

BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Dalam menjalankan sebuah bisnis pasti memerlukan bantu yang akan memudahkan proses kinerja suatu bisnis dengan itu diperlukan tenaga kerja yang memumpuni. Tenaga kerja merupakan seseorang yang mampu melakukan pekerjaan untuk memperoleh hasil dengan mendapatkan imbalan atas kinerja tersebut. Berikut rencana kebutuhan jumlah tenaga kerja “Mbah Dul”:

Tabel 6.1

Rencana Kebutuhan Tenaga Kerja “Mbah Dul”

No	Jabatan	Jumlah
1.	Manajer	1
2.	Kasir	1
3.	Juru Masak	1
	Total	3

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Untuk menciptakan kerja sama yang maksimal yang dimana pada bidang bisnis ini ialah gorengan dan memiliki tempat usaha yang relatif kecil, maka “Mbah Dul” membutuhkan karyawan sesuai dengan kebutuhan ialah 3 orang dengan posisi yaitu manajer yang akan dijabat oleh pemilik bisnis tersebut, kasir dan chef serta dalam pembagian ini tidak semua memiliki posisi tetap sebab pada kinerjanya setiap karyawan dapat bisa kerja dengan berbagai posisi sebab pada bisnis ini menerapkan sistem shift yang dimana karyawan harus bisa menggantikan posisi tersebut.

B. Proses Rekrutmen dan seleksi tenaga kerja

Pada proses selanjutnya rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang dimana pada proses ini digunakan untuk menyeleksi dan mencari karyawan yang dibutuhkan dalam menentukan rekrutmen dan seleksi yang dilakukan “Mbah Dul” sebagai berikut.

1. Membuka Lowongan Perkejaan

Pada proses awal “Mbah Dul” membuat informasi lowongan pekerjaan untuk merekrut calon karyawan dengan menyebarkan secara offline melalui flayer dan mulut ke mulut serta secara online melalui media online. Pada informasi tersebut sudah terdapat job deskripsi dan spesifikasi yang dibutuhkan, jika merasa sesuai dengan apa yang tercantum dapat menghubungi nomor yang telah tersedia dan mengirim CV (*Curriculum Vitae*) secara langsung.

2. Melakukan Seleksi dan Wawancara

Pada proses selanjutnya dimana seleksi dan wawancara dilakukan secara bersamaan dengancara langsung bertemu dengan pemilik bisnis setelah melakukan kontak terlebih dahulu dan menentukan jadwal wawancara. Dengan hal ini calon karyawan dapat memperkenalkan diri dan menjelaskan langsung CV (*Curriculum Vitae*) secara langsung untuk mempermudah pemilik bisnis melihat para calonnya dengan lebih baik. Pada seleksi wawancara terutama akan menanyakan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan.

C. Uraian kerja

Uraian kerja atau deskripsi pekerjaan memberikan informasi mengenai tugas atau tanggung jawab yang akan dilakukan oleh karyawan yang menempati posisi kerja tersebut. Dengan memberi tahu memiliki tujuan untuk memudahkan para calon pekerja untuk memahami tanggung jawab posisinya. Berikut Uraian pekerjaan berdasarkan posisi yang telah ditentukan sebagai berikut:

1. Manajer

Pada posisi manajer memiliki tanggung jawab mengelola, mengarahkan, dan mengawasi kinerja bisnis serta mengambil keputusan. Pada bisnis “Mbah Dul” posisi ini akan dijabat oleh pemilik bisnis tersebut sebab skala bisnis yang masih kecil sehingga pemilik harus juga berkerja, maka berikut rincian tugas manajer pada “Mbah Dul”:

- a. Merencanakan semua kegiatan yang akan dilakukan tim
- b. Melakukan evaluasi dan arahan setiap minggu kepada karyawan
- c. Mengecek persediaan dan melakukan pembelian bahan baku
- d. Membuat pencatatan pengeluaran dan pendapatan setiap bulan
- e. Membantu dan mengawasi para karyawan
- f. Bertanggung jawab pemasaran

2. Kasir

Pada posisi ini memiliki tugas sebagai melayani pembayaran dan pemesanan. Berikut rincian tugas kasir pada “Mbah Dul”:

- a. Bertanggung Jawab menginput semua transaksi
- b. Melayani konsumen dengan baik
- c. Melakukan pengemasan sesuai orderan

- d. Membuat laporan penjualan setiap hari ke manajer
- e. Bertanggung jawab atas kebersihan lingkungan booth

3. Juru Masak

Juru masak atau *chef* bertanggung jawab akan bahan baku yang tersedia dan menyajikan makanan dengan baik. Berikut rincian tugas yang akan dilakukan juru masak :

- a. Bertanggung jawab akan stok persediaan yang ada
- b. Menyiapkan dan memasak makanan berdasarkan SOP yang telah ditentukan
- c. Bertanggung jawab akan kebersihan dapur
- d. Melakukan pengecekan pada bahan-bahan, peralatan dan perlengkapan

D. Spesifikasi dan kualifikasi jabatan

Kualifikasi pekerjaan merupakan pernyataan secara tertulis untuk membantu calon pekerja dan pemberi kerja untuk mengetahui syarat-syarat dalam memenuhi standar posisi tersebut berdasarkan kualitas, karakteristik dan kemampuan yang dimiliki calon pekerja. Dengan adanya kualifikasi membuat setiap bisnis memerlukan pekerja sesuai dengan kebutuhannya, maka adanya penentuan kualifikasi untuk membantu bisnis menemukan kandidat yang sesuai. Berikut spesifikasi dan kualifikasi dari masing-masing posisi:

1. Manajer

- a. Wanita atau Pria
- b. Pendidikan min D3
- c. Memiliki pengalaman dibidang fnb
- d. Berusia min 25 tahun
- e. Memiliki kemampuan manajemen yang baik

2. Kasir

- a. Wanita atau Pria
- b. Pendidikan min SMA/ Sederajat
- c. Berusia minimal 18 tahun
- d. Mampu berkerja secara tim dan komunikatif
- e. Memiliki kemampuan Administrasi dan Keuangan (+)
- f. Berdomisili Cileungsi, Bogor

3. Juru Masak

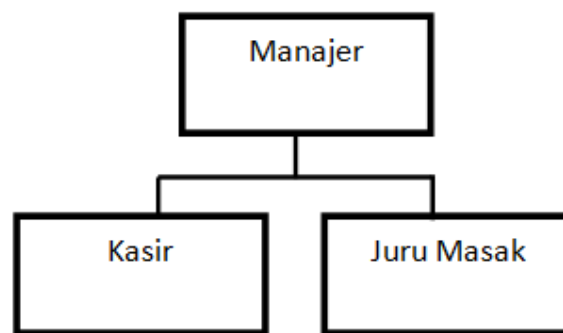
- a. Wanita atau pria
- b. Pendidikan min SMA/ Sederajat (Jurusan Tata Boga (+))
- c. Berusia minimal 18 tahun
- d. Memiliki pengalaman masak atau dibidang fnb (+)
- e. Dapat berkerja secara tim dan komunikatif
- f. Berdomisili Cileungsi, Bogor

E. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi menurut Wisnu (2019:8) ialah suatu sistem yang berupa tanggung jawab yang memiliki hubungan yang saling mempengaruhi guna dapat mengendalikan suatu individu dan tim serta mengelola agar dapat mencapai tujuan organisasi. Berikut struktur organisasi “Mbah Dul”:

Gambar 6.1

Struktur Organisasi “Mbah Dul”



Sumber : “Mbah Dul”. 2024

Pada struktur organisasi yang diterapkan ialah struktur datar atau *flat* yang dimana setiap karyawan memiliki kekuasaan yang sama namun susunan paling atas tetap memiliki otoritas dengan menerapkan struktur ini sebab mengambil pendekatan secara modern yang dimana bisnis ini belum memiliki banyak karyawan dan kekurangan kinerja menjadi lebih banyak sebab setiap posis memiliki tanggung jawab masing-masing. Dengan gambaran struktur yang dimana posisi atas ialah manajer atau pemilik bisnis dan dibawahnya ada posisi kasir dan juru masak yang dimana pada setiap posisi harus berkerjasama dan melaporkan kinerjanya kepada manajer.

F. Kompensasi dan balas jasa karyawan

Pengertian kompensasi menurut Afandi (2021) merupakan pendapatan yang dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung seperti upah, insentif, tunjangan dan fasilitas yang akan diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerja karyawan tersebut. Berikut kompensasi yang diberikan oleh “Mbah Dul” :

Tabel 6.2

Rincian Gaji dan THR “Mbah Dul” 2025

Jabatan	Jumlah	Gaji/bulan	Gaji/ Tahun	THR	Jumlah
Manajer	1	1.500.000	18.000.000	750.000	18.750.000
Kasir	1	1.500.000	18.000.000	750.000	18.750.000
Juru Masak	1	1.500.000	18.000.000	750.000	18.750.000
Total					56.250.000

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Berdasarkan **tabel 6.2** menunjukkan pengeluaran gaji yang akan dikeluarkan pada periode 2024 dengan jumlah gaji yang diperoleh sebesar Rp.1.500.000 untuk setiap posisi jabatan sebab pada bisnis ini masih skala kecil sehingga hanya dapat menawarkan kompensasi dibawah UMR, namun hal ini telah menyesuaikan dengan UU Cipta Kerja tahun 2022 atau Perpu No 2 Tahun 2022 mengenai pengajian dibawah UMR yang telah diatur pada pasal 88 dan memiliki jam kerja selama 6 jam sehari yang dimana dimulai dari jam 15.00 WIB sampai dengan jam 21.00 WIB. Dalam setiap tahun gaji mengalami kenaikan sebesar 10% jika mengalami peningkatan penjualan berikut rincian gaji serta THR yang akan diterima setiap karyawan selama 5 Tahun ke depan:

Tabel 6.3

Rincian Gaji dan THR “Mbah Dul” Tahun 2026:

Jabatan	Jumlah	Gaji/bulan	Gaji/ Tahun	THR	Jumlah
Manajer	1	1.650.000	19.800.000	1.650.000	21.450.000
Kasir	1	1.650.000	19.800.000	1.650.000	21.450.000
Juru Masak	1	1.650.000	19.800.000	1.650.000	21.450.000
Total					64.350.000

Sumber: “Mbah Dul”,2024

Tabel 6.4

Rincian Gaji dan THR “Mbah Dul” Tahun 2027:

Jabatan	Jumlah	Gaji/bulan	Gaji/ Tahun	THR	Jumlah
Manajer	1	1.815.000	21.780.000	1.815.000	23.595.000
Kasir	1	1.815.000	21.780.000	1.815.000	23.595.000
Juru Masak	1	1.815.000	21.780.000	1.815.000	23.595.000
Total					70.785.000

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Tabel 6.5

Rincian Gaji dan THR “Mbah Dul” Tahun 2028:

Jabatan	Jumlah	Gaji/bulan	Gaji/ Tahun	THR	Jumlah
Manajer	1	1.996.500	23.958.000	1.996.500	25.954.500
Kasir	1	1.996.500	23.958.000	1.996.500	25.954.500
Juru Masak	1	1.996.500	23.958.000	1.996.500	25.954.500
Total					77.863.500

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Tabel 6.6

Rincian Gaji dan THR “Mbah Dul” Tahun 2029:

Jabatan	Jumlah	Gaji/bulan	Gaji/ Tahun	THR	Jumlah
Manajer	1	2.196.150	26.353.800	2.196.150	28.549.950
Kasir	1	2.196.150	26.353.800	2.196.150	28.549.950
Juru Masak	1	2.196.150	26.353.800	2.196.150	28.549.950
Total					85.649.850

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Tabel 6.7

Rincian Gaji dan THR Karyawan “Mbah Dul” Tahun 2025-2029

Tahun	Gaji / Tahun	THR	Jumlah
2025	54.000.000	2.250.000	56.250.000
2026	59.400.000	4.950.000	64.350.000
2027	65.340.000	5.445.000	70.785.000
2028	71.874.000	5.989.500	77.863.500
2029	79.061.400	6.588.450	85.649.850
Total			354.898.350

Sumber : “Mbah Dul”, 2024

Berdasarkan **tabel 6.7** menjelaskan rincian gaji dan tunjangan hari raya yang akan dikeluarkan oleh “Mbah Dul” pada periode 2025-2029 sebesar Rp.354.899.350 dengan adanya peningkatan gaji setiap tahunnya sebesar 10% dan pada tahun 2025 jumlah THR yang diperoleh tidak mengikuti jumlah gaji sebab adanya perhitungan kerja yang masih belum proposional sehingga pada tahun tersebut hanya memperoleh THR setengah dari gaji dan untuk tahun selanjut mengikuti jumlah gaji.