



BAB VI

RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Dalam membuat “TOP IKAN” pelaku usaha membuat sebuah tujuan yang dimana akan dibantu oleh para tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan tersebut. Tenaga kerja sendiri direncanakan pelaku usaha dengan berdasarkan buku dari Hasibuan. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut, Hasibuan (2019:10), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”.

Pelaku usaha akan menjalankan usaha “TOP IKAN” ini sendiri dengan dibantu oleh 1 staff. Pelaku usaha akan menjabat sebagai Direktur yang akan memantau jalannya usaha. “TOP IKAN” ini akan dijalankan dengan 2 orang saja dikarenakan usaha ini merupakan usaha perorangan sehingga tidak membutuhkan banyak tenaga kerja. Adapun rincian kebutuhan jumlah tenaga kerja yang akan ditampilkan dalam bentuk tabel dibawah ini:

Tabel 6.1
Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja “TOP IKAN” 2025-2029

No.	Keterangan	Tahun				
		2025	2026	2027	2028	2029
1	Direktur	1	1	1	1	1
2	Staff Karyawan	1	1	1	1	1

Sumber : “data di olah penulis, tahun 2024”

Berdasarkan tabel diatas, Direktur akan diisi oleh pelaku usaha. Staff karyawan sendiri akan membantu sekaligus juga menjaga tempat atau lokasi dari “TOP IKAN”.



Selain itu, direktur juga akan membantu staff karyawan dalam hal melayani pelanggan, menghitung keuangan, ataupun mempromosikan usaha “TOP IKAN” ini. Jumlah tenaga kerja “TOP IKAN” ini direncanakan akan tetap atau tidak bertambah karena kegiatan operasional yang memang tidak membutuhkan banyak anggota atau tim.

B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Pada umumnya proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja para pelaku usaha akan melakukannya setelah pengumuman atau pemberian informasi melalui aplikasi job street yang juga digunakan oleh para pencari kerja. “TOP IKAN” sendiri melakukan proses rekrutmen ini sesuai dengan kebutuhan *jobdesc* yang ada dan berdasarkan syarat-syarat yang sudah ditetapkan oleh pelaku usaha dengan melakukan seleksi tenaga kerja. Syarat-syarat yang dibutuhkan seperti kemampuan pelamar kerja, perilaku pelamar kerja dan juga penampilan pelamar kerja. Proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja ini akan dirincikan sebagai berikut:

1. Pembukaan lowongan kerja dalam aplikasi

“TOP IKAN” membuka lowongan kerja kepada masyarakat luas melalui hubungan koneksi antar partner bisnis atau teman dalam *offline*.

2. Seleksi CV

Biasanya para pelamar kerja akan mengirimkan CV melalui *E-mail* dan pihak dari “TOP IKAN” akan menyeleksi CV para pelamar kerja berdasarkan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan

3. Interview

Setelah seleksi CV, para pelamar akan dihubungi oleh “TOP IKAN” untuk informasi akan ada *interview*. Para pelamar kerja yang telah melakukan *interview*



akan menunggu hasilnya dan jika berhasil lolos tahap *interview* ini akan dihubungi

③ kembali melalui whatsapp atau email

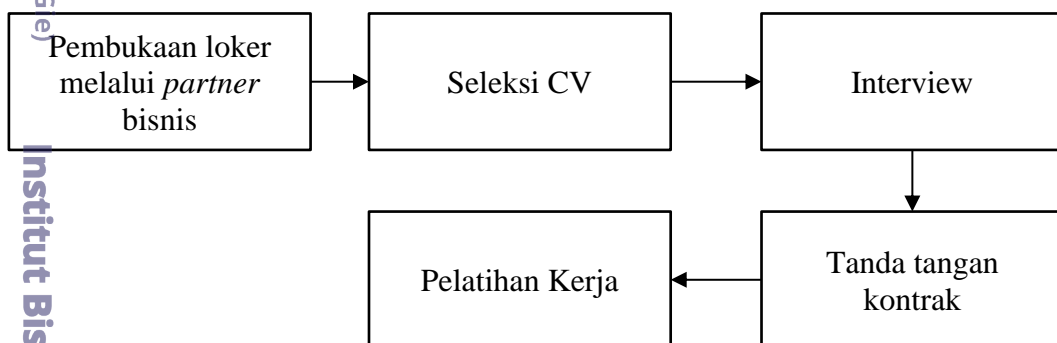
4. Tanda Tangan Kontrak

Selanjutnya adalah tanda tangan kontrak yang dimana menjadi landasan hubungan antar “TOP IKAN” dan pekerja. Surat kontrak ini akan berisi berapa lama bekerja dalam “TOP IKAN” beserta nominal gaji dan jam operasional yang akan didapatkan oleh pekerja.

5. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja dilakukan dalam jangka waktu 7 hari setelah hari pertama masuk bekerja yang dimana tujuannya untuk memberikan cara dan tahap-tahap yang harus dilakukan dalam pekerjaan agar pekerja dapat mengikuti lingkungan “TOP IKAN”

Gambar 6.1
Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja “TOP IKAN”



Sumber : “data di olah penulis, tahun 2024”

C. Uraian Kerja (*Job Description*), Spesifikasi dan Kualifikasi Jabatan

“TOP IKAN” memiliki beberapa uraian kerja yang harus di laksanakan oleh staff karyawan dan termasuk direktur. Pelaku usaha tentu membuat uraian kerja ini bertujuan untuk staff dari “TOP IKAN” memiliki rasa tanggung jawab atas



pekerjaannya. Selain itu pelaku usaha membuat uraian kerja ini berdasarkan bobot kerja masing-masing bagian. Berikut ini rincian *job description* dan job spesifikasi dari “TOP IKAN” sebagai berikut:

1. Direktur

a) *Job description*

1. Membuat keputusan
2. Memantau penjualan
3. Memantau produksi
4. Mencari bahan baku
5. Membuat peraturan perusahaan
6. Membuat strategi pemasaran
7. Mampu editing untuk bagian promosi produk

b) *Job spesifikasi*

1. Minimal pendidikan S1
2. Menguasai bidang usaha terkait peternakan ikan
3. Skill komunikasi yang baik
4. Dapat bekerjasama dengan tim
5. Memiliki jiwa pemimpin
6. Mampu mengoperasikan Excell

2. Staff Karyawan

a) *Job description*

1. Mengawasi tumbuh kembang ikan
2. Memberikan pakan dan vitamin
3. Mempersiapkan pesanan
4. Memberikan laporan produk kepada manajer

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



5. Mengecek kualitas kolam dan air
6. Melayani konsumen dan menginput pesanan
7. Membantu transaksi konsumen
8. Melayani konsumen dan menginput pesanan
9. Membuat perhitungan penjualan
10. Melaporkan laporan keuangan kepada manajer

b) Job spesifikasi

1. Memiliki pengalaman dalam peternakan ikan
2. Menguasai karakter ikan nila
3. Rajin, cekatan, teliti, rapi
4. Pria minimal umur 20 tahun
5. Mampu mengoperasikan Excell

D. Struktur Organisasi Perusahaan

Pada umumnya sebuah usaha / bisnis memiliki beberapa divisi atau organisasi yang diisi oleh masing-masing staff sesuai dengan keahliannya masing-masing. Struktur organisasi perusahaan juga dapat dikatakan sebagai sebuah susunan dalam perusahaan yang menempatkan staff karyawan sesuai pada kemampuannya masing-masing yang dimana setiap bidang memiliki satu tujuan untuk perusahaan. Menurut Stephen P Robbins dan Mary Coulter (2021:317) ada 3 jenis struktur organisasi perusahaan sebagai berikut:

1. Simple Structure

Pada struktur organisasi, simple structure menjelaskan tentang perusahaan memulai usahanya dengan menggunakan struktur sederhana, dengan departementalisasi rendah, kendali yang luas, sentralisasi tinggi dan sedikit formalisasi.



2. *Functional Structure*

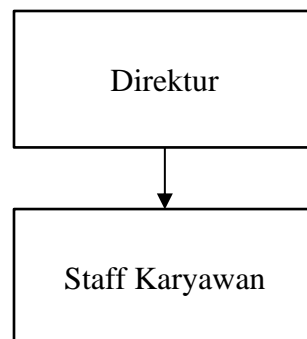
- Menjelaskan tentang organisasi yang mengelompokkan spesialisasi pekerjaan yang sama dalam satu bagian.

3. *Divisional Structure*

Divisional structure terdiri dari beberapa divisi. Pada struktur ini setiap divisi memiliki otonomi yang terbatas, dengan memiliki manajer divisi yang memiliki kontrol atas unitnya, dan bertanggung jawab atas divisinya.

Berdasarkan teori diatas “TOP IKAN” ini termasuk sebuah usaha dengan struktur organisasi simple structure karena “TOP IKAN” sendiri merupakan sebuah usaha yang dapat berjalan dengan sedikit sumber daya manusia nya. Adapun gambaran struktur organisasi dari “TOP IKAN” sebagai berikut:

Gambar 6.2
Struktur Organisasi “TOP IKAN”



Sumber : “data di olah penulis, tahun 2024”

E. **Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan**

Kompensasi dan balas jasa karyawan ini dapat dikatakan sebagai sarana untuk ucapan terima kasih kepada karyawan atas kontribusinya kepada perusahaan. Pada umumnya selain gaji karyawan para pelaku usaha memberikan juga Tunjangan Hari Raya (THR) kepada para karyawannya. Berdasarkan Undang-Undang Republik



Indonesia No. 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional menyatakan terkait gaji atau upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau dilakukan. Berdasarkan UUD ini maka pelaku usaha dari “TOP IKAN” memberikan Gaji Pokok serta Tunjangan Hari Raya sebagai ucapan terima kasih.

1. Gaji Pokok

Gaji pokok dapat dikatakan adalah sebuah bentuk imbalan dasar yang dibayarkan kepada para karyawan atau staff menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang dimana nominal besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan ditegaskan adanya pengecualian untuk UMKM. Maka selanjutnya berdasarkan peraturan tersebut pelaku usaha dapat memberikan gaji pokok yaitu sebanyak 50% dari UMP.

2. Tunjangan Hari Raya

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2016 tentang Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan bagi para pekerja di perusahaan diberikan setahun sekali saat sebelum Hari Raya (Idul Fitri, Natal, Nyepi, dan sebagainya). Maka “TOP IKAN” memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada para karyawan atau staff sebanyak 1 bulan gaji pokok para tenaga kerja.

Adapun rincian tabel yang merincikan kompensasi keseluruhan berupa gaji pokok dan tunjangan hari raya yang didapatkan karyawan selama tahun 2025 – 2029 berdasarkan UMP Cianjur sebagai berikut:



Tabel 6.2
Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan “TOP IKAN” 2025-2029
(Rupiah)

No.	Jabatan	Jumlah	Gaji / Bulan	Total Gaji 1 Tahun	THR	Total Gaji + THR
1	Direktur	1	2.000.000	24.000.000	2.000.000	26.000.000
2	Staff Karyawan	1	2.000.000	24.000.000	2.000.000	26.000.000
5	Total		4.000.000	48.000.000	4.000.000	52.000.000

Sumber : “data di olah penulis, tahun 2024”

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.