



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Cici Barbar merupakan konsep bisnis f&b daring yang berposisi pada tahap pengembangan. Pada tahap pengembangan ini, dibutuhkan sumber daya kunci yang mampu mendorong kinerja perusahaan secara efektif. Sumber daya manusia menjadi faktor penggerak utama kegiatan pada Cici Barbar akan terbagi menjadi bagian pengurus produk, pengurus kanal pemasaran dan juga pengurus pesanan. Kebutuhan tenaga kerja dapat dijelaskan pada tabel 6.1

Tabel 6.1
Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja

Departemen	Jumlah TK
Owner	1
Chef	1
Admin Marketing	1
Finance	1

Sumber: Perencanaan Cici Barbar

B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut Nuraeni (2018), Rekrutmen merupakan proses mencari, menemukan, mengajak dan menetapkan sejumlah individu dari dalam maupun luar perusahaan sebagai calon tenaga kerja dengan karakteristik dan kualifikasi tertentu seperti yang telah ditetapkan dalam perencanaan Sumber Daya Manusia.

Proses rekrutmen dilakukan secara eksternal melalui pelamar, rekomendasi karyawan dan iklan.

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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini untuk dipublikasikan dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

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



1. Pelamar

Pelamar langsung ke tempat usaha. Proses pencarian karyawan melalui penggantungan langsung papan lowongan pekerjaan pada toko fisik. Calon pelamar akan melihat papan dan menghubungi langsung pihak pemilik toko fisik untuk kemudian langsung mengunjungi tempat kerja untuk melakukan wawancara langsung oleh direktur toko online.

2. Rekomendasi karyawan

Rekomendasi diberikan oleh para karyawan yang sudah bekerja di toko fisik maupun para karyawan yang bekerja di lingkungan toko fisik. Rekomendasi ini kemudian akan langsung dibawa oleh karyawan untuk langsung bertemu dan di wawancara oleh direktur toko online.

3. Iklan

Proses iklan akan dilakukan melalui pendaftaran pada *Jobstreet, LinkedIn, Loker.id*, dan *Karir*. Iklan yang digunakan merupakan iklan pencarian pekerja bebas biaya dengan batas waktu tertentu. Pekerja akan langsung menghubungi direktur *Cici Barbar*

Seleksi

Proses seleksi merupakan tahap setelah melakukan rekrutmen yang kemudian akan dipilih rekrut yang terkumpul dan memenuhi syarat yang sesuai. Proses seleksi bertujuan untuk mendapatkan karyawan yang mampu memberi kontribusi yang baik dan pelayanan yang terbaik demi kepuasan bersama (Zainal et al., 2018 : 126). Tahapan seleksi tenaga kerja akan dilakukan sebagai berikut:

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 IBKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



1. Pengisian format lamaran

Para rekrut yang sudah menghubungi langsung pihak Cici Barbr akan mengisi format lamaran yang kemudian diisi dengan informasi dan data lengkap pribadi. Format lamaran akan berisi tentang identitas pribadi, tempat tinggal, pekerjaan sebelumnya, pencapaian, Riwayat Pendidikan.

2. Tes kemampuan

Tes kemampuan akan diberikan kepada para rekrut yang ditujukan untuk manager marketplace. Tes kemampuan ini akan terfokus pada penggunaan alat operasional yakni laptop dan handphone, pemahaman mengenai konsep data, serta pengoperasian aplikasi Ms. Excel.

3. Wawancara

Tahap terakhir adalah wawancara yang ditunjukkan untuk memahami secara langsung para rekrut dan melihat konsisten hasil tes. Proses wawancara akan dilakukan selama 15-25 menit. Pembagian waktu adalah 5 menit pengenalan, 15 menit isi dan 5 menit penjelasan kerja. Pada tahap pengenalan akan dilakukan pertanyaan mengenai identitas pribadi dari rekrut. Pada tahap isi wawancara akan berfokus pada pengalaman kerja, pelatihan yang pernah diikuti, karir yang ingin dicapai, serta motivasi. Pada tahap akhir memberikan penjelasan kerja yang akan dihadapi dan mengenai Cici Barbr secara umum.

D. Penerimaan

Setelah melakukan pertimbangan dan penilaian akan konsisten dan kesesuaian rekrut maka seleksi akan dilakukan. Proses seleksi akan dikabarkan 3 hari setelah hari wawancara terakhir.



E. Uraian Kerja (*Job Description*)

1. *Owner*

- a. Bertemu dengan vendor layanan atau pemasok produk untuk memfasilitasi pengiriman
- b. Melakukan pembelian untuk inventory stock persediaan
- c. Identifikasi masalah, buat keputusan dan interpretasikan hasil berdasarkan analisa yang dilakukan
- d. Mengembangkan manajemen yang ada dengan perencanaan, strategi, pengorganisasian, staffing, memimpin, controlling dan membuat perubahan
- e. Meningkatkan kualitas dan produktivitas dengan merampingkan sistem dan proses

2. *Chef*

- a. Memastikan bahwa semua makanan memenuhi standar departemen kesehatan dan aman untuk dikonsumsi
- b. Melatih dan mengelola staf catering untuk memastikan operasi berjalan lancar
- c. Memilih item makanan yang sesuai dengan pesanan

3. *Admin Marketing*

- a. Menyelesaikan pesanan mulai dari pengambilan produk, pengemasan, hingga penyerahan ke jasa pengirim
- b. Mengurus pesanan yang gagal terkirim dan dikembalikan oleh jasa kirim
- c. Merapikan tata letak stok produk sesuai dengan pemetaan posisi produk
- d. Menghitung proses perhitungan produk masuk dan stok opname

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 IBLIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBLIKKG.



F. Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

Spesifikasi Jabatan (*Job Specification*) merupakan daftar syarat atau kualifikasi yang dibutuhkan untuk memenuhi suatu jabatan berupa daftar tuntutan manusiawi dalam suatu jabatan, contohnya jenjang Pendidikan, keterampilan yang dimiliki, kepribadian, dan lain-lain sesuai produk dari analisis jabatan (Dessler, 2013).

1. *Chef*

- a. Laki – laki berusia 24 – 29 tahun
- b. Lulusan S1 tata boga
- c. Memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun
- d. Kemampuan komunikasi yang baik
- e. Jujur , bertanggung jawab, dan gesit.
- f. Terbiasa megolah makanan dalam jumlah besar.

2. *Admin Marketing*

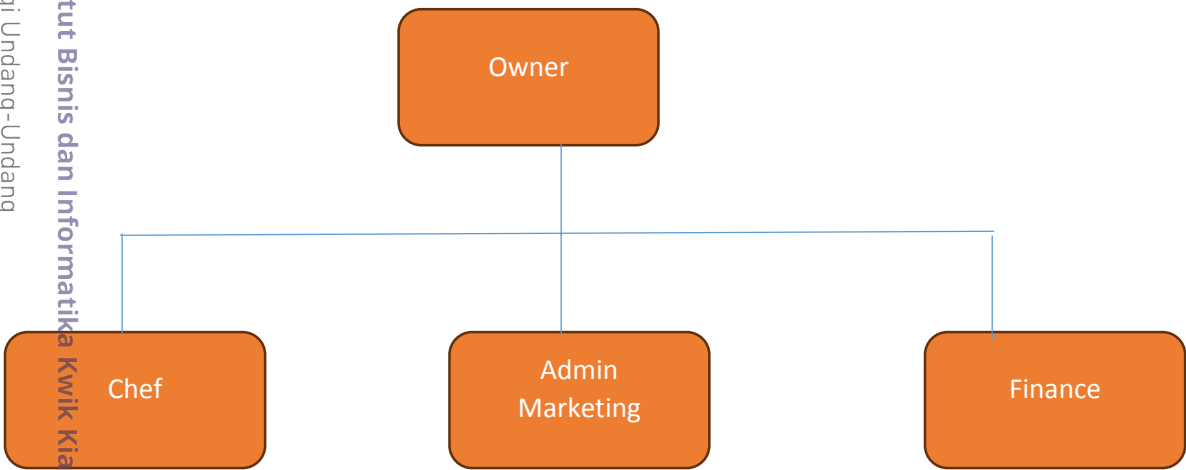
- a. Laki – laki atau perempuan usia 19 -25 tahun
- b. Lulusan minimal SMA / SLTA / Setara
- c. Memiliki kemampuan komunikasi yang baik.
- d. Jujur, bertanggung jawab, tekun, teliti dan cekatan.
- e. Focus yang baik terutama dalam melakukan pekerjaan.
- f. Sanggup melakukan kerja fisik seperti mengatur stok.

1. Dilarang menyalin 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 IBKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBKKG.



G. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 6.1
struktur organisasi Cici Barbar



Sumber: Cici Barbar

H. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Kompensasi adalah sesuatu yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas layanan mereka atau kontribusi individu untuk bisnis Anda. Kontribusi dapat berupa waktu, pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan komitmen mereka terhadap perusahaan.

Kompensasi tidak hanya berarti gaji, meskipun itu bagian darinya. Kompensasi terdiri dari sejumlah elemen berbeda yang dapat berupa pembayaran tunai dan non tunai. Berikut adalah daftar beberapa jenis kompensasi yang paling umum :

1. Gaji pokok



2. Komisi

3. Bonus

4. Rencana insentif atau penghargaan prestasi

5. Tunjangan Perjalanan/Makan

Nilai THR berdasarkan pada PERMENAKER RI Nomor 6 Tahun 2016 Pasal 3 Ayat 1 yang berisi sebagai berikut:

- (1) Besaran THR Keagamaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (1) ditetapkan sebagai berikut:
 - a. Pekerja/Buruh yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan secara terus menerus atau lebih, diberikan sebesar 1 (satu) bulan upah;
 - b. Pekerja/Buruh yang mempunyai masa kerja 1 (satu) bulan secara terus menerus tetapi kurang dari 12 (dua belas) bulan, diberikan secara proporsional sesuai masa kerja dengan perhitungan:

$$\frac{\text{masa kerja}}{12} \times 1 \text{ (satu) bulan upah}$$

Sumber : (Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia, 2016)

Maka Nilai THR pada tahun pertama akan diperkirakan sebesar 5 bulan masa kerja dan THR tahun selanjutnya akan menggunakan nilai THR secara standar yakni sebesar gaji pokok 1 bulan kerja. Anggaran kompensasi terhadap karyawan dapat dijelaskan pada tabel 6.2 dan tabel 6.3.

Tabel 6.2
Anggaran Gaji Pokok Karyawan Cici Barbar

No.	Departemen	Jumlah TK	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/ Tahun
1	CEO	1	Rp. 4.000.000	Rp 48.000.000
2	Admin Marketing	1	Rp. 1.150.000	Rp 13.800.000
3	Finance	1	Rp. 1.550.000	Rp 18.600.000
4	Chef	1	Rp. 3.000.000	Rp 36.000.000
	TOTAL			Rp 116.400.000

Sumber: Data operasional Cici Barbar, 2023



Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 Ayat 13 menyatakan gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja dan ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan. Dalam rangka memberikan pengapuhan yang layak kepada karyawan serta mengikuti peraturan pemerintah yang dikeluarkan, Cici Barbar menetapkan minimal gaji pekerjaannya sesuai dengan Upah Minimum Provinsi (UMP). Presiden Jokowi telah mengeluarkan rumus baru untuk menghitung Upah Minimum Pekerja (UMP) melalui Peraturan Pemerintah (PP) No 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan. (Uli SFR, 2021). Melalui formula baru penghitungan kenaikan UMP setiap tahunnya yang dikeluarkan pemerintah tersebut membuat kenaikan UMP setiap tahunnya lebih masuk akal dan dapat lebih mudah untuk diprediksikan. Formula kenaikan gaji berdasarkan inflasi + laju pertumbuhan ekonomi nasional, akan membuat kenaikan UMP atau gaji pegawai secara umum akan berkisar mendekati angka 9 persen setiap tahunnya. Berikut daftar UMP Bekasi 5 tahun terakhir:

1. UMP Kota Bekasi tahun 2018 Rp 3.915.354
2. UMP Kota Bekasi tahun 2019 Rp 4.229.756,61
3. UMP Kota Bekasi tahun 2020 Rp 4.589.708,9
4. UMP Kota Bekasi tahun 2021 Rp 4.798.312,0
5. UMP Kota Bekasi tahun 2022 Rp 4.816.921,17

Sumber: Detik.com

Tabel 6.3
Anggaran Total Kompensasi Karyawan Cici Barbar 2024



Jumlah TK	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/ Tahun	THR	Total Kompensasi
1	Rp 4.000.000	Rp 48.000.000	Rp 4.000.000	Rp 52.000.000
2	Rp 1.150.000	Rp 13.800.000	Rp 1.150.000	Rp 14.950.000
3	Rp 1.550.000	Rp 18.600.000	Rp 1.550.000	Rp 20.150.000
4	Rp 3.000.000	Rp 36.000.000	Rp 3.000.000	Rp 40.000.000
	Total	Rp 116.400.000	Rp 10.700.000	Rp 127.100.000

Sumber: Data diolah Cici Barbar, 2023

Tabel 6.4
Anggaran Gaji Pokok Karyawan Cici Barbar 2024 – 2028

No.	Departemen	Jumlah TK	Gaji Pokok/ Bulan	Gaji Pokok/ Tahun
1	CEO	1	Rp. 4.000.000	Rp 48.000.000
2	Admin Marketing	1	Rp. 1.150.000	Rp 13.800.000
3	Finance	1	Rp. 1.550.000	Rp 18.600.000
4	Chef	1	Rp. 3.000.000	Rp 36.000.000
	Total			Rp 116.400.000

Sumber: Cici Barbar

Tabel 6.5
Anggaran THR Karyawan Tahun 2024 – 2028 (Dalam rupiah)

No.	Departemen	Jumlah TK	THR
1	Owner	1	Rp 4.000.000
2	Admin Marketing	1	Rp 1.150.000
3	Finance	1	Rp 1.550.000
4	Chef	1	Rp 3.000.000
			Rp 10.700.000

Sumber: Data Operasional Cici Barbar, 2023

Berdasarkan tabel 6.4 dan tabel 6.5 dapat ditotalkan untuk setiap tahun dari gaji pokok dan THR yang disimpulkan pada tabel 6.6 untuk anggaran total kompensasi.

Tabel 6.6
Anggaran Total Kompensasi Tahun 2024 – 2028

2024	Rp 127.100.000
------	----------------

1. Dilarang menjiplak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBILKKG.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
 Hal Cipta Dilindungi Undang-undang
 Dilarang menjiplak sebagian atau seluruhnya karya tulis ini tanpa mencantumkan 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 IBILKKG.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBILKKG.

2025	Rp 133.455.000
2026	Rp 140.127.750
2027	Rp 147.134.138
2028	Rp 154.490.844

Sumber : Data Operasional Cici Barbar

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian



KWIK KIAN GIE
SCHOOL OF BUSINESS

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.