



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen SDM (Sumber Daya Manusia) adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sebagai bisnis UMKM yang menawarkan produk desserts, Hugo Desserts tentu membutuhkan sumber daya manusia untuk menjalankan kegiatan-kegiatan operasional yang ada. Karena Hugo Desserts masih tergolong usaha kecil, maka belum membutuhkan tenaga kerja dalam jumlah besar. Berikut adalah rincian kebutuhan tenaga kerja Hugo Desserts:

Tabel 6.1

Rencana Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Hugo Desserts

No	Bidang	Jumlah
1	Manajer	1
2	Bagian Produksi	1
3	Admin Finance	1
4	Admin Marketing	1
Total		4

Sumber: Hugo Desserts

2. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan bidang yang dibutuhkan, perlu dilakukan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Menurut Sudiro (2020:190) Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja

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.

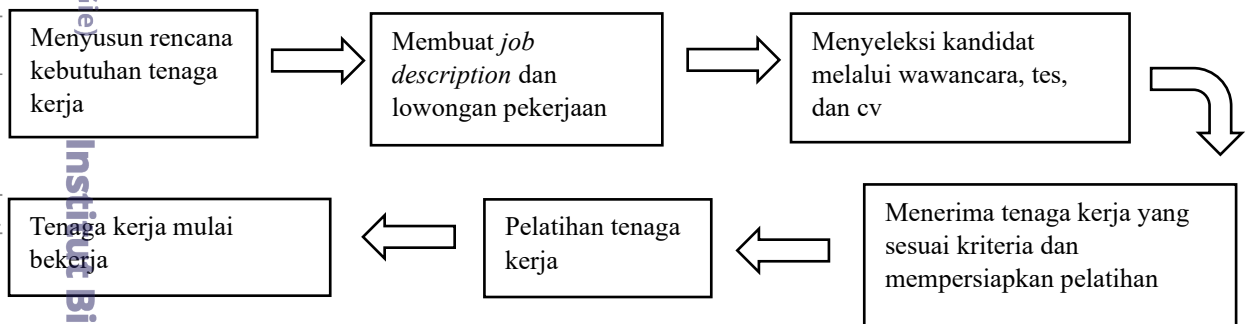


dengan motivasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang di identifikasikan dalam perencanaan pegawai”. Dan menurut Teguh (Sunarsi, 2018:17) “Seleksi adalah proses yang terdiri dari berbagai langkah yang spesifik dari kelompok pelamar yang paling cocok dan memenuhi syarat untuk jabatan tertentu”. Proses rekrutmen dan seleksi merupakan tahapan yang sangat penting karena kinerja para tenaga kerja akan mempengaruhi keberhasilan sebuah bisnis untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. Oleh sebab itu perlu dilakukan kualifikasi yang baik dari kemampuan maupun sikap para pelamar sehingga ditemukan tenaga kerja yang andal di setiap bidang-bidang yang dibutuhkan.

Hugo Desserts melakukan tahap rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan tenaga kerja yang andal dan sesuai dengan kualifikasi di bidang-bidang yang dibutuhkan. Berikut merupakan gambaran proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja EatBowl.

Gambar 6.1

Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Hugo Desserts



Sumber: Hugo Desserts

- a. Menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja

Langkah pertama yang dilakukan oleh Hugo Desserts sebelum membuka lowongan pekerjaan adalah menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja. Hal ini dilakukan untuk dapat mengetahui dan memperkirakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Hak cipta milik IBI KKG (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 mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



- b. Membuat job description dan membuka lowongan pekerjaan

Langkah kedua setelah Menyusun rencana kebutuhan tenaga kerja adalah membuat job description dan membuka lowongan pekerjaan. Pada tahap ini Hugo Desserts akan membuat rincian *job description* dari setiap posisi pekerjaan yang dibutuhkan, yang mana *job description* ini berisi penjabaran kerja, jabatan, dan tanggung jawab dari setiap posisi tersebut. Selanjutnya, Hugo Desserts akan membuka lowongan pekerjaan di platform resmi lowongan pekerjaan (seperti LinkedIn, Jobstreet, Indeed) dan di sosial media (Instagram).

- c. Menyeleksi kandidat berdasarkan CV, wawancara, dan tes.

1. Menyeleksi kandidat berdasarkan CV

Setelah CV dari para pelamar terkumpul, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah melakukan seleksi. Sebelum melakukan wawancara langsung dengan para pelamar, akan dilakukan seleksi dari CV yang telah dikirim oleh para pelamar terlebih dahulu. Hal ini dilakukan untuk mengetahui beberapa poin penting seperti pengalaman kerja/ pengalamn di bidang terkait, kemampuan (skill), dan latar belakang dari para pelamar.

2. Menyeleksi kandidat berdasarkan wawancara

Para pelamar yang lolos tahap seleksi CV akan masuk ke tahap seleksi wawancara yang akan dilakukan oleh owner secara satu per satu terhadap para pelamar. Wawancara ini dilakukan untuk mengetahui kepribadian pelamar dan menjadi salah satu cara untuk menemukan dan menentukan kecocokan antara karakteristik pelamar dengan persyaratan jabatan yang dibutuhkan.

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



3. Menyeleksi kandidat berdasarkan tes

Tahap terakhir pada tahap seleksi adalah seleksi berdasarkan tes. Seleksi tes ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui personalitas atau kepribadian dari masing-masing pekerja, mengetahui kemampuan berpikir, karakter, dan kepribadian calon pelamar kerja dengan menggunakan tes psikotest.

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

d. Menerima tenaga kerja yang sesuai kriteria dan mempersiapkan pelatihan

Setelah rangkaian proses seleksi selesai dilakukan, tahap selanjutnya adalah menghubungi para pelamar yang lolos tahap seleksi dan diterima sebagai karyawan Hugo Desserts. Hugo Desserts akan menghubungi para karyawan yang diterima untuk datang ke lokasi usaha Hugo Desserts. Di tahap inilah akan dilakukan *briefing*, negosiasi gaji, dan penandatanganan kontrak kerja.

e. Pelatihan tenaga kerja

Hugo Desserts akan mengadakan pelatihan terlebih dahulu terhadap para tenaga kerja terpilih sebelum mulai bekerja. Proses pelatihan ini akan diselenggarakan dan dipandu langsung oleh owner. Tahap ini dilakukan dengan tujuan untuk mempersiapkan para tenaga kerja agar siap untuk bekerja di bidangnya masing-masing.

3. Uraian Kerja (Job Description)

Job description merupakan deskripsi mengenai tugas, tanggung jawab, dan fungsi dari sebuah bidang pekerjaan. Dalam uraian kerja terdapat detail-detail mengenai tugas yang akan atau harus dilakukan, juga sebagai acuan dalam menjalankan pekerjaan sehingga menjadi lebih maksimal. Berikut adalah uraian kerja dari setiap bidang pekerjaan di Hugo Desserts:

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.



1. Manager
 - a. Merekrut dan menyeleksi calon tenaga kerja
 - b. Mengawasi seluruh kegiatan operasional dari tiap bagian/departement
 - c. Memegang kendali penuh terhadap seluruh kegiatan bisnis
 - d. Membuat peraturan dan kebijakan kerja
 - e. Menentukan strategi pemasaran dan penjualan
 - f. Mengambil keputusan-keputusan penting terhadap kelangsungan usaha
2. Bagian Produksi
 - a. Menyiapkan bahan baku untuk di proses
 - b. Mengelola bahan baku
 - c. Memastikan dan mengawasi mutu bahan baku
 - d. Memeriksa dan memastikan ketersediaan bahan baku di penyimpanan
 - e. Melakukan pengemasan produk
3. Admin Finance
 - a. Membuat pembukuan harian
 - b. Melakukan pencatatan pesanan/order
 - c. Menyusun pembukuan / laporan keuangan harian
4. Admin Marketing
 - a. Melakukan promosi
 - b. Membuat konten (portofolio produk) foto atau video
 - c. Posting secara periodic di media sosial
 - d. Membuat laporan transaksi penjualan (yang administrative pindah ke finance)
 - e. Maintain semua media sosial
 - f. Melayani chat dari konsumen

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



4. Spesifikasi dan Kualifikasi jabatan

Spesifikasi dan kualifikasi jabatan merupakan persyaratan minimal yang harus dimiliki dan dipenuhi oleh seseorang yang menduduki suatu jabatan, agar seseorang tersebut dapat menjalankan dan melaksanakan tugas atau job description yang telah diberikan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Pada spesifikasi jabatan ditentukan kemampuan atau bakat yang harus dimiliki oleh calon karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Spesifikasi jabatan berisikan ringkasan pekerjaan yang lengkap dan jelas yang disertai oleh kualifikasi yang dibutuhkan oleh calon pemangku jabatan tersebut. Seorang karyawan dapat bekerja dengan baik jika ditempatkan pada posisi jabatan yang sesuai dengan minat serta kemampuan karyawan tersebut. Dengan menempatkan karyawan pada suatu jabatan yang sesuai dengan spesifikasi dan kualifikasi yang dimiliki.

Berikut spesifikasi dan kualifikasi untuk setiap jabatan di Hugo Desserts:

1. Manajer
 - a. Usia minimal 25 tahun-35 tahun
 - b. Minimal pendidikan S1 (Manajemen , Administrasi bisnis)
 - c. Memiliki kemampuan dalam memecahkan suatu masalah
 - d. Memiliki jiwa kepemimpinan, mampu bekerja sama dengan tim
 - e. Mampu mengoperasikan software yang digunakan oleh perusahaan, seperti: Ms.Office, Canva, Instagram, dan Tiktok
2. Bagian Produksi
 - a. Usia minimal 25 tahun dan maksimal 40 tahun
 - b. Minimal Pendidikan SMK (jurusan studi tata boga)
 - c. Memiliki passion dan skills di bidang memasak
 - d. Memiliki pengalaman kerja di dapur minimal 1 tahun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



e. Memiliki ketelitian dan dapat fokus saat bekerja

3. Admin Finance

- a. Usia minimal 25 tahun dan maksimal 35 tahun
- b. Minimal pendidikan SMK (jurusan studi perkantoran)
- c. Memiliki pengalaman kerja dibidang yang sejenis
- d. Mampu berkomunikasi dengan baik
- e. Memiliki rasa tanggung jawab, disiplin dan teliti

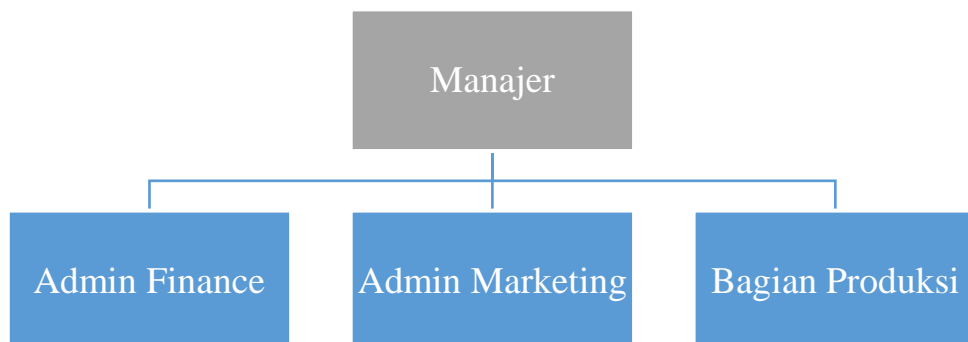
4. Admin Marketing

- a. Usia Minimal 25 tahun
- b. Minimal pendidikan S1 (Desain Komunikasi Fisual)
- c. Memiliki kemampuan mengedit flyer atau poster
- d. Mampu mengoperasikan software yang digunakan oleh perusahaan, seperti: Ms.Office, Canva, Instagram, dan Tiktok
- e. Memiliki keterampilan berkomunikasi yang baik

5. Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 6.2

Struktur Organisasi Hugo Desserts



Sumber: Hugo Desserts

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

3. Hak cipta milik IBI KKG (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.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



Gambar 6.2 diatas menunjukkan bahwa jabatan tertinggi pada struktur organisasi Hugo Desserts dipegang oleh manajer dan membawahi admin finance, admin marketing, dan bagian produksi.

6. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Dalam menentukan gaji pokok kepada karyawan, Hugo Desserts yang tergolong usaha kecil mengacu pada gaji rata – rata karyawan di Jakarta tahun 2023 serta mengikuti ketentuan berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 36 Tahun 2021 Pasal 36, yaitu :

1. Tidak wajib menerapkan upah minimum.
2. Ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja
3. Paling sedikit 50% dari rata-rata konsumsi masyarakat tingkat provinsi
4. Paling sedikit 25% di atas garis kemiskinan tingkat provinsi.

Sedangkan untuk ketentuan Tunjangan Hari Raya (THR) mengacu pada Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 6 Tahun 2016 tentang THR Keagamaan bagi Pekerja/Buruh di Perusahaan, yaitu pemberian THR sebesar 1 bulan gaji pokok. Berikut rincian kompensasi dan balas jasa karyawan Hugo Desserts :

Tabel 6.2

Rincian Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Tahun 2024 (dalam Rupiah)

	Jumlah Pegawai	Gaji/ Bulan	THR	Gaji/ Tahun
Manager	1	6.000.000	2.000.000	74.000.000
Finance	1	5.000.000	1.666.667	61.666.667
Admin Marketing	1	5.000.000	1.666.667	61.666.667
Produksi	1	5.000.000	1.666.667	61.666.667
Total				259.000.000

Sumber: Hugo Desserts

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

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

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



Tabel 6.3

Proyeksi Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Tahun 2024-2028 (dalam Rupiah)

Keterangan	2024	2025	2026	2027	2028
Total gaji karyawan per tahun	259.000.000	Rp273.000.000	283.400.000	Rp283.400.000	Rp293.800.000

Sumber: Tabel 6.2

Pemberian THR pada tahun pertama dihitung berdasarkan bulan Hari Raya Ramadhan dibagi 12 bulan dikali dengan gaji dalam satu bulan $((4/12) * Rp. 6.000.000)$. Pada tahun kedua dan seterusnya, THR diberikan sebesar 1 kali gaji dalam satu bulan.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang menyalin atau menyalin sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipannya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, publikasi, statistik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.