



RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

BAB VI

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,
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBKG.

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

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut Garry Dessler (2020 : 3), “*Human resource management (HRM) is the process of acquiring, training, appraising, and compensating employees, and of attending to their labor relations, health and safety, and fairness concerns.*”

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses dalam meraih, melatih, mengevaluasi, serta memberikan kompensasi kepada karyawan, dengan memperhatikan aspek-aspek hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, serta keadilan yang berkaitan dengan setiap anggota tim.

Jawara Rasa, dalam mengelola operasional bisnisnya, memerlukan partisipasi tenaga kerja untuk mendukung kelancaran kegiatan usaha guna memenuhi tuntutan konsumen. Sebagai usaha kecil, Jawara Rasa tidak memerlukan jumlah tenaga kerja yang besar. Berikut adalah kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan oleh Jawara Rasa:

Tabel 6.1

Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja

Jabatan	Jumlah orang
Manajer	1
Admin	1
Koki	1
Total	3

Sumber : Jawara Rasa

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci penting dalam mengelola tenaga kerja, di mana Jawara Rasa perlu merancang dan melaksanakan proses perekrutan, pelatihan, serta evaluasi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil dan sejalan dengan kontribusi setiap anggota tim menjadi aspek yang tidak

dapat diabaikan oleh Jawara Rasa. Selain itu, perhatian terhadap hubungan kerja yang harmonis, serta kesehatan dan keselamatan kerja, turut menjadi fokus utama dalam menjalankan bisnis. Dengan demikian, Manajemen SDM yang efektif dapat memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan keberhasilan Jawara Rasa dalam memenuhi kebutuhan pelanggan.

B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Rekrutmen merupakan tahap dalam pengadaan sekelompok individu untuk mengisi kekosongan posisi dalam suatu organisasi. Sementara itu, seleksi merupakan langkah pemilihan individu yang memenuhi kualifikasi yang diperlukan untuk mengisi lowongan pekerjaan di perusahaan tersebut. Kinerja efektif dalam konteks perusahaan hanya dapat terwujud jika individu yang dipilih memenuhi kriteria dan memiliki keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi maupun perusahaan. Oleh karena itu, untuk memperoleh sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan, diperlukan pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja.

Rekrutmen dan seleksi merupakan bagian integral dari fungsi manajemen sumber daya manusia yang berperan dalam persiapan dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Manajemen sumber daya manusia menjadi elemen krusial dalam mencapai kesuksesan kegiatan usaha. Berikut adalah langkah-langkah dalam proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan oleh Jawara Rasa:

1. Pengumuman Posisi Pekerjaan

Jawara Rasa mengumumkan keberadaan posisi pekerjaan yang terletak di Jl. Sirkuit Sentul Perumahan Mutiara Sentul Blok E No.8, Cibinong, Kabupaten Bogor melalui *platform* sosial media seperti *Instagram*, *WhatsApp*, dan *Linkedin*. Pelamar yang tertarik untuk bergabung dengan Jawara Rasa dapat mengirimkan CV (*Curriculum Vitae*) melalui alamat email perusahaan Jawara Rasa, yaitu

jawararasa@gmail.com. Platform Instagram digunakan untuk menyebarkan informasi mengenai lowongan pekerjaan melalui fitur *story*, yang dapat diakses oleh pengguna Instagram. WhatsApp juga dimanfaatkan untuk menyebarkan informasi lowongan pekerjaan kepada kontak yang mungkin memiliki minat dalam mencari pekerjaan. Aplikasi LinkedIn juga digunakan karena fungsinya yang khusus untuk mencari dan mengumumkan lowongan pekerjaan. Jawara Rasa juga menyampaikan informasi lowongan pekerjaan kepada orang-orang terdekat yang memiliki relasi yang baik, dengan harapan menarik individu yang memiliki reputasi kerja yang unggul dan tingkat kepercayaan yang tinggi.

2. Proses Seleksi

Setelah mengumpulkan semua *Curriculum Vitae* (CV) dari para pelamar, pemilik Jawara Rasa akan melakukan tahap seleksi yang sesuai dengan jabatan yang dilamar, dengan mempertimbangkan pengalaman kerja masing-masing individu.

3. Proses Wawancara

Pemilik Jawara Rasa akan berkomunikasi dengan pelamar yang berhasil melewati tahap seleksi untuk menjalani wawancara tatap muka. Setiap pelamar yang mengikuti wawancara diharuskan mengikuti tes kepribadian tertulis. Tes ini dirancang untuk mengevaluasi karakteristik kepribadian calon karyawan, sekaligus mengukur tingkat kecepatan dan keterampilan mereka, sehingga posisi pekerjaan dapat disesuaikan dengan kemampuan masing-masing pelamar.

4. Penetapan Karyawan

Pemilik Jawara Rasa atau manajer akan melakukan seleksi terhadap para pelamar berdasarkan hasil tes yang telah diikuti. Para pelamar yang dinyatakan lolos akan menerima pemberitahuan dari perusahaan melalui telepon atau *email*. Setelah menerima informasi tersebut, para pelamar akan diberikan panduan lanjutan.

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,
 - 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.



5. Proses Pelatihan Tenaga Kerja

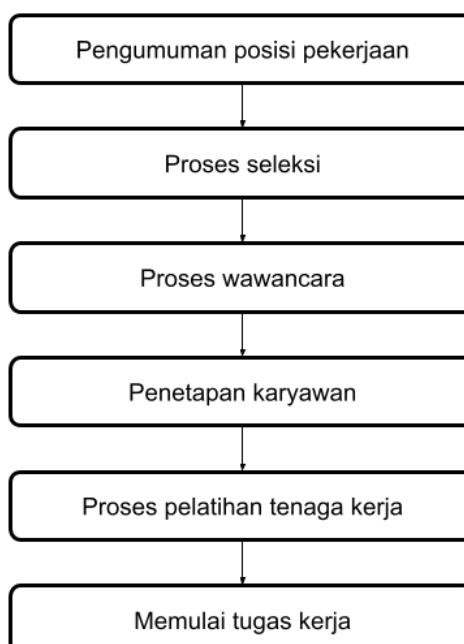
Setelah menerima konfirmasi penerimaan di perusahaan, para pelamar diwajibkan untuk mengikuti tahap selanjutnya, yaitu pelatihan tenaga kerja. Proses pelatihan disesuaikan dengan bidang keahlian masing-masing individu. Pelatihan karyawan dijalankan dengan tujuan agar setiap anggota tim memahami tugas dan tanggung jawabnya secara menyeluruh, serta untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kesalahan saat mereka telah mulai bekerja.

6. Memulai Tugas Kerja

Setelah peserta pelatihan karyawan berhasil menyelesaikan tahap pelatihan, mereka dapat memulai tugas kerja di Jawara Rasa.

Gambar 6.1

Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja di Jawara Rasa



Sumber: Jawara Rasa

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.

C. Uraian Pekerjaan

(C) *Uraian pekerjaan* Uraian pekerjaan merupakan dokumentasi yang sistematis mengenai tugas, kewenangan, dan tanggung jawab suatu jabatan tertentu yang diuraikan berdasarkan data yang tersedia. Deskripsi pekerjaan harus mampu memberikan penjelasan yang terfokus pada pekerjaan itu sendiri dan tidak berkaitan dengan individu yang menduduki jabatan tersebut.

Berikut adalah uraian pekerjaan untuk setiap posisi di Jawara Rasa:

1. Manajer/Pemilik

Tanggung jawab dan tugas dari manajer atau pemilik meliputi:

- a. Merumuskan strategi dan perencanaan untuk jangka pendek dan panjang.
- b. Meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan.
- c. Mengelola dan bertanggung jawab terhadap seluruh anggota tim.
- d. Melakukan proses rekrutmen, wawancara, dan pelatihan bagi karyawan baru.
- e. Mengelola persediaan bahan baku di Jawara Rasa.
- f. Menjaga kualitas produk dan layanan di Jawara Rasa.

2. Admin

Tanggung jawab dan tugas dari admin meliputi:

- a. Merawat semua fasilitas yang tersedia di Jawara Rasa.
- b. Menerima pesanan yang telah dipesan oleh pelanggan melalui aplikasi *platform online*.
- c. *Print* pesanan dan langsung masuk kedalam proses *packing*.
- d. Memastikan produk terkirim dengan rapih pada waktu yang dijanjikan.
- e. Memperhatikan *feedback* yang diberikan oleh konsumen melalui *platform online*.

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



3. Koki

Fanggung jawab dan tugas dari koki meliputi:

- a. Memproses bahan baku menjadi hidangan yang siap saji sesuai dengan kualitas dan standarisasi yang ditentukan.
- b. Menanggung tanggung jawab sepenuhnya terkait dengan kebersihan dan kelengkapan peralatan yang ada di area dapur.
- c. Memberikan kontribusi dalam upaya manajer untuk merancang menu baru.

Spesifikasi dan Kualifikasi Posisi

Deskripsi jabatan atau posisi adalah syarat utama yang harus dipenuhi oleh calon karyawan di suatu perusahaan. Penting untuk secara rinci menguraikan perbedaan antara kualifikasi dan spesifikasi jabatan agar sesuai dengan individu yang cocok dengan kebutuhan perusahaan

Berikut adalah spesifikasi dan kualifikasi untuk setiap posisi di Jawara Rasa:

1. Manajer atau pemilik:

- a. Jenis kelamin dapat Laki-laki atau Perempuan
- b. Rentang usia 21-40 tahun
- c. Pengalaman kerja di bidang bisnis
- d. Pendidikan minimal S1
- e. Kualitas kepribadian: jujur, disiplin, tegas, dan dapat dipercaya
- f. Kemampuan memimpin perusahaan dengan efektif

e) D. Struktur Organisasi Perusahaan

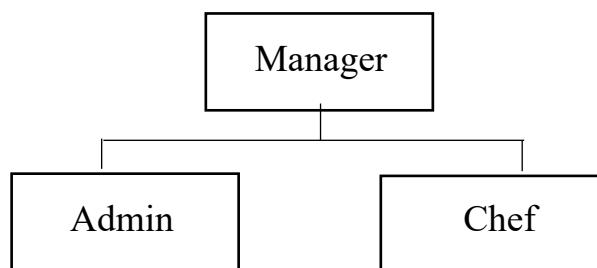
Struktur organisasi adalah konfigurasi yang menetapkan pembagian dan peran individu berdasarkan jabatan dalam suatu entitas perusahaan. Setiap perusahaan wajib memiliki struktur organisasi. Fungsinya adalah untuk mengalokasikan tugas dan tanggung jawab kepada semua karyawan perusahaan, yang pada gilirannya membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan untuk masa depan. Struktur organisasi juga mendukung perusahaan dalam penempatan individu yang memiliki potensi dan sesuai dengan kriteria bidangnya.



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, 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.

Gambar 6.2

Struktur Organisasi Jawara Rasa



Sumber: Jawara Rasa

Ketidakhadiran struktur organisasi dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat menyebabkan kekacauan dalam pembagian tugas. Hal ini disebabkan oleh absennya kerangka kerja yang dapat memberikan tanggung jawab sesuai dengan kemampuan individu. Oleh karena itu, perusahaan yang berhasil selalu memiliki struktur organisasi yang terorganisir dengan baik dan sesuai dengan fungsi masing-masing.

Jam kerja yang akan berlaku pada toko yaitu setiap hari Selasa sampai Minggu pukul 9 pagi hingga 6 sore dengan waktu istirahat pada pukul 11.30 sampai 12.30 setiap harinya.

E. Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan

Dalam konteks perusahaan atau organisasi, peran karyawan menjadi elemen yang paling vital untuk memastikan kelancaran operasional bisnis. Tanpa kehadiran karyawan yang berkualitas, perusahaan atau bisnis akan menghadapi kesulitan dalam menjalankan operasinya meskipun aspek-aspek lainnya sudah terkelola dengan baik. Oleh karena itu, penting untuk memberikan penghargaan kepada karyawan sesuai dengan kontribusi mereka, melalui pemberian gaji utama dan sejumlah tunjangan.

Jawara Rasa memberikan dua bentuk kompensasi kepada karyawan mereka:

- 1) Gaji pokok, yang merupakan pembayaran langsung kepada karyawan.
- 2) Tunjangan Hari Raya.

Dengan demikian, bentuk penghargaan yang diberikan oleh Jawara Rasa kepada

karyawan melibatkan pemberian gaji pokok dan tunjangan Hari Raya. Gaji pokok merupakan imbalan dasar yang diberikan kepada pekerja berdasarkan tingkat atau jenis pekerjaan, yang besarnya ditentukan sesuai dengan kesepakatan dalam perjanjian kerja atau kebijakan perusahaan. Sementara itu, tunjangan Hari Raya merupakan bentuk pendapatan tambahan yang wajib dibayarkan oleh perusahaan kepada karyawan atau keluarganya menjelang hari raya keagamaan di Indonesia.

Tabel 6.2

Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2025

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,000,000	Rp36,000,000	Rp750,000	Rp36,750,000
2	Admin	1	Rp1,500,000	Rp18,000,000	Rp375,000	Rp18,375,000
3	Chef Utama	1	Rp1,500,000	Rp18,000,000	Rp375,000	Rp18,375,000
	Total	3	Rp6,000,000	Rp72,000,000	Rp1,500,000	Rp73,500,000

Sumber: Jawara Rasa

Pada prinsipnya pengusaha dilarang untuk membayarkan gaji pekerjaanya dibawah dari upah minimum yang sudah ditentukan pemerintah. Namun, kini terdapat pengecualiatn terhadap ketentuan upah minimum tersebut berdasarkan Pasal 81 ayat 28 UU Cipta Kerja yang memuat pasal 90B ayat(1) UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Ketentuan upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 88C ayat (1) dan ayat (2) dikecualikan bagi Usaha Mikro dan Kecil (UMKM)”. Jawara Rasa masuk ke dalam golongan Usaha Mikro. Karena aset yang dimiliki oleh Jawara Rasa antara Rp50.000.000,00 (lima puluh juta) sampai dengan Rp500.000.000,00 lima ratus juta rupiah) dan memiliki pendapatan kotor pertahun dengan total sebesar Rp300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan Rp2.500.000.000,00 (dua miliar lima ratus juta rupiah).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karyawannya tanpa memerlukan sertifikat apapun, kecuali untuk penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun, tanpa izin IBKKG.

Tabel dibawah menunjukkan perhitungan kenaikan gaji dan tunjangan hari raya selama operasi bisnis dijalankan. THR diberikan sekali setahun dan sebesar satu bulan dari gaji yang dimiliki. Gaji karyawan diharapkan naik sebesar 3,5% setiap tahun berikutnya. Ini merupakan rincian tentang penghitungan gaji dan THR untuk lima tahun kedepan:

Tabel 6.3

Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2025

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,000,000	Rp36,000,000	Rp750,000	Rp36,750,000
2	Admin	1	Rp1,500,000	Rp18,000,000	Rp375,000	Rp18,375,000
3	Chef Utama	1	Rp1,500,000	Rp18,000,000	Rp375,000	Rp18,375,000
	Total	3	Rp6,000,000	Rp72,000,000	Rp1,500,000	Rp73,500,000

Sumber: Jawara Rasa

Tabel 6.4

Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2026

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,105,000	Rp37,260,000	Rp3,105,000	Rp40,365,000
2	Admin	1	Rp1,552,500	Rp18,630,000	Rp1,552,500	Rp20,182,500
3	Chef Utama	1	Rp1,552,500	Rp18,630,000	Rp1,552,500	Rp20,182,500
	Total	3	Rp6,210,000	Rp74,520,000	Rp6,210,000	Rp80,730,000

Sumber: Jawara Rasa

Tabel 6.5

Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2027

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,213,675	Rp38,564,100	Rp3,213,675	Rp41,777,775
2	Admin	1	Rp1,606,838	Rp19,282,050	Rp1,606,838	Rp20,888,888
3	Chef Utama	1	Rp1,606,838	Rp19,282,050	Rp1,606,838	Rp20,888,888
	Total	3	Rp6,427,350	Rp77,128,200	Rp6,427,350	Rp83,555,550

Sumber: Jawara Rasa

Tabel 6.6
Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2028

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,326,154	Rp39,913,844	Rp3,326,154	Rp43,239,997
2	Admin	1	Rp1,663,077	Rp19,956,922	Rp1,663,077	Rp21,619,999
3	Chef Utama	1	Rp1,663,077	Rp19,956,922	Rp1,663,077	Rp21,619,999
	Total	3	Rp6,652,307	Rp79,827,687	Rp6,652,307	Rp86,479,994

Sumber: Jawara Rasa

Tabel 6.7

Rincian Gaji dan THR Tenaga Kerja Tahun 2029

No	Jabatan	JML	Gaji/Bulan	Gaji/Tahun	THR	Total
1	Manager	1	Rp3,442,569	Rp41,310,828	Rp3,442,569	Rp44,753,397
2	Admin	1	Rp1,721,285	Rp20,655,414	Rp1,721,285	Rp22,376,699
3	Chef Utama	1	Rp1,721,285	Rp20,655,414	Rp1,721,285	Rp22,376,699
	Total	3	Rp6,885,138	Rp82,621,656	Rp6,885,138	Rp89,506,794

Sumber: Jawara Rasa