincian Kompensasi dan Balas Jasa Tenaga Kerja *Kindnest* Dalam 1 Tahun

No.	Jabatan	Jumlah Tenaga Kerja	Gaji Pokok /Bulan (Rp.)	Gaji Pokok /Tahun (Rp.)	THR (Rp.)	Total (Rp.)
1	Manajer	1	2.850.000	34.200.000	712.500	34.912.500
2	Produksi	1	2.850.000	34.200.000	712.500	34.912.500
3	Operasional	1	2.800.000	33.600.000	700.000	34.300.000
Total		3	8.500.000	102.000.000	2.125.000	104.125.000

Sumber: *Kindnest*

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber: a. Penulisan 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.

