

## RENCANA ORGANISASI DAN SUMBER DAYA MANUSIA

### BAB VI

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.

#### A. Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

Menurut (Gary Dessler 2017:3), Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai proses komprehensif dalam merekrut, mengembangkan, mengevaluasi, memberi kompensasi kepada karyawan, dan mengawasi masalah hubungan kerja, kesehatan, keselamatan, dan keadilan.

*Mama's Kitchen* bertujuan untuk merekrut karyawan untuk membantu pengoperasian cabang kedua ini. Pemilihan karyawan didasarkan pada kriteria khusus yang ditetapkan oleh *Mama's Kitchen*, yang mengarah pada rencana tenaga kerja terperinci yang menguraikan posisi-posisi yang diperlukan untuk mendukung bisnis.

**Tabel 6.1**

#### Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja

No	Jabatan	Jumlah Pekerja
1	<i>Supervisor</i>	1
2	Staf Produksi	2
3	<i>Administrator</i>	1
Total		4

Sumber : *Mama's Kitchen*, 2024

Berdasarkan tabel diatas, *Mama Kitchen* membutuhkan 4 tenaga kerja yang terdiri dari 1 *supervisor*, 2 bagian produksi, 1 *administrator*. Beroperasi dari Senin hingga Minggu antara pukul 10:00 sampai 18:00 yaitu dengan waktu kerja 8 jam sehari sudah termasuk jam istirahat.

#### B. Proses Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Menurut (Gary Dessler 2017:3), menekankan bahwa tujuan proses seleksi karyawan adalah untuk memastikan kesesuaian antara individu dan pekerjaan, yang bertujuan untuk merekrut pekerja yang sesuai dengan persyaratan spesifik.

Proses ini sangat penting bagi perusahaan untuk menemukan karyawan yang dapat berkontribusi secara efektif terhadap operasinya. Di *Mama's Kitchen*, rekrutmen dan seleksi karyawan dirancang dengan cermat untuk mencocokkan kandidat dengan bidangnya masing-masing. Pendekatan ini adalah bagian dari proses seleksi karyawan strategis *Mama's Kitchen*, yang dirancang untuk mengidentifikasi dan menerima kandidat yang paling sesuai untuk perusahaan. Berikut adalah proses seleksi karyawan *Mama's Kitchen*:

#### 1. Membuka lowongan pekerjaan

*Mama's Kitchen* memulai proses perekrutannya dengan mengumumkan lowongan pekerjaan di platform pekerjaan populer seperti Jobstreet dan OLX, serta melalui saluran media sosial, yang menargetkan individu yang secara aktif mencari peluang kerja. Kandidat yang berminat pada posisi ini diharuskan menyerahkan *Curriculum Vitae* (CV) mereka ke email pemilik, yang menandai langkah pertama dalam proses lamaran.

#### 2. Melakukan Seleksi *Curriculum Vitae* (CV)

Dari semua pelamar yang sudah mengirimkan CV nya ke *email* pemilik , *Mama's Kitchen* akan melakukan seleksi terlebih dahulu dengan para pelamar yang telah melamar di *Mama's Kitchen*.

#### 3. Pembuatan Jadwal *Interview*

*Mama's Kitchen* akan memanggil para kandidat yang sudah sesuai dengan kriteria yang sudah sesuai dengan kualifikasi yang sudah ditentukan. Pelamar akan dipanggil atau ditelepon oleh *Mama's Kitchen* dan membuat jadwal pertemuan yang telah disepakati Bersama.

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 IBIKG.

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

#### 4. Melakukan interview kepada karyawan yang lolos seleksi CV

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

*Mama's Kitchen* mengatur wawancara dengan kandidat terpilih. Komunikasi untuk penjadwalan wawancara dilakukan melalui panggilan telepon, bertujuan untuk menyepakati waktu yang nyaman bagi kedua belah pihak. Tujuan dari tahap wawancara adalah untuk menggali lebih dalam keterampilan, kepribadian, dan kesesuaian keseluruhan kandidat untuk posisi tersebut.

#### 5. Penerimaan calon karyawan dan tanda tangan kontrak

Setelah melakukan wawancara calon karyawan *Mama's Kitchen* melakukan pemilihan siapa calon karyawan yang sesuai dengan kriteria untuk menjadi pekerja di *Mama's Kitchen*, lalu pemilik akan menghubungi pelamar tersebut untuk menanda tangani kontrak dan langsung memberikan jadwal pelatihan kerja.

#### 6. Melakukan pelatihan

Pelamar yang telah diterima akan mendapatkan pelatihan dan penjelasan detail mengenai pekerjaan dari manajer atau pemilik usaha. Manajer akan terus mengawasi para karyawan dari proses pelatihan hingga nanti kedepannya akan melakukan pekerjaan di lapangan yang sesungguhnya.

Pelatihan ini dirancang untuk membekali mereka dengan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas mereka secara efektif, memastikan kelancaran transisi ke posisi mereka di *Mama's Kitchen*.

### C. Uraian Kerja (*Job Description*)

Deskripsi pekerjaan menguraikan tugas dan tanggung jawab yang diharapkan dilakukan oleh seorang karyawan sejalan dengan perannya, sebagaimana ditentukan oleh perusahaan. Berikut ini adalah deskripsi pekerjaan untuk berbagai posisi di cabang *Mama's Kitchen*:

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.

### 1. Supervisor

a. Mengontrol dan memastikan *Mama's Kitchen* beroperasi dengan baik

b. Melakukan pemesanan kepada pemasok

c. Menemukan solusi pada permasalahan yang umum

d. Menjadi penghubung antara manajer dengan bawahan

e. Memastikan staf bekerja sesuai dengan tugasnya

f. Melakukan evaluasi terhadap kinerja karyawan

g. Menangani keluhan pelanggan

### 2. Staf produksi

a. Menjaga dan memastikan kualitas bahan baku layak untuk diolah

b. Memproduksi dari bahan baku menjadi produk

c. Menyiapkan setiap pesanan pelanggan

d. Membuat laporan untuk *stock* bahan baku yang ada di dapur

e. Melakukan pemeliharaan toko dan mesin produksi

### 3. Administrator

a. Menerima pesanan dari pelanggan secara *online*

b. Membuat konten yang di upload di media sosial

c. Menginput pesanan ke sistem

## D. Spesifikasi dan kualifikasi jabatan

Spesifikasi dan kualifikasi pekerjaan merinci kriteria yang diperlukan untuk kinerja efektif dalam berbagai peran di toko kue *Mama's Kitchen*. Berikut persyaratan yang ditentukan untuk masing-masing departemen:

### 1. Supervisor

a. Pria atau Wanita

b. Pendidikan terakhir S1 Manajemen

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 IBKKG.

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

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

**Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie**

- c. Usia minimal 25 tahun dan maksimal 34 tahun
- d. Bisa bertanggung jawab kepada semua pekerjaan
- e. *Good leadership*, jujur, dan tegas
2. Staf Produksi
- a. Pria atau Wanita
- b. Pendidikan terakhir SMA/K
- c. Usia minimal 20 tahun dan maksimal 40 tahun
- d. Memiliki pengalaman di bidang kue minimal 1 tahun
- e. Memiliki sifat disiplin, bersih, jujur, dan bertanggung jawab
- f. Bisa bekerja dalam tim
3. Administrator
- a. Pria atau Wanita
- b. Pendidikan terakhir SMA/K
- c. Usia minimal 20 tahun dan maksimal 30 tahun
- d. Bisa bekerja dengan teliti dan *fast respon*
- e. Bisa mengoperasikan media sosial dengan baik
- f. Bertanggung jawab atas semua pekerjaan yang diberikan

## E. Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Stephen P Robbins dan Mary Coulter (2017:395), Struktur organisasi menggambarkan konfigurasi tugas dan divisi dalam suatu perusahaan.

Ini menggambarkan distribusi dan koordinasi proses kerja, merinci spesialisasi pekerjaan, hierarki komando, dan mekanisme pelaporan. Struktur ini memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana tenaga kerja dibagi dan bagaimana berbagai peran dan tanggung jawab diselaraskan dan dikelola untuk mencapai tujuan organisasi.



### 1. Simple structure

Desain organisasi yang sederhana seringkali memiliki sedikit departementalisasi, rentang kendali yang luas, otoritas terpusat, dan formalisasi minim, berarti banyak perusahaan memulai dengan struktur yang sederhana, kendali luas, dan sentralisasi tinggi.

### 2. Functional structure

Desain organisasi yang mengumpulkan spesialisasi pekerjaan serupa atau terkait dalam satu divisi.

### 3. Divisional structure

Struktur organisasi yang terdiri dari unit atau divisi yang terpisah di mana setiap bagian menikmati otonomi tertentu di bawah kepemimpinan *Supervisor* divisi yang bertanggung jawab atas operasinya. Konfigurasi ini dicirikan oleh unit-unit individual yang beroperasi dengan kendali mereka sendiri, sebuah struktur yang dicontohkan oleh *Mama's Kitchen*. Mengingat skalanya yang kecil, *Mama's Kitchen* menggunakan model organisasi yang sederhana, seperti yang ditunjukkan dalam diagram strukturnya.



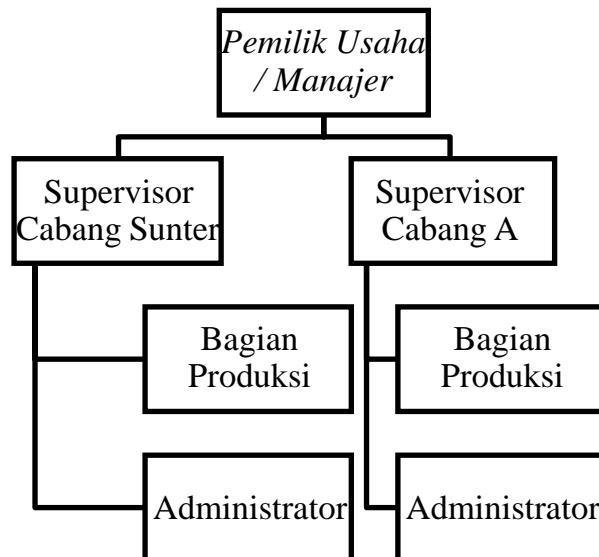
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penilaian kritis 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

**Bagan 6.1**

### **Struktur Organisasi *Mama's Kitchen***



Sumber : *Mama's Kitchen*, 2024

### **F. Kompensasi dan Jasa Karyawan**

Kompensasi dan Balas Jasa Karyawan Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan gaji adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja ditetapkan dan 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 akan dilakukan.

Pemilik perusahaan wajib untuk gaji pokok dan Tunjangan Hari Raya Keagamaan sebagai balas jasa karyawan. Dalam menentukan gaji pokok kepada karyawan, *Mama's Kitchen* sebagai usaha kecil mengacu pada gaji rata-rata karyawan pada posisi tertentu di Jakarta 2024 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

Sumber : Perhitungan Gaji Karyawan (Radika K, Cahyadi : 2021)

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 adalah rincian gaji dan proyeksi kenaikan gaji dan THR karyawan untuk 5 tahun mendatang yang diberikan *Mama's Kitchen*.

**Tabel 6.2**

**Rincian Gaji dan THR Karyawan *Mama's Kitchen* tahun 2025**

Posisi	Jumlah	Gaji/Bulan	Total Gaji/Bulan	Total Gaji/Tahun	(Dalam rupiah)	
					Tunjangan Hari Raya	Total
Supervisor	1	5,000,000	2,500,000	30,000,000	1,250,000	31,250,000
Staf Dapur	2	4,000,000	8,000,000	96,000,000	1,000,000	97,000,000
Administrator	1	3,000,000	3,000,000	36,000,000	750,000	36,750,000
<b>Total</b>			<b>13,500,000</b>	<b>162,000,000</b>	<b>3,000,000</b>	<b>165,000,000</b>

Sumber : Tabel 6.1, *Mama's Kitchen*

**Tabel 6.3**

**Proyeksi Balas Jasa *Mama's Kitchen* tahun 2025-2029**

	(Dalam rupiah)				
	2025	2026	2027	2028	2029
Biaya Gaji	165,000,000	184,275,000	193,488,750	203,163,188	213,321,347

Sumber : Tabel 6.2, *Mama's Kitchen*

Tabel 6.3 menunjukkan proyeksi kenaikan gaji dan THR karyawan untuk 5 tahun mendatang yang diberikan *Mama's Kitchen* diasumsikan sebesar 5% per tahunnya.

Keputusan perusahaan menaikkan gaji sebesar 5% adalah kesepakatan antara perusahaan dengan karyawan dengan melihat beberapa aspek seperti kinerja karyawan, masa kerja karyawan dalam perusahaan dan kemampuan perusahaan.

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 IBKKG.

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