

Human Resource Planning at PT Virgo Unggul Technology as an Augmented Reality-Based Fashion E-Commerce Platform

Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT Virgo Unggul Technology Sebagai Platform E-Commerce Fashion Berbasis Augmented Reality

**Upi Lutfiah¹, Edi Hamdi², Tantri Yanuar Rahmat Syah³,
Muhammad Dhafi Iskandar⁴**

S2 Magister Management, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Esa Unggul

¹upilutfiah42@student.esaunggul.ac.id, ²edi.hamdi@esaunggul.ac.id,

³tantry.syah@esaunggul.ac.id, ⁴dhafi.iskandar@esaunggul.ac.id

Disubmit : xx Bulan xx, Diterima : xx Bulan xx, Dipublikasi : xx Bulan xx

Abstract

PT Virgo Unggul Technology is an innovative company that combines Augmented Reality (AR) Technology with the Fashion industry through an e-commerce platform. Aimed at enhancing the online shopping experience, this platform allows users to virtually try on clothes before making a purchase. By using AR, PT Virgo Unggul Technology offers an interactive feature that enables customers to see how products look on their bodies in real-time, reducing the rate of returns and increasing customer satisfaction. In the development of this platform, PT Virgo Unggul Technology utilizes machine learning algorithms and 3D modeling Technology to create accurate representations of the products. Additionally, users can personalize their style and explore different outfit combinations, creating a more engaging and immersive shopping experience. Focusing on sustainability, PT Virgo Unggul Technology also integrates features that support eco-friendly brands, encouraging consumers to make more informed and responsible choices. PT Virgo Unggul Technology has launched an app called "Virgo" which targets small groups with specific interests, needs, or preferences, such as: sustainable Fashion (eco-friendly products), sportswear, Fashion for plus-size clothing, shoes, accessories, and more. Through this innovative approach, PT Virgo Unggul Technology is not only contributing to the evolution of the Fashion industry but also paving the way for a more interactive and responsive shopping experience that meets the needs of modern consumers.

Keywords: *Commerce, Augmented, Reality (AR), Fashion, 3D modeling, Personalization of Style.*

Abstrak

PT Virgo Unggul Technology merupakan perusahaan berbasis teknologi yang berfokus pada pengembangan *platform e-commerce Fashion* dengan memanfaatkan teknologi *Augmented Reality (AR)*. Perusahaan ini hadir sebagai solusi atas permasalahan utama dalam industri *Fashion daring*, khususnya keterbatasan konsumen dalam menilai kesesuaian produk sebelum pembelian, yang sering berdampak pada rendahnya kepuasan pelanggan dan tingginya tingkat pengembalian barang (*return*). *Platform* yang dikembangkan memungkinkan pengguna untuk mencoba pakaian secara *virtual* sebelum melakukan transaksi pembelian. Teknologi AR yang terintegrasi dengan pemodelan 3D dan algoritma pembelajaran mesin (*machine learning*) memungkinkan visualisasi produk secara *real-time* dan akurat sesuai dengan karakteristik tubuh pengguna. Fitur ini memberikan pengalaman berbelanja yang lebih interaktif serta membantu konsumen memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai tampilan produk. Selain fitur *Virtual Try-On*, *platform* ini juga menyediakan personalisasi gaya serta rekomendasi kombinasi outfit berdasarkan preferensi pengguna. Fitur tersebut dirancang untuk meningkatkan kenyamanan dan kepercayaan diri konsumen dalam mengambil keputusan pembelian, sekaligus meningkatkan keterlibatan (*engagement*) pelanggan. Dengan pendekatan ini, *platform* diharapkan mampu menekan tingkat pengembalian produk dan meningkatkan kepuasan pelanggan secara keseluruhan. Produk utama yang dikembangkan oleh PT Virgo Unggul Technology adalah *platform "Virgo"*, sebuah *platform e-commerce fashion* berbasis AR yang menargetkan segmen pasar dengan minat dan kebutuhan khusus. Segmen tersebut meliputi *fashion* dengan desain tertentu, pakaian, *fashion*, sepatu, serta aksesoris. Fokus pada segmentasi pasar yang jelas memungkinkan perusahaan untuk memberikan layanan yang lebih spesifik dan relevan bagi pengguna. Dengan menggabungkan

inovasi teknologi, pengalaman pengguna yang interaktif, serta pendekatan personalisasi produk, PT Virgo Unggul Technology memiliki potensi untuk menciptakan keunggulan kompetitif dalam industri *e-commerce Fashion* dan memberikan nilai tambah bagi konsumen maupun pelaku usaha di era digital. **Kata Kunci:** *E-commerce, Augmented Reality (AR), Fashion, Pemodelan 3D, Personalisasi Gaya.*

1. Pendahuluan

Industri *e-commerce* global mengalami pertumbuhan yang pesat, terutama di negara-negara dengan penetrasi digital tinggi. Data dari delapan negara terkemuka menunjukkan bahwa *e-commerce* semakin menjadi pilihan utama konsumen dalam memenuhi kebutuhan belanja mereka. Negara-negara tersebut mencatat proyeksi pertumbuhan *e-commerce* yang signifikan, didorong oleh peningkatan jumlah pengguna aktif setiap tahunnya. Berbagai pilihan produk, kemudahan transaksi, dan layanan yang semakin inovatif menjadikan *e-commerce* sebagai solusi belanja yang cepat, aman, dan nyaman bagi konsumen.

Di kawasan Asia Tenggara, Indonesia menempati posisi sebagai salah satu pasar *e-commerce* terbesar dengan pertumbuhan yang sangat pesat. Jumlah pengguna *e-commerce* di Indonesia terus mengalami lonjakan dari tahun ke tahun. Fenomena ini membuka peluang besar bagi pelaku bisnis untuk mengoptimalkan pasar digital yang luas dan dinamis.

Dari sisi permintaan (*demand*), tren belanja *Fashion online* di Indonesia menunjukkan peningkatan yang signifikan. Data tahun 2023 menunjukkan bahwa sekitar 70,13% responden memilih membeli pakaian dan sepatu secara daring, menegaskan bahwa produk *Fashion* menjadi salah satu kategori terfavorit dalam transaksi *e-commerce* di Indonesia. Hal ini sejalan dengan meningkatnya preferensi konsumen untuk berbelanja secara praktis dan menginginkan variasi produk yang lebih banyak.

Sementara dari sisi penawaran (*supply*), meningkatnya permintaan ini disambut oleh pelaku industri *Fashion* dengan menyediakan lebih banyak pilihan brand dan produk di *platform e-commerce*. Hal ini terlihat dari jumlah brand *Fashion* yang tersedia pada beberapa *platform* besar di Indonesia:

Metric	zalora.co.id	metahari.com	planetsports.asia	voila.id	sportsstation.id
Monthly visits	2.970M	309,500	464,972	328,761	1.065M
Monthly unique visitors	1.531M	162,169	277,005	174,812	527,007
Visits / Unique visitors	1.94	1.91	1.68	1.88	2.02
Deduplicated audience	1.356M	144,296	248,082	157,131	488,470
Visit duration	00:03:21	00:01:45	00:02:50	00:00:29	00:03:54
Pages per visit	5.02	5.58	4.47	3.62	9.93
Bounce rate	45.43%	49.68%	49.89%	17.9%	34.64%
Page Views	14.91M	1.727M	2.077M	1.189M	10.57M

Gambar 1. Perbandingan Metrik Engagement E-commerce Fashion

Tabel 1. Jumlah dan Kategori Brand Fashion pada Platform Zalora, Voila.id, dan Matahari

<i>Platform</i>	<i>Kategori produk Fashion</i>	<i>Jumlah brand Fashion</i>	<i>Sumber</i>
Zalora	Wanita, pria, anak (pakaian, sepatu, aksesoris)	>125 brand <i>Fashion</i>	zalora.co.id/brand
Voila.id	Tas, sepatu, pakaian, aksesoris mewah	>200 brand <i>Fashion</i>	voila.id/brands
Matahari	Pakaian, sepatu, aksesoris wanita/pria/anak	>125 brand <i>Fashion</i>	matahari.com/brands

Kondisi ini mencerminkan mekanisme *supply and demand* yang positif: permintaan konsumen terhadap produk *fashion* mendorong para pelaku bisnis untuk menyediakan berbagai pilihan brand, kategori, dan produk yang kompetitif. Semakin banyak brand yang hadir di pasar, semakin banyak pula opsi yang bisa dipilih konsumen, sehingga mendorong pertumbuhan industri *e-commerce fashion* secara keseluruhan.

Namun, di tengah potensi besar dan perkembangan positif ini, masih terdapat beberapa kesenjangan (*gap*) yang menjadi kendala bagi konsumen dalam melakukan pembelian produk *fashion* secara *online*. Berdasarkan data survei yang sudah kami lakukan, ada beberapa kendala yang sering dialami konsumen.

Kesenjangan ini menunjukkan bahwa meskipun permintaan tinggi dan penawaran produk *fashion* di *e-commerce* semakin melimpah, pengalaman berbelanja konsumen belum sepenuhnya optimal. Masalah pada tahap pra-pembelian (informasi produk), pembelian (ketidakjelasan ukuran, metode pembayaran), hingga pasca-pembelian (proses retur) menimbulkan risiko ketidakpuasan pelanggan dan menahan laju perkembangan *e-commerce fashion* secara maksimal.

Untuk mengatasi kesenjangan tersebut, inovasi teknologi seperti *Artificial Intelligence* (AI) dan *Augmented Reality* (AR) menjadi solusi strategis. Teknologi AI dapat membantu merekomendasikan ukuran produk dengan lebih presisi serta mempersonalisasi pilihan produk sesuai preferensi konsumen, sementara AR memungkinkan konsumen mencoba produk secara *virtual* sebelum membeli, sehingga mengurangi risiko kesalahan ukuran atau ketidaksesuaian produk. Dengan teknologi ini, pengalaman berbelanja konsumen dapat ditingkatkan, kepuasan pelanggan dapat terjaga, dan tingkat pengembalian barang dapat ditekan.

PT Virgo Unggul Teknologi hadir sebagai mitra strategis dengan *platform e-commerce* berbasis AI dan AR, yang membantu pelaku bisnis meningkatkan efisiensi operasional, memperluas pasar, dan memberikan pengalaman belanja yang lebih menarik, praktis, dan memuaskan. Dukungan teknologi ini tidak hanya membuat bisnis *e-commerce* mampu bersaing lebih efektif, tetapi juga membuka peluang besar untuk terus berinovasi sesuai kebutuhan konsumen dan tren digitalisasi yang terus berkembang di Indonesia.

Untuk mendukung keakuratan analisis dalam perencanaan bisnis ini, data diperoleh melalui metode kualitatif, yaitu dengan melakukan wawancara. Proses wawancara dilakukan terhadap calon pengguna potensial *platform* Virgo, dengan tujuan menggali pemahaman mengenai kebutuhan konsumen, pola perilaku belanja, dan persepsi mereka terhadap pemanfaatan teknologi *Augmented Reality* (AR).

2. Tinjauan Pustaka Pengelolaan SDMM

pengelolaan SDM melalui proses manajemen yang sistematis dan akurat. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk merencanakan, memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi (Dessler, 2020). Ketepatan pengelolaan ini penting karena kesalahan penempatan karyawan dapat menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya pelatihan, serta memperlambat inovasi organisasi, terutama pada perusahaan berbasis teknologi.

Prinsip *the right man in the right place* menekankan bahwa efektivitas organisasi ditentukan oleh kesesuaian antara kompetensi individu dengan tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, perusahaan harus melakukan analisis jabatan, spesifikasi pekerjaan, serta evaluasi kompetensi secara objektif sebelum melakukan penempatan tenaga kerja (Armstrong & Taylor, 2023). Melalui analisis jabatan, organisasi dapat mengidentifikasi keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang diperlukan sehingga proses rekrutmen dan seleksi menjadi berbasis data, bukan sekadar pertimbangan administratif.

Ketidaksesuaian antara kompetensi karyawan dan pekerjaan akan berdampak langsung pada kualitas layanan digital dan pengalaman pengguna (Noe et al., 2021). Oleh sebab itu, perencanaan SDM harus didukung oleh peramalan kebutuhan tenaga kerja serta pemetaan kompetensi agar perusahaan mampu menempatkan individu sesuai keahlian dan potensinya.

Dengan demikian, manajemen SDM yang akurat bukan hanya berfungsi administratif, melainkan menjadi instrumen strategis organisasi untuk memastikan setiap karyawan berada pada posisi yang tepat.

Fungsi Manajemen

Menurut Robbins dan Coulter (2021), fungsi manajemen adalah proses yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian yang dilakukan untuk memastikan aktivitas organisasi berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan. Definisi ini menegaskan bahwa manajemen merupakan mekanisme penggerak organisasi, bukan sekadar aktivitas administratif. fungsi manajemen terdiri dari empat komponen utama:

1. Perencanaan (planning)

Menentukan tujuan, strategi, serta langkah kerja yang akan dilakukan di masa depan. Perencanaan menjadi dasar seluruh aktivitas organisasi karena memberikan arah tindakan.

2. Pengorganisasian (organizing)

Mengatur pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab serta membentuk struktur kerja agar pelaksanaan rencana berjalan sistematis.

3. Pengarahan / Kepemimpinan (leading/directing)

Menggerakkan dan memotivasi anggota organisasi agar bekerja sesuai tujuan yang telah ditetapkan, termasuk komunikasi dan kepemimpinan.

4. Pengendalian (controlling)

Mengawasi kinerja, membandingkan hasil dengan rencana, serta melakukan koreksi bila terjadi penyimpangan.

Pendapat serupa dikemukakan oleh Daft (2022) yang menyatakan bahwa fungsi manajemen adalah seperangkat kegiatan yang digunakan manajer untuk

mengoordinasikan pekerjaan individu dan kelompok dalam organisasi melalui perencanaan tujuan, pengaturan struktur kerja, pengarahan perilaku karyawan, serta pengawasan kinerja. Fungsi Umum Manajemn Sumber Daya Manusia adalah (Collings et al., 2021):

1. Perencanaan SDM (Human Resource Planning)
Merupakan proses sistematis untuk memastikan organisasi memiliki jumlah dan kualitas tenaga kerja yang tepat pada waktu yang tepat.
2. Rekrutmen dan Seleksi (Recruitment & Selection)
Proses menarik, menyaring, dan memilih kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
3. Pengembangan dan Pelatihan (Training & Development)
Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan.
4. Manajemen Kinerja (Performance Management)
Sistem untuk mengukur, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja individu maupun tim.
5. Kompensasi dan Benefit (Compensation & Rewards)
Mengatur sistem imbalan finansial dan non-finansial untuk menarik dan mempertahankan talenta.
6. Hubungan Industrial dan Kesejahteraan (Employee Relations)
Mengelola hubungan antara karyawan dan manajemen agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis.
7. Administrasi dan Kepatuhan (HR Administration & Compliance)
Mengelola aspek administratif dan memastikan kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan.
8. Manajemen Talenta dan Strategi SDM (Strategic HRM)
Dalam perspektif modern, fungsi SDM tidak lagi sekadar administratif, tetapi menjadi mitra strategis bisnis.

Perencanaan SDM

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi strategis yang menghubungkan kebutuhan organisasi dengan ketersediaan tenaga kerja yang memiliki kompetensi sesuai. Perencanaan SDM (human resource planning) didefinisikan sebagai proses sistematis untuk memastikan bahwa organisasi memiliki jumlah dan kualitas karyawan yang tepat pada waktu dan tempat yang tepat guna mencapai tujuan strategisnya (Dessler, 2020). Dalam lingkungan perusahaan yang dinamis, perencanaan SDM tidak lagi bersifat administratif, melainkan menjadi bagian integral dari perencanaan korporasi.

Dalam praktiknya, perencanaan SDM melibatkan beberapa tahapan utama, yaitu: (1) peramalan kebutuhan tenaga kerja (demand forecasting), (2) analisis ketersediaan tenaga kerja (supply analysis), dan (3) penentuan strategi pemenuhan kebutuhan, baik melalui rekrutmen, pelatihan, promosi internal, maupun restrukturisasi organisasi (Armstrong & Taylor, 2023). Ketidaktepatan pada tahap peramalan dapat menyebabkan ketidakseimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan SDM, yang berdampak pada meningkatnya biaya operasional atau menurunnya produktivitas.

Dalam lingkungan perusahaan berbasis teknologi seperti e-commerce, perencanaan SDM memiliki tingkat kompleksitas yang lebih tinggi karena perubahan

teknologi berlangsung cepat dan memerlukan kompetensi yang spesifik. Organisasi harus mampu mengantisipasi kebutuhan keterampilan baru, seperti kemampuan analitik data, pengembangan perangkat lunak, dan manajemen sistem digital. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus bersifat fleksibel dan adaptif terhadap perubahan strategi bisnis serta inovasi teknologi (Garavan et al., 2020).

Selain aspek kuantitatif (jumlah tenaga kerja), perencanaan SDM juga menekankan aspek kualitatif, yaitu kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan jabatan. Pendekatan berbasis kompetensi (*competency-based planning*) membantu perusahaan memetakan kesenjangan keterampilan (*skills gap*) dan merancang program pengembangan yang tepat (Noe et al., 2021). Dengan demikian, perencanaan SDM bukan hanya memastikan ketersediaan tenaga kerja, tetapi juga menjamin kualitas dan kesiapan kompetensi yang mendukung daya saing perusahaan.

Secara strategis, perencanaan SDM berkontribusi terhadap keberlanjutan organisasi karena membantu perusahaan mengurangi risiko kekurangan tenaga ahli, meningkatkan efisiensi biaya tenaga kerja, serta mempercepat pencapaian tujuan bisnis.

Kerangka pemikiran

Perusahaan digital, khususnya platform e-commerce berbasis teknologi interaktif seperti Augmented Reality (AR), tidak lagi hanya mengandalkan tenaga kerja administratif, melainkan memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi digital tinggi serta kemampuan adaptif terhadap perubahan teknologi. Transformasi digital telah mengubah fungsi manajemen SDM menjadi lebih strategis karena organisasi harus menyesuaikan proses kerja, pengalaman karyawan, dan pola inovasi berbasis teknologi (Asike et al., 2024). Dalam konteks ini, SDM menjadi faktor kunci keberhasilan organisasi karena mampu menentukan kemampuan perusahaan dalam merespons dinamika lingkungan bisnis berbasis teknologi (Supena & Sugito, 2025).

Kebutuhan tersebut semakin kuat pada perusahaan yang menggunakan teknologi AR, sebab teknologi ini menuntut interaksi manusia-komputer yang kompleks dan keterampilan teknis khusus seperti UI/UX design, software development, dan visual rendering. Analisis kebutuhan pekerjaan di bidang AR menunjukkan bahwa organisasi mencari tenaga kerja dengan kompetensi teknis digital serta kreativitas desain untuk menghasilkan pengalaman pengguna yang imersif (Verma et al., 2021). Selain itu, penerapan AR dalam proses kerja dan pelatihan terbukti meningkatkan keterlibatan pengguna serta pengembangan keterampilan praktis, sehingga organisasi memerlukan karyawan yang tidak hanya mampu mengoperasikan teknologi, tetapi juga memahami nilai bisnisnya (Retawati et al., 2024).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia modern, kesiapan digital (*digital readiness*) dan kelincahan modal manusia (*human capital agility*) menjadi sumber keunggulan kompetitif karena meningkatkan fleksibilitas, inovasi, dan produktivitas tim dalam lingkungan kerja berbasis teknologi (Sutrisno et al., 2025). Oleh karena itu, berbasis teknologi harus mengembangkan SDM yang adaptif terhadap inovasi, memiliki literasi digital tinggi, dan mampu belajar berkelanjutan agar dapat mengikuti percepatan perubahan teknologi (Zulbilal et al., 2024). Dengan kata lain, kualitas SDM tidak hanya diukur dari pengalaman kerja, tetapi dari sensitivitas

terhadap teknologi baru serta kemampuan mengintegrasikan teknologi tersebut ke dalam proses bisnis.

3. Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis perencanaan Human Capital pada PT Virgo Unggul Technology. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk memahami secara mendalam bagaimana perusahaan merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang mendukung operasional perusahaan serta pengembangan organisasi (Creswell & Creswell, 2022).

Desain penelitian ini bersifat eksploratif-deskriptif, dengan fokus pada analisis dokumen perencanaan human capital dalam business plan perusahaan. Analisis dilakukan terhadap beberapa komponen utama pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi struktur organisasi, perencanaan kebutuhan tenaga kerja, proses rekrutmen dan seleksi, program pelatihan dan pengembangan karyawan, sistem kompensasi dan benefit, serta sistem penilaian kinerja karyawan.

Sumber data penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) dengan pihak manajemen yang terlibat dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia di PT Virgo Unggul Technology. Wawancara dilakukan untuk memperoleh pemahaman mengenai strategi perusahaan dalam merekrut, mengembangkan, serta mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.

Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi dokumentasi terhadap dokumen perencanaan bisnis perusahaan yang berkaitan dengan human capital, seperti struktur organisasi, deskripsi jabatan, kebutuhan tenaga kerja, kebijakan pengembangan karyawan, serta sistem evaluasi kinerja.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, studi dokumentasi, dan observasi terhadap rencana pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan. Studi dokumentasi digunakan untuk menganalisis isi dokumen perencanaan human capital perusahaan yang berkaitan dengan strategi pengembangan organisasi dan pengelolaan karyawan.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis konten (*content analysis*) untuk mengidentifikasi dan menginterpretasikan informasi yang terdapat dalam dokumen perencanaan human capital perusahaan. Analisis konten dilakukan dengan mengelompokkan data ke dalam beberapa kategori utama seperti perencanaan tenaga kerja, strategi rekrutmen, pengembangan kompetensi karyawan, sistem kompensasi, dan penilaian kinerja. Proses analisis dilakukan melalui tahapan reduksi data, pengelompokan kategori, penyajian data, serta penarikan kesimpulan untuk menghasilkan gambaran yang sistematis mengenai strategi pengelolaan sumber daya manusia di PT Virgo Unggul Technology.

4. Hasil dan Pembahasan

Profil Perusahaan

PT Virgo Unggul Technology merupakan perusahaan rintisan (*startup*) yang bergerak di bidang e-commerce fashion berbasis teknologi, dengan fokus pada pemanfaatan Artificial Intelligence (AI) dan Augmented Reality (AR) untuk meningkatkan pengalaman belanja fashion secara digital. Perusahaan ini hadir sebagai respons atas permasalahan utama yang dihadapi konsumen dalam berbelanja

fashion online, khususnya terkait ketidakpastian ukuran, kecocokan produk, serta keterbatasan dalam mencoba produk sebelum melakukan pembelian.

Sebagai platform Business-to-Consumer (B2C), PT Virgo Unggul Technology menyediakan solusi belanja fashion yang lebih personal, interaktif, dan akurat melalui integrasi teknologi virtual try-on, avatar 3D, dan sistem rekomendasi berbasis AI. Teknologi tersebut dirancang untuk membantu pelanggan memvisualisasikan produk fashion secara realistis, menyesuaikan pilihan produk dengan preferensi dan karakteristik pengguna, serta meningkatkan kepercayaan diri konsumen dalam pengambilan keputusan pembelian.

PT Virgo Unggul Technology menempatkan inovasi teknologi dan pengalaman pengguna sebagai nilai utama dalam pengembangan produk dan layanannya. Selain berfokus pada pengembangan platform digital, perusahaan juga mengadopsi pendekatan omnichannel (online-offline) sebagai layanan pendukung, guna menghadirkan pengalaman belanja yang lebih imersif dan mendekati pengalaman mencoba produk secara langsung.

Dalam menjalankan operasionalnya, PT Virgo Unggul Technology didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi di bidang teknologi, desain, dan pengembangan produk digital. Perusahaan berkomitmen untuk mengembangkan sistem yang aman dan andal dengan menerapkan standar keamanan data yang tinggi, sebagai bentuk tanggung jawab terhadap perlindungan data dan privasi pelanggan.

Melalui integrasi teknologi AI dan AR, PT Virgo Unggul Technology bertujuan untuk menjadi platform e-commerce fashion yang mampu memberikan nilai tambah bagi konsumen, sekaligus menciptakan keunggulan bersaing yang berkelanjutan di industri e-commerce fashion.

Visi:

Menjadi platform *e-commerce* fashion berbasis AI dan AR yang memungkinkan pelanggan untuk mencoba dan merasakan produk secara virtual.

Misi:

1. Mengoptimalkan proses belanja dengan teknologi virtual try-on untuk kemudahan pelanggan.
2. Menghadirkan pengalaman belanja fashion digital yang inovatif melalui pemanfaatan teknologi AR dan AI,
3. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang terampil dan berkomitmen
4. Melindungi data pelanggan dengan enkripsi dan standar keamanan tinggi.

Tagline Perusahaan:

"Virtual Innovation for Retail Growth Optimization."



Gambar 2. Logo PT Virgo Unggul Technology
(Sumber: Tim Penulis, 2025)

Logo PT Virgo Unggul Technology menggunakan bentuk yang terinspirasi dari bunga tulip. Bentuk ini memberikan kesan organik, modern, dan profesional, yang mencerminkan keanggunan, kreativitas, dan pertumbuhan. Bentuk dari logo Virgo menunjukkan simbolisasi dari keseimbangan dan harmoni yang mengutamakan estetika dan inovasi.

Warna pink melambangkan kehangatan, dan kasih sayang, Dalam konteks mode, warna pink dapat mengekspresikan kepercayaan dan loyalitas pada merek.

Manajemen HR dalam lingkungan perusahaan

Secara teoretis, fungsi manajemen terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan secara berkesinambungan untuk memastikan organisasi mampu mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Robbins & Coulter, 2021; Daft, 2022). Dalam perusahaan berbasis teknologi, fungsi manajemen tidak hanya mengatur aktivitas operasional, tetapi juga mengelola kapabilitas pengetahuan dan kompetensi sumber daya manusia sebagai aset strategis organisasi (Collings et al., 2021). Hal ini sejalan dengan kerangka Human Capital PT Virgo Unggul Technology yang menempatkan SDM sebagai penggerak utama strategi diferensiasi digital berbasis AI dan AR.

1. Perencanaan (Planning) dalam Human Capital Digital

Fungsi perencanaan tercermin pada penyusunan tujuan dan sasaran Human Capital yang diselaraskan dengan strategi focused differentiation perusahaan melalui pengembangan produk dan infrastruktur platform digital. Perusahaan melakukan identifikasi kebutuhan kompetensi seperti AI engineer, AR developer, UI/UX designer, dan product developer sebagai bentuk workforce forecasting. Pendekatan ini menunjukkan bahwa perencanaan SDM tidak hanya menentukan jumlah tenaga kerja, tetapi juga kompetensi strategis yang dibutuhkan organisasi untuk menghadapi perubahan teknologi (Vial, 2021). Dengan demikian, Human Capital menjadi instrumen implementasi strategi bisnis, bukan sekadar fungsi administratif.

2. Pengorganisasian (Organizing) melalui Struktur dan Sistem Kerja Agile

Fungsi pengorganisasian diwujudkan melalui pembentukan struktur organisasi berbasis pengembangan produk digital serta penyusunan job description dan KPI yang berorientasi inovasi. Selain itu, implementasi HRIS, sistem kerja hybrid (WFO/WFH), dan pembentukan tim lintas fungsi IT-Design-Marketing menunjukkan adanya desain kerja kolaboratif. Organisasi digital modern membutuhkan struktur fleksibel agar mampu merespons perubahan teknologi dengan cepat (Sousa & Rocha, 2022). Oleh karena itu, struktur Human Capital PT Virgo Unggul Technology mencerminkan organisasi berbasis proyek (project-based organization) yang menekankan koordinasi kompetensi dibanding hierarki formal.

3. Pengarahan (Leading) melalui Budaya Inovasi dan Nilai Perusahaan

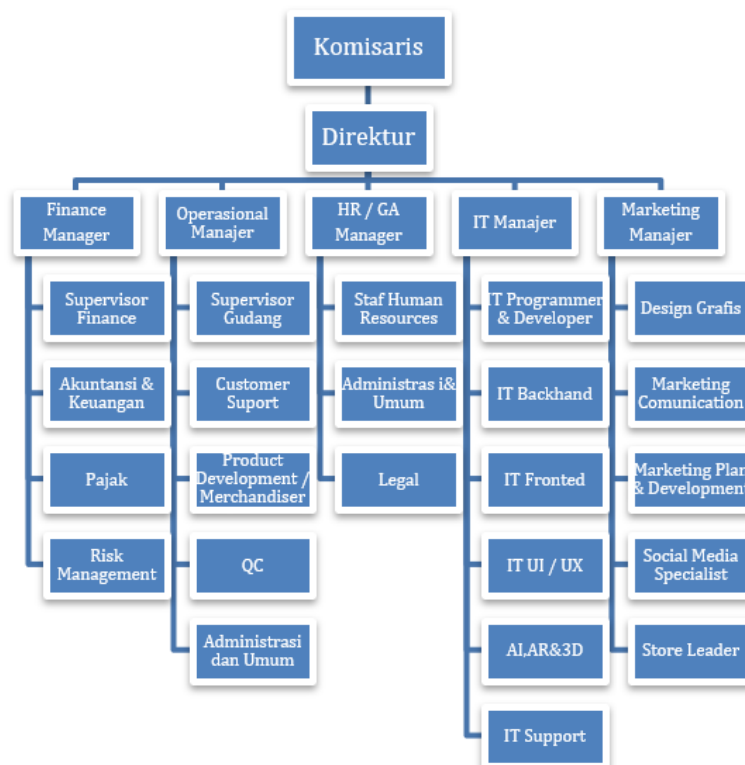
Fungsi pengarahan tercermin dalam pembentukan budaya kerja customer-centric, innovative growth, dan immersive adaptation. Perusahaan menginternalisasi nilai melalui onboarding, workshop lintas divisi, sistem reward inovasi, dan program pengembangan kepemimpinan. Dalam perspektif manajemen modern, kepemimpinan berperan membangun organizational commitment dan mendorong perilaku inovatif karyawan (Lemon & Verhoef, 2021). Dengan kata lain, keberhasilan teknologi AI dan AR tidak hanya bergantung pada sistem, tetapi pada

kemampuan manajemen mengarahkan perilaku manusia agar adaptif terhadap perubahan digital.

4. Pengendalian (Controlling) melalui KPI Digital dan Evaluasi Berkelanjutan
Fungsi pengendalian diwujudkan melalui sistem manajemen kinerja berbasis KPI pengembangan produk digital, evaluasi berbasis HRIS, serta mekanisme reward dan punishment. Pengawasan tidak hanya menilai output kerja, tetapi juga perilaku inovasi, kolaborasi, dan kemampuan adaptasi teknologi. Model pengendalian seperti ini mencerminkan pendekatan performance management system modern yang menilai outcome dan kontribusi inovasi sebagai indikator keberhasilan organisasi digital (Javornik, 2021). Dengan demikian, pengendalian berfungsi menjaga keselarasan antara kinerja individu dengan keunggulan kompetitif perusahaan.

Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT Virgo Unggul Technology dibentuk dengan prinsip kolaborasi lintas fungsi, terutama antara divisi IT, Marketing, dan HR. Hal ini untuk memastikan setiap keputusan operasional selaras dengan strategi digital perusahaan.



Gambar 3. Struktur Organisasi PT Virgo Unggul Technology (Sumber: Penulis 2025)

Perencanaan Human Capital

Dalam kerangka Strategic Human Resource Management (SHRM), perencanaan SDM dipandang sebagai mekanisme penyelarasan antara strategi bisnis dan arsitektur sumber daya manusia, sehingga human capital menjadi sumber keunggulan kompetitif yang bernilai, langka, dan sulit ditiru (Collings et al., 2021; Minbaeva, 2022). Perencanaan Human Capital di PT Virgo Unggul Technology dilakukan dengan membentuk tim yang berkualitas serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif

dan produktif. Sebagai perusahaan startup, PT Virgo Unggul Technology berkomitmen untuk terus meningkatkan profesionalisme dan mengembangkan bisnis agar semakin berkembang. Secara khusus, perencanaan ini mencakup perkiraan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mendukung operasional perusahaan. Proses perencanaan dilakukan melalui identifikasi yang akurat terkait divisi yang diperlukan, jumlah karyawan yang dibutuhkan, serta jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan. Jumlah tenaga kerja dalam tabel berikut disusun berdasarkan asumsi ekspansi bisnis yang dijabarkan dalam Bab VI, dengan rasio kebutuhan SDM yang meningkat seiring bertambahnya toko fisik dan aktivitas digital marketing.

Tabel 2. Perencanaan Human Capital

Posisi	Tahun ke-0	Tahun ke-1	Tahun ke-2	Tahun ke-3	Tahun ke-4	Tahun ke-5
Komisaris	1	1	1	1	1	1
Direktur Utama	1	1	1	1	1	1
Finance Manager			1	1	1	1
Operational Manager			1	1	1	1
HR/GA Manager			1	1	1	1
IT Manager			1	1	1	1
Marketing Manager			1	1	1	1
Supervisor Finance Accounting and Tax	1	1	1	1	1	1
Supervisor Gudang			1	1	1	1
Staff Akuntansi & Keuangan			1	1	1	1
Staff Pajak			1	1	1	1
Staff IT Programmer dan Developer	1	1	1	2	2	2
Staff IT Backend	1	1	1	1	1	1
Staff IT Frontend	1	1	1	1	1	1
Staff AI,AR&3D	3	3	3	3	3	3
Staff IT UI/UX	1	1	1	1	2	2
Staff IT Support (DBA,Security)	1	1	1	1	1	1
Staff Design Grafis	1	1	1	1	1	1
Staff Marketing Communication			1	2	2	2
Staff Marketing Plan and Development		1	1	1	1	2
Staff Social Media Specialist			1	1	1	1
Staff Legal	1	1	1	1	1	1
Staff Administrasi dan Umum	1	1	1	1	1	1
Staff Customer Support			1	2	2	2
Staff Product Development and Merchandise	1	2	2	2	2	2
Staff Human Resources			1	1	1	1
Staff Risk Management			1	1	1	1
Staff Quality Control			1	1	1	1
Store Leader			1	1	2	2
Store Staff			2	2	4	4
Cashier			1	1	2	2
Total	15	17	35	38	43	44

(Sumber: Penulis 2025)

Rekrutmen

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses strategis untuk menarik, menyaring, dan memilih kandidat yang memiliki kompetensi serta kesesuaian nilai dengan organisasi. Dalam konteks transformasi digital, penggunaan artificial intelligence dalam proses penyaringan kandidat juga mulai diadopsi untuk meningkatkan efisiensi dan objektivitas. Secara teoretis, praktik rekrutmen dan seleksi yang efektif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi melalui akuisisi talenta strategis yang selaras dengan tujuan jangka panjang perusahaan (Vaiman et al., 2021; Boon et al., 2020). Sebelum melaksanakan proses rekrutmen, PT Virgo Unggul Technology akan melakukan perencanaan strategis menggunakan metode peramalan berbasis data dan simulasi AI. Pendekatan ini bertujuan untuk memastikan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan rencana kerja perusahaan baik untuk jangka pendek, menengah, maupun panjang.

Kriteria Calon Pegawai (Recruitment Criteria)

1. Jabatan Manajerial

- a. **Direktur Utama**
Direktur Utama merupakan pemegang kendali strategis perusahaan yang bertanggung jawab terhadap arah bisnis, keberlanjutan usaha, serta pengambilan keputusan tingkat korporat. Jabatan ini mensyaratkan minimal pendidikan S1 Manajemen/Bisnis (S2 lebih diutamakan) dengan pengalaman lebih dari tujuh tahun. Kompetensi teknis utama meliputi perumusan strategi bisnis, kepemimpinan organisasi, dan pengelolaan anggaran. Secara perilaku, posisi ini menuntut karakter visioner, kemampuan pengambilan keputusan cepat dan tepat, serta komunikasi organisasi yang kuat.
 - b. **Finance Manager**
Finance Manager bertanggung jawab terhadap stabilitas keuangan perusahaan, pengelolaan laporan keuangan, perpajakan, serta perencanaan anggaran. Posisi ini membutuhkan pendidikan S1 Akuntansi/Keuangan dengan pengalaman minimal lima tahun. Kompetensi teknis meliputi financial reporting, tax management, dan budgeting. Soft skill yang dominan adalah ketelitian tinggi, integritas, serta kemampuan analitis dalam membaca kondisi finansial perusahaan.
 - c. **Operational Manager**
Operational Manager mengelola aktivitas operasional harian termasuk pengelolaan toko, alur logistik, dan standar operasional prosedur (SOP) retail. Pendidikan minimal S1 Manajemen/Bisnis dengan pengalaman lima tahun. Kompetensi teknis meliputi store management dan logistic control. Perilaku yang diperlukan adalah kemampuan problem solving serta koordinasi lintas divisi.
 - d. **HR/GA Manager**
HR/GA Manager mengelola seluruh siklus SDM mulai dari HRM, HRD, industrial relations hingga payroll dan administrasi umum. Pendidikan minimal S1 Psikologi/Manajemen dengan pengalaman lima tahun. Kompetensi utama adalah pengelolaan tenaga kerja dan hubungan industrial. Soft skill penting meliputi empati, kepemimpinan, dan kemampuan negosiasi.
 - e. **IT Manager**
IT Manager mengawasi sistem teknologi perusahaan, keamanan jaringan, serta pengembangan perangkat lunak. Minimal pendidikan S1 Informatika/Sistem Informasi dengan pengalaman lima tahun. Kompetensi teknis meliputi software development dan network security. Perilaku utama adalah analytical thinking dan decision making berbasis data.
 - f. **Marketing Manager**
Marketing Manager bertugas mengembangkan strategi pemasaran, penguatan brand, dan kampanye digital. Pendidikan minimal S1 Marketing/Komunikasi dengan pengalaman lima tahun. Kompetensi teknis mencakup digital marketing dan brand strategy. Soft skill utama adalah kreativitas, inovasi, dan komunikasi persuasif.
2. **Kelompok Staff Fungsional (Corporate Support)**
Kelompok ini berfungsi sebagai pendukung operasional korporat dan administrasi bisnis.
 - a. **Bidang Keuangan & Pajak**

- Supervisor Finance Accounting & Tax memerlukan pengalaman 3–5 tahun dengan kemampuan akuntansi, audit, dan perpajakan serta karakter jujur dan teliti.
- Staff Akuntansi & Keuangan menjalankan pencatatan jurnal dan laporan keuangan dengan kebutuhan pengalaman 1–2 tahun serta ketelitian tinggi.
- Staff Pajak mengelola PPh, PPN, dan e-faktur dengan pengalaman 1–3 tahun serta kepatuhan regulasi.
- b. Bidang Legal & Administrasi

Staff Legal bertanggung jawab pada drafting kontrak dan perjanjian dengan kemampuan analitis dan integritas.

Staff Administrasi & Umum mengelola dokumen, arsip, dan aktivitas administratif dengan kemampuan komunikasi dan kerapian.
 - c. Bidang SDM & Risiko

Staff Human Resources menjalankan rekrutmen, payroll, dan HRIS serta membutuhkan empati dan komunikasi interpersonal.

Staff Risk Management melakukan risk assessment dengan kemampuan analitis kuat.

Staff Quality Control memastikan kualitas produk melalui pengecekan dan disiplin kerja tinggi.
3. Kelompok IT & Digital (Core Business)
- Divisi ini merupakan inti bisnis berbasis teknologi AI dan AR.
- a. Pengembang Sistem (Developer Team)

IT Programmer & Developer bertugas membangun aplikasi menggunakan coding dan database serta membutuhkan problem solving kuat.

IT Backend mengelola server, cloud, dan API dengan kemampuan analitis sistem.

IT Frontend mengembangkan tampilan UI berbasis HTML, CSS, React dengan kreativitas visual dan ketelitian.
 - b. Spesialis Teknologi AI, AR, dan 3D

Posisi AI, AR & 3D bertanggung jawab pada machine learning, augmented reality, rendering 3D, serta integrasi sistem digital. Membutuhkan pengalaman minimal 3–5 tahun dan kemampuan kolaboratif lintas divisi serta adaptif terhadap teknologi baru.
 - c. Desain dan Pengalaman Pengguna

UI/UX Designer mengembangkan wireframe dan prototype berbasis design thinking.

IT Support (DBA/Security) menangani troubleshooting dan keamanan sistem.

Graphic Designer membuat aset visual dan konten digital kreatif.
 - d. Produk dan Pemasaran Digital

Product Development/Merchandiser menganalisis tren produk dan roadmap serta koordinasi dengan tim teknologi.

Marketing Communication mengelola konten dan branding.

Marketing Plan & Development melakukan riset pasar dan strategi.

Social Media Specialist mengelola perencanaan konten dan analitik digital secara responsif.
4. Kelompok Retail (Store Team)
- Kelompok ini berinteraksi langsung dengan pelanggan pada operasional toko fisik.
- a. Store Leader

- Memimpin operasional toko dan penjualan dengan pengalaman retail 2–3 tahun serta kemampuan leadership.
- b. Store Staff
Menangani display produk dan pelayanan pelanggan dengan kemampuan komunikasi interpersonal.
- c. Cashier
Mengelola transaksi menggunakan POS dengan ketelitian tinggi.
- d. Customer Support (Store)
Menangani keluhan dan kebutuhan pelanggan dengan empati dan kemampuan pelayanan.

Pelatihan dan Pengembangan

Pengembangan dan pelatihan berfokus pada peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan guna mendukung kinerja individu maupun organisasi. Secara teoretis, fungsi ini berakar pada Human Capital Theory yang menyatakan bahwa investasi dalam pelatihan meningkatkan produktivitas dan nilai ekonomi tenaga kerja. Penelitian menunjukkan bahwa sistem pelatihan yang terintegrasi dengan strategi perusahaan mampu meningkatkan engagement, inovasi, dan daya saing organisasi (Minbaeva, 2022; Alfes et al., 2020). PT Virgo Unggul Technology menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan bagi seluruh karyawan, baik yang baru bergabung maupun yang telah lama bekerja. Program ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan agar sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Selain itu, pelatihan dan pengembangan juga dipandang sebagai bentuk penghargaan perusahaan terhadap kontribusi dan kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, PT Virgo Unggul Technology menyusun tahapan pelatihan dan pengembangan.

1. Pelatihan Onboarding & Budaya Perusahaan
Pelatihan ini ditujukan kepada seluruh karyawan baru untuk memperkenalkan visi, misi, nilai perusahaan, serta standar operasional kerja. Tujuannya adalah mempercepat proses adaptasi organisasi (organizational socialization) sehingga karyawan memahami ekspektasi kinerja sejak awal. Metode pelaksanaan dilakukan melalui kelas tatap muka, e-learning, dan mentoring agar proses internalisasi budaya berlangsung konsisten.
2. Workshop Kolaborasi & Komunikasi Efektif
Program ini melibatkan seluruh divisi lintas fungsi guna meningkatkan kerja tim, kualitas komunikasi, dan kemampuan inovasi. Melalui workshop interaktif, role play, dan studi kasus, karyawan dilatih untuk mengurangi silo antar departemen serta membangun koordinasi kerja yang lebih agile.
3. Pelatihan Desain Fashion Digital dengan AR
Ditujukan bagi tim desain dan IT untuk menguasai penggunaan perangkat lunak augmented reality dalam pengembangan fitur virtual fitting room dan katalog interaktif. Pelatihan bersifat teknis dengan praktik langsung menggunakan tools AR sehingga kompetensi yang dihasilkan bersifat aplikatif terhadap pengembangan produk perusahaan.
4. Pengembangan Sistem AI untuk Personalisasi Konsumen
Program ini diperuntukkan bagi tim IT dan data analyst agar mampu membangun model kecerdasan buatan untuk personalisasi pengalaman belanja. Metode

pelaksanaan berupa bootcamp AI dan project-based learning sehingga peserta menghasilkan prototipe sistem nyata yang siap diimplementasikan.

5. Pelatihan UI/UX & Front-End Development
Ditujukan kepada tim IT dan UI/UX untuk mengembangkan aplikasi yang interaktif dan ramah pengguna. Pelatihan dilaksanakan melalui workshop coding dan perancangan prototype sehingga kualitas antarmuka platform meningkat secara signifikan.
6. Manajemen Sistem E-commerce & Keamanan Data
Program ini melibatkan divisi IT, operasional, dan keuangan untuk memastikan keamanan transaksi serta perlindungan data pelanggan. Metode berupa pelatihan teknis dan simulasi kasus keamanan sistem guna meningkatkan kesiapan menghadapi ancaman siber.
7. Program Leadership & Digital Talent Development
Pelatihan bagi supervisor dan manajer yang bertujuan menyiapkan pemimpin digital adaptif dan visioner. Metode pengembangan menggunakan coaching, mentoring, dan leadership camp untuk memperkuat kemampuan pengambilan keputusan dan manajemen tim teknologi.
8. Pelatihan Etika Kerja Digital & Customer-Centric Service
Ditujukan kepada customer support, marketing, dan HR untuk membangun pola pikir pelayanan berbasis empati, profesionalisme, dan orientasi pelanggan. Pelaksanaan melalui simulasi pelayanan, role play, dan e-learning sehingga perilaku layanan menjadi standar perusahaan.
9. Workshop Inovasi Produk & Design Thinking
Melibatkan seluruh divisi untuk mendorong ide inovatif terkait pengembangan produk fashion digital. Metode berupa workshop design thinking dan hackathon internal guna menghasilkan solusi yang dapat langsung diterapkan dalam pengembangan fitur platform.
10. Pelatihan Pengelolaan Kinerja & KPI Digital
Ditujukan kepada HR, manajer, dan supervisor agar memahami penggunaan tools digital dalam evaluasi kinerja objektif. Pelatihan menggunakan software HRIS dan studi kasus sehingga sistem penilaian kinerja berbasis data dapat diterapkan secara konsisten.
11. Pelatihan Standar ISO (31000:2018, 27001:2022, 9001:2015)
Program ini melibatkan tim IT, HR, operasional, dan manajemen risiko untuk memahami standar manajemen risiko, keamanan informasi, dan mutu. Pelatihan dilakukan melalui kelas tatap muka, e-learning, serta studi kasus keamanan informasi agar organisasi mampu mengidentifikasi risiko digital dan menerapkan kontrol perlindungan data perusahaan maupun pelanggan.

Sistem Kompensasi

Kompensasi dan benefit mencakup seluruh bentuk imbalan finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi sebagai balas jasa atas kontribusi karyawan. Dalam teori motivasi, sistem kompensasi dipengaruhi oleh Equity Theory dan Expectancy Theory yang menekankan pentingnya keadilan dan keterkaitan antara usaha dan hasil (Vaiman et al., 2021). Sistem kompensasi berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan kesejahteraan karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi mereka, baik secara finansial maupun non-finansial. Perusahaan berkomitmen menerapkan sistem kompensasi yang efektif untuk meningkatkan kepuasan, serta

menarik dan mempertahankan tenaga kerja berkualitas. Kompensasi ini dapat berupa:

1. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang sebagai penghargaan atas kontribusi mereka. Kompensasi ini terbagi menjadi dua jenis utama: kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung.

2. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi finansial langsung mencakup pembayaran yang diberikan perusahaan kepada karyawan secara langsung, seperti gaji pokok, bonus, dan upah lembur. Di PT Virgo Unggul Technology, kompensasi finansial langsung meliputi:

Tabel 3. Kompensasi Finansial Langsung PT Virgo

Komponen Kompensasi	Dasar Regulasi
Struktur Gaji	Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 (PP Pengupahan)
Tunjangan Hari Raya (THR)	Permenaker Nomor 6 Tahun 2016 Tentang Tunjangan Hari Raya Keagamaan Bagi Pekerja / Buruh di Perusahaan
Upah Lembur	1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan 2. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja 3. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja 4. Keputusan Menteri Tenaga Kerja No. 102/MEN/VI/2004 tentang Waktu dan Upah Kerja Lembur

(Sumber: Internet 2025)

Kompensasi finansial langsung dirancang untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, memotivasi kinerja mereka, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis antara perusahaan dan karyawan.

1. Kompensasi Financial Tidak Langsung

Kompensasi finansial tidak langsung mencakup fasilitas yang wajib diberikan perusahaan sesuai regulasi di Indonesia, seperti BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, bentuk kompensasi ini juga meliputi hak cuti, antara lain cuti tahunan, cuti besar, cuti bersama, cuti haid, cuti hamil dan melahirkan, cuti keguguran, cuti sakit, serta cuti karena alasan penting. Rincian jenis kompensasi finansial tidak langsung tercantum pada lampiran sdm 7.9.

2. Kompensasi Non Finansial

Kompensasi nonfinansial adalah bentuk penghargaan yang tidak berbentuk uang, melainkan berupa kepuasan yang dirasakan karyawan melalui pekerjaan itu sendiri, lingkungan kerja, atau pengalaman psikologis dan fisik selama bekerja. PT Virgo Unggul Technology menyediakan kompensasi nonfinansial ini untuk menciptakan suasana kerja yang positif, menjaga motivasi, dan meningkatkan produktivitas karyawan.

3. Jenjang Karir

Perusahaan yang menyusun jenjang karir secara terstruktur bagi karyawannya pada dasarnya sedang membangun daya tarik sekaligus loyalitas dari sumber daya manusianya. PT Virgo Unggul Technology meyakini bahwa setiap karyawan berprestasi berhak memperoleh kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai

dengan potensi, keterampilan, dan kompetensinya. Pemberian jenjang karir tersebut dilaksanakan berdasarkan kriteria yang jelas dan proses penilaian yang objektif. Melalui program pengembangan karir, perusahaan berupaya memberikan dukungan nyata bagi karyawan, sehingga mereka terdorong untuk terus berkembang, baik dalam peningkatan posisi jabatan maupun kesejahteraan. Dengan demikian, perusahaan dan karyawan dapat tumbuh bersama secara berkesinambungan.

Lingkungan Kerja

Memperhatikan kondisi lingkungan kerja karyawan merupakan aspek penting bagi PT Virgo Unggul Technology. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya ditandai dengan kemampuan karyawan untuk saling berbaaur dan bekerja sama, tetapi juga dengan minimnya konflik maupun gesekan yang dapat menghambat produktivitas. Oleh karena itu, perusahaan merancang program untuk menciptakan suasana kerja yang tertib, harmonis, dan kooperatif. Beberapa langkah yang dilakukan antara lain:

1. Menyediakan ruang kerja yang nyaman dan menyenangkan.
2. Menyediakan area supportif untuk mengurangi kejenuhan kerja.
3. Menyelenggarakan program rutin penyegaran (refreshing) bersama.
4. Merayakan hari-hari spesial karyawan sebagai bentuk apresiasi.

Dengan upaya tersebut, perusahaan berharap dapat membangun budaya kerja yang kolaboratif, harmonis, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama. Lingkungan kerja yang positif akan menumbuhkan semangat, meningkatkan loyalitas, serta mendorong karyawan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi perusahaan.

Absensi Karyawan dan Waktu Kerja

sistem manajemen kinerja yang efektif terbukti meningkatkan employee engagement dan komitmen organisasi ketika dilaksanakan secara adil dan transparan. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya alat evaluasi, melainkan instrumen pengembangan yang mendukung pencapaian strategi organisasi (Alfes et al., 2020; Collings et al., 2021). PT Virgo Unggul Technology menggunakan sistem absensi berbasis digital berupa finger scan di pintu masuk kantor. Sistem ini akan terhubung dengan program ERP pada bagian Human Resources. Untuk karyawan yang bekerja secara WFH/WFA, absensi dilakukan dengan metode GPS-based attendance (by location), di mana karyawan melakukan check-in dan check-out melalui perangkat mobile, dan sistem akan memverifikasi titik lokasi secara otomatis. Selain GPS, perusahaan juga mengaktifkan fitur Selfie Attendance sebagai verifikasi tambahan untuk memastikan kehadiran karyawan secara akurat dan mencegah titip absen. Sementara itu, karyawan yang bekerja di store/toko mengikuti sistem absensi on-site sesuai jam operasional mall. Absensi dilakukan secara langsung di lokasi toko menggunakan aplikasi Talenta dengan verifikasi GPS dan/atau selfie. Mengingat toko beroperasi selama 12 jam, sistem kerja dibagi menjadi dua shift, Pembagian shift ini memastikan operasional berjalan optimal, serta memberikan kenyamanan dan fleksibilitas bagi karyawan retail. PT Virgo Unggul Technology menerapkan pengaturan waktu kerja yang disesuaikan dengan karakteristik masing-masing divisi. Untuk tim back office, waktu kerja mengikuti ketentuan jam kerja harian yang berlaku secara umum. Sementara bagi tim store yang beroperasi di lingkungan mall dengan jam buka lebih panjang, perusahaan menerapkan sistem kerja berbasis shift guna

memastikan kontinuitas layanan sekaligus mematuhi ketentuan jam kerja maksimal bagi karyawan. Rincian waktu kerja yang diterapkan sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaturan Waktu Kerja

Nama Shift	Jam Masuk	Jam Pulang	Durasi Kerja
Back Office	08.00WIB	17.00 WIB	8 Jam Istirahat 1 Jam
Shift 1	09.00 WIB	18.00 WIB	8 Jam Istirahat 1 Jam
Shift 2	14.00	23.00 WIB	8 Jam Istirahat 1 Jam

Evaluasi Pekerjaan

Manajemen kinerja merupakan sistem terintegrasi untuk menetapkan tujuan, memantau pencapaian, memberikan umpan balik, serta mengevaluasi kontribusi individu dan tim terhadap sasaran organisasi. Dengan demikian, manajemen kinerja bukan hanya alat evaluasi, melainkan instrumen pengembangan yang mendukung pencapaian strategi organisasi (Alfes et al., 2020; Collings et al., 2021). Pendekatan penilaian kinerja karyawan di PT Virgo Unggul Technology menggunakan metode *Management by Objectives* (MBO), yaitu dengan mewajibkan setiap karyawan menyusun rancangan target kerja jangka pendek untuk kemudian dibahas bersama atasan. Apabila target tersebut disetujui, maka akan dijadikan tolok ukur dalam penilaian KPI karyawan. Metode MBO ini diterapkan pada jenis pekerjaan yang hasilnya dapat diukur secara kuantitatif. Melalui pendekatan ini, setiap manajer dituntut untuk menetapkan tujuan spesifik dan terukur bagi masing-masing karyawan berdasarkan hasil diskusi bersama, lalu melakukan pembahasan secara berkala mengenai pencapaian target tersebut. Evaluasi dilakukan secara periodik dan menjadi dasar dalam menentukan penilaian serta kebijakan kenaikan gaji tahunan.

Tabel 5. Tabel Skor KPI dan Kompensasi

Skor KPI	Bonus	Kenaikan Gaji
>95	✓	100%
89 - 94	✓	8%
82 - 88	✓	6%
75 - 81	✓	4%
<75	✓	4%

(Sumber: Penulis 2025)

Pemberhentian Hubungan Kerja (PHK)

Hubungan industrial dan kesejahteraan karyawan berfokus pada pengelolaan hubungan antara manajemen dan tenaga kerja guna menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif. Teori Social Exchange menjelaskan bahwa hubungan timbal balik yang positif antara organisasi dan karyawan akan meningkatkan komitmen dan perilaku ekstra-peran (*organizational citizenship behavior*). Oleh karena itu, praktik *employee relations* yang efektif berkontribusi pada stabilitas organisasi, penurunan konflik, serta peningkatan kesejahteraan psikologis dan produktivitas karyawan (Alfes et al., 2020). Dalam pelaksanaan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK), PT Virgo Unggul Technology mengacu pada ketentuan UU No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja sebagaimana telah diperbarui melalui PERPPU No. 2 Tahun 2022 dan ditetapkan menjadi UU No. 6 Tahun 2023. Adapun bentuk PHK yang dapat terjadi di perusahaan meliputi:

1. Pengunduran diri secara sukarela dan baik-baik.
2. Pengunduran diri tertulis karena berakhirnya masa kerja.

3. Pengunduran diri akibat telah memasuki usia pensiun.
4. Pemutusan hubungan kerja karena pekerja melakukan pelanggaran atau kesalahan berat.
5. PHK karena pekerja dalam masa penahanan oleh pihak berwenang.
6. PHK akibat perusahaan mengalami kerugian.
7. Pemutusan kerja karena pekerja tidak masuk kerja secara terus-menerus (mangkir).
8. PHK karena pekerja meninggal dunia.
9. PHK akibat adanya perubahan status perusahaan, penggabungan, peleburan, atau perubahan kepemilikan.
10. Pemutusan hubungan kerja yang dilakukan karena alasan efisiensi.

Proyeksi Human Resource Cost

Proyeksi ini dibuat untuk menggambarkan kebutuhan tenaga kerja dan penyusunan formasi karyawan. Anggaran SDM berpengaruh pada operasional perusahaan, sehingga penyusunannya perlu memperhatikan dasar perencanaan, sistem penganggaran, dan analisis kebutuhan tenaga kerja. Perencanaan ini juga mencakup rekrutmen, kompensasi, pelatihan, promosi, serta kebijakan ketenagakerjaan. Berikut Rincian proyeksi biaya SDM.

Tabel 6. Proyeksi Human Resource Cost

Posisi	Y0	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Total
Komisaris	78.000.000	156.000.000	156.000.000	171.600.000	171.600.000	171.600.000	904.800.000
Direktur Utama	78.000.000	156.000.000	156.000.000	171.600.000	171.600.000	171.600.000	904.800.000
Finance Manager			120.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	516.000.000
Operational Manager			120.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	516.000.000
HR/GA Manager			120.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	516.000.000
IT Manager			120.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	516.000.000
Marketing Manager			120.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	516.000.000
Supervisor Finance Accounting and Tax	54.000.000	108.000.000	108.000.000	118.800.000	118.800.000	118.800.000	626.400.000
Supervisor Gudang			108.000.000	118.800.000	118.800.000	118.800.000	484.400.000
Staff Akuntansi & Keuangan			72.000.000	79.200.000	79.200.000	79.200.000	309.600.000
Staff Pajak			72.000.000	79.200.000	79.200.000	79.200.000	309.600.000
Staff IT Programmer dan Developer	60.000.000	120.000.000	120.000.000	264.000.000	264.000.000	264.000.000	1.092.000.000
Staff IT Backend	48.000.000	96.000.000	96.000.000	105.600.000	105.600.000	105.600.000	558.800.000
Staff IT Frontend	42.000.000	84.000.000	84.000.000	92.400.000	92.400.000	92.400.000	487.200.000
Staff AI,AR & 3D	144.000.000	288.000.000	288.000.000	316.800.000	316.800.000	316.800.000	1.670.400.000
Staff IT UI/UX	48.000.000	96.000.000	96.000.000	105.600.000	211.200.000	211.200.000	768.000.000
Staff IT Support (DBA,Security)	48.000.000	96.000.000	96.000.000	105.600.000	105.600.000	105.600.000	558.800.000
Staff Design Grafis	42.000.000	84.000.000	84.000.000	92.400.000	92.400.000	92.400.000	487.200.000
Staff Marketing Communication			72.000.000	158.400.000	158.400.000	158.400.000	547.200.000
Staff Marketing Plan and Development		72.000.000	72.000.000	79.200.000	79.200.000	158.400.000	480.800.000
Staff Social Media Specialist			72.000.000	79.200.000	79.200.000	79.200.000	309.600.000
Staff Legal	30.000.000	60.000.000	72.000.000	79.200.000	79.200.000	79.200.000	399.600.000
Staff Administrasi dan Umum	30.000.000	60.000.000	60.000.000	66.000.000	66.000.000	66.000.000	348.000.000
Staff Customer Support			60.000.000	132.000.000	132.000.000	132.000.000	456.000.000
Staff Product Development and Merchand	36.000.000	144.000.000	144.000.000	158.400.000	158.400.000	158.400.000	799.200.000
Staff Human Resources			72.000.000	158.400.000	158.400.000	158.400.000	547.200.000
Staff Risk Management			72.000.000	158.400.000	158.400.000	158.400.000	547.200.000
Staff Quality Control			72.000.000	158.400.000	158.400.000	158.400.000	547.200.000
Store Leader			72.000.000	151.800.000	158.400.000	158.400.000	540.600.000
Store Staff			120.000.000	253.000.000	264.000.000	264.000.000	901.000.000
Cashier			60.000.000	126.500.000	132.000.000	132.000.000	450.500.000
Total	738.000.000	1.620.000.000	3.156.000.000	4.240.500.000	4.369.200.000	4.448.400.000	18.572.100.000
							-
THR	-	135.000.000	263.000.000	355.300.000	364.100.000	370.700.000	1.488.100.000
Bonus							-
BPJS Kesehatan	29.520.000	64.800.000	126.240.000	169.620.000	174.788.000	177.936.000	742.884.000
BPJS Ketenagakerjaan	48.051.200	101.088.000	198.934.400	264.607.200	272.638.080	277.580.180	1.158.899.040
Family gathering	-	25.500.000	25.500.000	25.500.000	-	25.500.000	101.500.000
Rekrutmen	-	15.000.000	15.000.000	7.000.000	7.000.000	7.000.000	51.000.000
HC Support (Lembur,dll)	22.140.000	48.600.000	94.680.000	127.215.000	131.076.000	133.462.000	557.163.000
Pelatihan dan Pengembangan	30.000.000	60.000.000	84.000.000	120.000.000	84.000.000	102.324.533	480.324.533
Total biaya HC	127.711.200	449.988.000	805.354.400	1.068.742.200	1.033.582.080	1.094.492.693	4.579.870.573
Total	865.711.200	2.069.988.000	3.961.354.400	5.309.242.200	5.402.782.080	5.542.892.693	23.151.970.573

5. Kesimpulan

Usaha ini merupakan perusahaan berbasis teknologi fashion digital yang mengintegrasikan e-commerce, Artificial Intelligence (AI), dan Augmented Reality (AR) sebagai diferensiasi utama dalam menciptakan pengalaman konsumen yang inovatif. Model bisnisnya tidak hanya berorientasi pada penjualan produk, tetapi pada penciptaan ekosistem digital yang menggabungkan desain, teknologi, dan layanan

pelanggan berbasis personalisasi. Dengan karakteristik tersebut, perusahaan sangat bergantung pada kualitas dan kesiapan sumber daya manusia sebagai penggerak inovasi, pengelola sistem digital, serta pelaksana operasional retail dan korporat. Struktur organisasi yang terbagi dalam kelompok manajerial, staf fungsional, divisi IT & digital (core business), serta tim retail menunjukkan bahwa perusahaan mengadopsi pendekatan organisasi modern yang terintegrasi. Divisi teknologi menjadi pusat penciptaan nilai (value creation), sementara fungsi manajerial dan support memastikan stabilitas operasional dan tata kelola yang baik. Dengan demikian, keberhasilan usaha ini sangat ditentukan oleh sinergi antar fungsi serta kesesuaian kompetensi SDM terhadap kebutuhan strategis perusahaan. Dalam konteks tersebut, HR Planning (Perencanaan SDM) menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem Human Resource Management (HRM). HR Planning tidak hanya berfungsi untuk menentukan jumlah tenaga kerja, tetapi menjadi instrumen strategis dalam memastikan ketersediaan talenta digital yang relevan dengan perkembangan AI, AR, keamanan data, dan e-commerce. Perencanaan SDM dilakukan melalui identifikasi kebutuhan kompetensi inti, proyeksi pertumbuhan bisnis, pemetaan gap kompetensi, serta perancangan program pelatihan yang berkelanjutan. Upaya pengembangan HR Planning perusahaan dapat dilihat melalui beberapa aspek utama. Pertama, penyusunan struktur jabatan berbasis kompetensi teknis dan soft skill yang selaras dengan strategi digital. Kedua, perancangan program pelatihan terarah seperti pengembangan AI, AR, UI/UX, keamanan data, serta leadership digital untuk mendukung kapabilitas masa depan. Ketiga, integrasi sistem manajemen kinerja dan KPI digital untuk memastikan kontribusi setiap individu mendukung tujuan strategis organisasi. Keempat, penerapan standar manajemen risiko dan keamanan informasi (ISO) sebagai bentuk penguatan governance dan keberlanjutan usaha.

Saran

1. HR Planning dalam perusahaan ini bukanlah fungsi administratif, melainkan mekanisme strategis untuk membangun keunggulan kompetitif berbasis human capital. Perencanaan SDM yang terintegrasi dengan rekrutmen, pelatihan, manajemen kinerja, kompensasi, dan pengembangan talenta membentuk suatu sistem HRM yang komprehensif.
2. Perusahaan perlu menyusun workforce roadmap yang diturunkan dari roadmap pengembangan fitur (virtual try-on, personalisasi AI, omnichannel). Setiap rencana peluncuran fitur harus diikuti proyeksi kebutuhan talenta (AI engineer, AR developer, UI/UX, data analyst).
3. Persaingan talenta digital sangat tinggi, sehingga perusahaan sebaiknya tidak hanya merekrut, tetapi “mencetak talenta”. Dengan adanya Program bootcamp internal 3–6 bulan untuk fresh graduate dan Skema “hire for attitude, train for skill” pada posisi entry level.
4. Mengintegrasikan workforce planning, pengembangan talenta digital, pengukuran kinerja berbasis output, dan budaya agile, perusahaan akan mampu mempertahankan keunggulan kompetitif dan mempercepat pertumbuhan di industri fashion-tech.

6. Daftar Pustaka

- Alfes, K., Shantz, A., & Truss, C. (2020). The link between perceived HRM practices, performance and well-being: The moderating effect of trust in the employer. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 409–423. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12274>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16th ed.). Kogan Page.
- Asike, J., Mulyana, A., & Pratama, R. (2024). Digital workforce capability and organizational performance in technology startups. *Journal of Digital Business and Innovation*, 6(1), 15–28.
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2020). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 46(6), 1045–1077. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Collings, D. G., Nyberg, A. J., Wright, P. M., & McMackin, J. (2021). Leading the way: Strategic human resource management and firm performance. *Human Resource Management Journal*, 31(2), 215–231. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12321>
- Daft, R. L. (2022). *Management* (14th ed.). Cengage Learning.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Javornik, A. (2021). The effect of augmented reality on retail consumer experience: A conceptual framework. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 60, 102456. <https://doi.org/10.1016/j.jretconser.2021.102456>
- Lemon, K. N., & Verhoef, P. C. (2021). Understanding customer experience throughout the customer journey. *Journal of Marketing*, 85(1), 69–96. <https://doi.org/10.1177/0022242920952503>
- Minbaeva, D. (2022). Human capital analytics: Why aren't we there yet? *Human Resource Management Review*, 32(2), 100825. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100825>
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Retawati, R., Nugroho, Y., & Fadillah, M. (2024). Strategic HR planning in digital organizations. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 23(1), 45–58.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Pearson.
- Sousa, M. J., & Rocha, Á. (2022). Digital learning: Developing skills for digital transformation of organizations. *Future Generation Computer Systems*, 118, 193–204. <https://doi.org/10.1016/j.future.2020.12.048>
- Supena, I., & Sugito, S. (2025). Human capital readiness in technology-based companies. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 1–12.
- Sutrisno, E., Kurniawan, D., & Lestari, P. (2025). Agile workforce and innovation capability in startup companies. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 77–89.
- Vaiman, V., Sparrow, P., Schuler, R., & Collings, D. G. (2021). Macro talent management: A global perspective on managing talent in organizations. *Human Resource Management Review*, 31(2), 100752. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.100752>
- Verhoef, P. C., Kannan, P. K., & Inman, J. J. (2021). From multi-channel retailing to omni-channel retailing: Introduction to the special issue on multi-channel retailing. *Journal of Retailing*, 97(2), 174–181. <https://doi.org/10.1016/j.jretai.2021.02.001>

Lutfiah, dkk (2026)

Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *Journal of Strategic Information Systems*, 30(2), 101679. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2021.101679>