

## BAB VI

# RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

## 1.1 KEBUTUHAN JUMLAH TENAGA KERJA

Menurut Stewart G. & Brown K. (Stewart G. & Brown K., 2016, p.4), *Human Resources Management* merupakan studi dan juga praktik yang memiliki focus terhadap keanggotaan dalam sebuah organisasi. Setiap tenaga kerja akan diarahkan oleh manajer sehingga manajer memiliki peran yang sangat besar dalam *human resources management* sehingga setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan efektif dan efisien. Sedangkan *Human resources management* menurut Irmayani, N. (Irmayani, N. W., 2022, p.1) merupakan upaya yang dilakukan perusahaan dalam mengelola sumber daya sehingga target yang dituju bias tercapai dengan maksimal. Dengan tenaga kerja yang lebih terarah, tujuan bisnis akan semakin mudah untuk tercapai. Untuk mencapai tujuan bisnis, JNW Betta tentunya membutuhkan tenaga kerja dalam pelaksanaan penjualannya. Hal ini ditunjukkan untuk mempercepat seluruh proses khususnya pada proses produksi. Karena bisnis yang dijalankan ini belum besar, maka JNW Betta tidak membutuhkan jumlah tenaga kerja yang sangat banyak karena hingga saat ini, pemilik bisnis juga akan ikut ambil andil dalam pelaksanaan proses produksi. Kebutuhan tenaga kerja JNW Betta sendiri yakni hanya berjumlah 2 tenaga kerja untuk membantu proses peningkatan kualitas ikan yang dilakukan dengan progress. Kebutuhan tenaga kerja sendiri akan dilakukan dengan proses rekrutmen di berbagai media sosial di lingkungan kerja salah satunya yakni Instagram. Jam operasional dari JNW Betta yakni pukul 08.00 sampai dengan 18.00 pada hari Senin sampai Minggu. Untuk jam kerja dari karyawan nantinya yakni hanya pada hari Senin hingga Jumat. Sesuai dengan Undang – Undang No. 13 tahun 2003 yang mengatakan bahwa jam kerja di Indonesia yakni 40 jam kerja dalam satu minggu untuk 5 hari kerja atau setara dengan 8 jam per hari.





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.

**Tabel 6.1**

**Rencana Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja JNW Betta**

No	Jabatan	Jumlah
1	Manager	1
2	Administrasi	1
3	Staff Pengurus Ikan Cupang Hias ( <i>keeper</i> )	2
4	Staff Keuangan dan operasional	1
<b>Total</b>		5

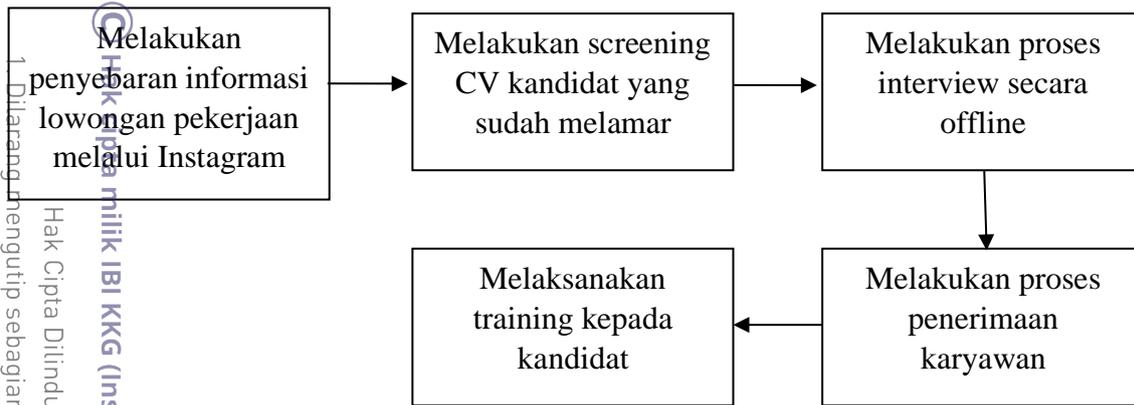
Sumber: JNW Betta

**1.2 PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA**

Menurut Mathis dalam Darsana, I. (Darsana, I., 2021, p.37), rekrutmen sendiri merupakan upaya proses pencarian calon tenaga kerja memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di suatu usaha. Untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia yang tepat dan sesuai, diperlukan adanya proses seleksi sehingga seluruh kandidat yang sudah melamar nantinya lebih sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh perusahaan. Seleksi menurut Purnaya dalam Darsana, I. (Darsana, I., 2021, p.47) merupakan suatu proses penyaringan atau pemilihan dari sekumpulan pelamar yang sudah memenuhi kriteria yang dibutuhkan. JNW Betta nantinya ketika melakukan proses rekrutmen dan juga proses seleksi kepada calon tenaga kerja dengan salah satu teknik rekrutmen yakni *job postings*. *Job postings* merupakan teknik yang dilakukan dengan melakukan penyebaran informasi untuk mengumumkan bahwa suatu bisnis sedang membuka posisi yang masih kosong. Melalui teknik tersebut, informasi yang akan disebarakan oleh JNW Betta yakni dengan penyebaran informasi lowongan pekerjaan di berbagai social media salah satunya yakni Instagram. Berikut merupakan alur proses rekrutmen dan tahapan seleksi tenaga kerja JNW Betta merupakan alur proses rekrutmen dan tahapan seleksi tenaga kerja JNW Betta.

**Gambar 6.1**

## Proses Rekrutmen Tenaga Kerja JNW Betta



Sumber: JNW Betta

### Keterangan:

#### a. Melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan

JNW Betta melakukan penyebaran informasi lowongan pekerjaan melalui berbagai media social pribadi dan juga media social JNW Betta dan pada *job posting* tersebut akan disertakan tautan dengan *landing page* nomor pribadi pemilik JNW Betta. Kandidat yang sudah merasa memiliki kriteria yang cocok dengan kebutuhan dari JNW Betta bisa melakukan klik pada tautan tersebut dan dapat langsung mengirimkan Curriculum Vitae melalui aplikasi Whatsapp.

#### b. Melakukan screening CV kandidat yang sudah melamar

Proses selanjutnya merupakan screening CV dimana JNW Betta akan melakukan sortir CV kandidat mana yang sudah memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan oleh pemilik bisnis. Sortir yang dilakukan terbagi atas 4 kualifikasi utama diantaranya yakni jenis kelamin, rentang usia, pengalaman dan juga lokasi. Selain keempat kualifikasi tersebut terdapat kualifikasi penting lainnya diantaranya yakni kandidat harus memiliki beberapa keahlian diantaranya, telaten, mengerti cara mengurus hewan (perikanan), dan jujur.

#### c. Melakukan proses interview secara offline







3. Melakukan control proses kegiatan usaha
  4. Melakukan penilaian kinerja pada karyawan
  5. Memberikan gaji pada karyan
- b. Staff keuangan dan operasional
1. Melakukan pemesanan kepada pemasok
  2. Melakukan pembukuan keuangan
  3. Membuat anggaran terkait proses usaha
- c. Administrasi
1. Menjawab pertanyaan *customer* seputar produk yang akan dibeli
  2. Melakukan proses packing ikan cupang hias
  3. Melakukan pengiriman kepada jasa kirim
- d. Staff Pengurus Ikan Cupang Hias (*keeper*)
1. Merawat, melakukan control dan menjaga kebersihan dan kestabilan air
  2. Memberikan pakan kepada ikan cupang hias
  3. Melakukan packing
  4. Melakukan proses breeding ikan cupang hias
  5. Melakukan sortir anakan ikan cupang yang berkualitas
  6. Membantu melayani *customer* yang datang langsung

#### 1.4 SPESIFIKASI DAN KUALIFIKASI JABATAN

Menurut Gary Dessler (Dessler, 2016, p.120), *job specification* merupakan kualifikasi dari suatu posisi untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Spesifikasi pekerjaan meliputi daftar yang berisikan sejumlah persyaratan yang dibutuhkan, dan mencakup beberapa indikator diantaranya yakni keterampilan, pendidikan, jenis kelamin, dan lain – lain. Oleh karena itu,

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.



dapat disimpulkan bahwa spesifikasi pekerjaan merupakan sebuah syarat yang digunakan dalam proses rekrutmen. Berikut ini merupakan spesifikasi dan kualifikasi pada JNW Betta:

a. Manager

1. Usia minimal 22 tahun
2. Minimal Pendidikan SMA/SMK
3. Mengerti mengenai bisnis ikan cupang hias
4. Dapat mengembangkan strategi bisnis untuk meningkatkan penjualan

b. Staff keuangan dan operasional

1. Usia minimal 18 tahun
2. Minimal Pendidikan SMA/SMK
3. Memahami mengenai proses rekap keuangan dan kebutuhan operasional

c. Administrasi

1. Usia Minimal 18 tahun
2. Pendidikan minimal SMA / Sederajat
3. Memiliki pengalaman di bidang terkait

d. Staff Pengurus Ikan Cupang Hias (*keeper*)

1. Usia minimal 18 tahun
2. Minimal pendidikan SMA / sederajat
3. Jenis kelamin pria
4. Memiliki kepribadian jujur dan bersih
5. Mengerti dan juga bisa merawat hewan (ikan cupang hias)

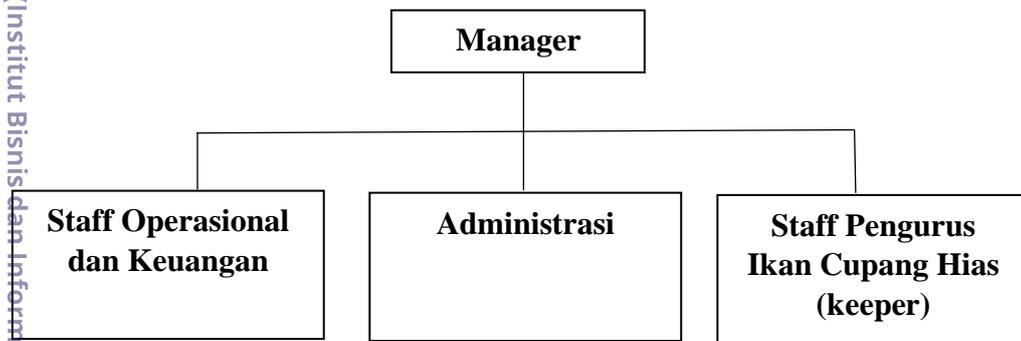
## 1.5 STRUKTUR ORGANISASI PERUSAHAAN

Proses kegiatan usaha yang dilakukan oleh JNW Betta dilakukan oleh 2 orang yakni 1 manager yang akan merangkap menjadi staff administrasi, operasional dan keuangan serta

akan ikut membantu dalam mengurus ikan cupang hias dan juga staff pengurus ikan cupang hias (*keeper*). Struktur organisasi merupakan suatu gambaran dari kedudukan atau jabatan yang dihubungkan oleh garis perintah dari system pimpinan organisasi. Berikut merupakan struktur organisasi dari JNW Betta:

**Gambar 6.2**

**Struktur Organisasi JNW Betta**



Sumber: JNW Betta

**1.6 KOMPENSASI DAN BALAS JASA KARYAWAN**

Kompensasi merupakan pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa dan juga waktu yang sudah diberikan oleh karyawan. Kompensasi menjadi salah satu fungsi yang sangat penting khususnya dalam manajemen Sumber Daya Manusia untuk mempertahankan tenaga kerjanya. Umumnya kompensasi sendiri menjadi sebuah dorongan untuk tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Undang – Undang Republik Indonesia No. 40 Tahun 2004 mengatakan bahwa gaji atau kompensasi sendiri merupakan hak dari para pekerja dan diharuskan dibayar sesuai dengan perjanjian dan kesepakatan kerja yang sudah dibuat. Selain kompensasi tersebut berupa gaji, perusahaan juga diwajibkan untuk memberikan Tunjangan Hari Raya kepada karyawan setiap satu tahun sekali untuk karyawan yang sudah bekerja minimal satu tahun dengan upah satu kali gaji. Dalam



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.



pelaksananya, JNW Betta juga pastinya akan melakukan kenaikan gaji kepada karyawan yakni sebesar 2.72% di setiap tahunnya berdasarkan rata – rata inflasi selama 5 tahun terakhir. Apabila penjualan sesuai dengan target, karyawan juga akan mendapatkan bonus tambahan. Berikut merupakan gambaran anggaran kompensasi dan balas jasa karyawan JNW Betta:

Gambar 6.3

Daftar UMK Kabupaten Jawa Barat 2023

NO.	KOTA	UMK 2022	UMK 2023
19	Kota Bandung	3.774.860	4.048.462,89
20	Kota Banjar	1.852.099	1.998.119,05
21	Kota Bekasi	4.816.921	5.158.248,20
22	Kota Bogor	4.330.249	4.639.429,39
23	Kota Cimahi	3.272.688	3.514.093,25
24	Kota Cirebon	2.304.943	2.456.516,80
25	Kota Depok	4.377.231	4.694.493,70
26	Kota Sukabumi	2.562.434	2.747.774,86
27	Kota Tasikmalaya	2.363.389	2.533.341,02

Sumber: <https://sumedang.jabarekspres.com/2023/07/28/umk-jawa-barat-2023/>

Tabel 6.2

Anggaran Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

No	Jumlah	Gaji (Rp)	THR (Rp)	Total/Tahun (Rp)
1	1	Rp6.500.000	6.500.000	Rp84.500.000
2	1	Rp5.200.000	Rp5.200.000	Rp67.600.000
<b>Total</b>				<b>Rp152.100.000</b>

Sumber: JNW Betta

Berikut merupakan proyek anggaran kompensasi dan balas jasa karyawan yang dilakukan oleh JNW Betta dalam 5 tahun



Tabel 6.3

Proyeksi Anggaran Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan tahun 2024 – 2028

Jabatan	2024	2025	2026	2027	2028
Manager (merangkap operasional & keuangan)	Rp84.500.000	Rp86.798.400	Rp89.150.316	Rp91.575.520	Rp94.066.365
Staff Pengurus Ikan Cupang Hias (keeper)	Rp67.600.000	Rp69.438.720	Rp71.327.453	Rp73.267.559	Rp75.260.436
<b>Total</b>	<b>Rp152.100.000</b>	<b>Rp156.237.120</b>	<b>Rp160.477.769</b>	<b>Rp164.843.079</b>	<b>Rp169.326.801</b>

Sumber: JNW Beta

Berdasarkan table diatas, anggaran tersebut mengalami kenaikan setiap tahunnya dan diasumsikan untuk kenaikan gaji sendiri sebesar 2.72% dikarenakan inflasi.

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

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Diambil dari sumber yang kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan seluruhnya atau sebagian. Penulisannya harus mencantumkan sumber. 2. Ditaring menggunakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.