

ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA HOTEL “NOVOTEL LOMBOK” KUTA LOMBOK TENGAH

H.Nizar Hamdi

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM Mataram

ABSTRACT

This study aims to determine whether the number of required staff qualifications and the amount that should be required every position on the existing departmen at Hotel " Novotel Lombok " . This research is descriptiv research that provides an overview or description of the needs of both employees and the number of qualifications that should be required by the " Novotel Lombok " .

Based on job analysis , needs assessment and analysis of the workload of employees who are on the " Novotel Lombok " note that the qualifications of the workforce to fill positions in every department that existed at the Novotel Hotel there are 12 workers that do not comply with his qualifications . The discrepancy consists of : 3 people in the office Receptionist , Cashier 2 people in the office , in the office Security 2 people , 3 people in the office Room boy , 2 people in positions Engineering , In terms of quantity there is an excess amount of labor that existed at Hotel Novotel which consists of : 1 person in the office Receptionist , Cashier 2 people in the office , one person in the office Waiter / waitress , 1 person at Room office boy , 2 people in positions Gardenner and 2 people in positions Laundry

Keywords : employee qualifications , quantitas of employees , job analysis , employee needs analysis , employee workload analysis

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perencanaan sumber daya manusia merupakan aktivitas dalam manajemen sumber daya manusia yang digunakan oleh organisasi untuk memastikan bahwa mereka memiliki jumlah dan jenis sumber daya manusia yang tepat, sehingga tumbuh kepastian bahwa mereka melaksanakan pekerjaan pada tempat dan waktu yang tepat demi memenuhi tujuan bisnis (Ekwoaba, 2012). Pendapat tersebut menyimpulkan bahwa perencanaan sumber daya manusia membutuhkan proyeksi kebutuhan organisasi akan sumber daya manusia dan usaha-usaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Siagian dalam Faustino Cardoso (2003), Perencanaan Sumber Daya Manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi. Perencanaan SDM adalah langkah –langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan, dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Hani Handoko (2010:53) mengemukakan bahwa Perencanaan Sumberdaya Manusia merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengantisipasi permintaan-permintaan bisnis dan lingkungan pada organisasi di waktu yang akan datang untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan tenaga kerja yang ditimbulkan oleh kondisi-kondisi tersebut. Begitu pentingnya perencanaan pegawai dalam rangka penentuan kebutuhan baik secara kualifikasi maupun jumlah yang dibutuhkan, maka setiap perusahaan baik bergerak dalam bidang produksi maupun jasa harus menerapkan perencanaan kebutuhan pegawainya. Karena pegawai yang sesuai baik jumlah maupun kualifikasinya akan sangat menentukan bagi efektifitas dan efesiensi pemanfaatan pegawai tersebut dalam menjalankan aktivitasnya guna pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Begitu pula halnya dengan usaha jasa perhotelan penyediaan dan pengelolaan akomodasi hotel membutuhkan tenaga kerja yang terampil dibidang perhotelan. Dengan menarik tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, maka tujuan perusahaan akan tercapai. Untuk dapat menentukan kebutuhan tenaga kerja terlebih dahulu harus diketahui jenis atau mutu karyawan yang diinginkan sesuai dengan persyaratan jabatan dan jumlah tenaga kerja yang akan ditarik. Penentuan mutu atau kualitas serta jumlah atau kuantitas tenaga kerja dalam suatu perusahaan secara tepat akan menunjang berjalannya aktivitas perusahaan dengan baik, karena kelebihan atau kekurangan tenaga kerja dapat berdampak merugikan perusahaan. Oleh karena itu pemenuhan kebutuhan tenaga kerja dalam suatu perusahaan merupakan masalah penting, terlebih lagi bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan jasa atau memberikan pelayanan, seperti halnya yang dialami Hotel Novotel Lombok.

Hotel Novotel Lombok merupakan salah satu hotel yang beralokasi di Kabupaten Lombok Tengah, memiliki 102 buah kamar. Dari 102 buah kamar yang ada tersebut di bagi kedalam lima jenis kamar yaitu :

Tabel 1. Kelas kamar dan Jumlah kamar pada Hotel Novotel Lombok.

No	Jenis Kamar	Jumlah Kamar
1	Kelas Ekonomi	25 Kamar
2	Standar Fan	30 Kamar
3	Standar AC	17 Kamar
4	Vip	22 Kamar
5	Suite	8 Kamar
	Jumlah	102 Kamar

Sumber : Hotel Novotel Lombok

Dalam memberikan pelayanan pada tamu, Novotel beroperasi 24 jam (sehari penuh). Sehingga pembagian tugas dibagi dalam beberapa giliran (*shift*). Setiap tenaga kerja bekerja selama 8 jam sehari termasuk satu jam istirahat untuk satu hari kerja.

Pembagian giliran kerja (*shift*) itu adalah sebagai berikut:

Shift pagi : pukul 06.00-14.00 WITA

Shift sore : pukul 14.00-22.00 WITA

Shift malam: pukul 22.00-06.00 WITA

Pada tahun 2012 jumlah tenaga kerja Hotel Novotel Lombok berjumlah 79 orang. 57 orang tenaga kerja operasional dan 22 orang tenaga kerja non operasional. Seperti terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 2. Jumlah Tenaga Kerja Yang Dipekerjakan Pada Tiap-tiap Departemen Pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah.

No	Departemen	Tenaga Kerja	
		(Operasional)	(Non perasional)
1.	Front Office Manajer		1
	a.Receptionist	10	
	b.Operator	5	
	c.Cashier	5	
2.	d.Security		7
	Restaurant Manajer		1
3.	a.Cooker	9	
	b.waiter/Waitress	8	
3.	Tata Graha Manajer		1
	a.Room boy	10	
	b.Gardener		7
	c.Engineering		5
	d.Laundry	10	
	Jumlah	57	22

Sumber: Hotel Novotel Lombok

Beban kerja atau pekerjaan yang harus diselesaikan oleh setiap karyawan seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Jumlah Tamu Yang Menginap Pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah Yang Dirinci Perbulannya Dari Tahun 2008-2012.

Bulan	Tahun				
	2008	2009	2010	2011	2012
Januari	450	420	510	600	630
Februari	330	360	450	510	540
Maret	270	240	420	480	510
April	240	210	360	390	420
Mei	210	330	330	330	390
Juni	300	390	450	420	570
Juli	360	420	390	450	540
Agustus	420	480	450	540	600
September	330	330	360	390	570
Oktober	270	270	330	360	420
Nopember	240	390	390	390	540
Desember	420	480	540	510	660
Jumlah	3.840	4.320	4.980	5.370	6.390

Sumber : Hotel Novotel Lombok

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa jumlah tamu yang menginap di Hotel Novotel Lombok setiap tahunnya meningkat.

Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kualifikasi tenaga kerja pada masing-masing departemen sudah memenuhi kebutuhan jabatan yang ada pada Hotel Novotel Lombok ?
2. Apakah jumlah tenaga kerja pada masing-masing departemen sudah memenuhi kebutuhan jabatan yang ada pada Hotel Novotel Lombok ?

TINJAUAN PUSTAKA

1 Analisis jabatan

Metode yang bisa dipergunakan untuk menentukan jenis atau kualitas tenaga kerja yang diperlukan disebut analisis jabatan (*job analysis*). Untuk memberikan gambaran yang jelas tentang pengertian analisis jabatan, berikut ini diajukan beberapa definisi yang diajukan oleh beberapa penulis :

- a. Analisis jabatan adalah suatu prosedur, melalui mana fakta-fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan diperoleh atau dikumpulkan dan dicatat secara sistematis. Analisis jabatan menyelidiki tugas-tugas, proses-proses, tanggung jawab, kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat perseorangan. (Moekijat, 1989 : 14).
- b. Analisis jabatan adalah merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi dan kewajiban suatu jabatan, (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990 : 24).

Dari kedua definisi diatas dapat disimpulkan bahwa analisis informasi tentang jabatan itu sendiri, yang ditunjukkan dalam gambaran jabatan (*job description*) dan syarat-syarat yang diperlukan untuk dapat memangku jabatan tersebut dengan baik, yang ditunjukkan dalam persyaratan jabatan (*job specification*).

2. Perencanaan Karyawan Yang Diperlukan

Penentuan jumlah karyawan yang diperlukan sangat erat kaitannya dengan luas aktivitas perusahaan. Hal ini bertujuan untuk menghindari kelebihan atau kekurangan tenaga kerja yang keduanya merugikan perusahaan.

Untuk menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan maka perlu diperhatikan hal-hal sebagai berikut:

- a. Menentukan proyeksi terhadap kebutuhan perusahaan untuk suatu periode tertentu.
- b. Melakukan analisis terhadap kemampuan tenaga kerja yang sekarang ini untuk memenuhi kebutuhan tersebut, (Heidjrachman, Ranu Pandojo dan Suad Husnan, 1990:30). Analisa yang bisa dipergunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan adalah analisa kebutuhan tenaga kerja (*work force analysis*).

3. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*)

Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah analisis yang biasa digunakan untuk menentukan jumlah tenaga kerja operasional yang dibutuhkan oleh suatu perusahaan.

Menurut Kuna Winaya (1983:34), "Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah analisis kebutuhan tenaga kerja yang seharusnya dibutuhkan dan dengan analisis ini dapat diteliti sumber daya manusia berikut perhitungan absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja pada perusahaan tertentu dan waktu tertentu pula".

4. Absensi

Seorang karyawan dikatakan absen apabila dalam suatu hari kerja karyawan tersebut tidak hadir ditempat kerja. Kuna Winaya, (1983:28), mengatakan bahwa ketidakhadiran karyawan dapat terjadi dalam keadaan yang tidak dapat dihindarkan dapat pula karena moril rendah atau sedang merosot atau menurun.

5. Perputaran Tenaga Kerja

Secara umum perputaran tenaga kerja dapat diartikan sebagai aliran para karyawan yang masuk dan keluar perusahaan, (Heidjrachman dan Suad Husnan, 1990 : 35). Tingginya tingkat perputaran tenaga kerja (*turn over*) yang terjadi dalam perusahaan dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Untuk mengetahui jumlah tenaga kerja non operasional yang dibutuhkan perusahaan dilakukan dengan cara menjumlahkan bermacam-macam kategori waktu yang dipergunakan untuk menyelesaikan pekerjaan, seperti yang dikemukakan oleh Moekijat, (1985:170), bahwa waktu-waktu untuk menyelesaikan pekerjaan itu adalah:

a. Cyclical time

Cyclical time adalah waktu yang sungguh-sungguh dipergunakan untuk bekerja, yakni waktu yang dipergunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi.

b. Non cyclical time

Non cyclical time adalah waktu yang dipergunakan dalam kegiatan-kegiatan yang tidak langsung berhubungan dengan produksi.

c. Fatigue time

Merupakan waktu yang dipergunakan untuk menghilangkan kelelahan (istirahat).

d. Personal time

Merupakan waktu yang dipergunakan untuk keperluan pribadi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari seluruh tenaga pada tiap-tiap departemen yang ada pada Hotel Novotel Lombok, terdapat beberapa tenaga kerja yang kualifikasinya tidak sesuai dengan spesifikasi jabatannya, seperti terlihat dalam Tabel berikut:

Spesifikasi jabatan yang tidak dipenuhi oleh tenaga kerja yang bersangkutan tersebut berupa umur dan pendidikan. Untuk lebih jelas spesifikasi-spesifikasi jabatan pada Tabel berikut:

Tabel 4. Spesifikasi-spesifikasi Jabatan Yang Tidak Dipenuhi oleh Tenaga Kerja yang Menduduki Jabatan-jabatan Yang ada Pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah.

No	Jabatan	Jumlah TK yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan umur dan pendidikan (orang)	
		Umur	Pendidikan
1.	M.FO	-	-
2.	Receptionist	-	3
3.	Operator	-	-
4.	Cashier	2	-
5.	Security	2	-
6.	M. Restaurant	-	-
7.	Cooker	-	-
8.	Waiter/ress	-	-
9.	M. Tata Graha	-	-
10.	Room boy	3	-
11.	Gardener	-	-
12.	Engineering	-	2
13.	Laundry	-	-
Jumlah		7	5

Sumber: Data diolah

Dari Tabel 4. tersebut dapat di ketahui jumlah tenaga kerja yang tidak memenuhi spesifikasi jabatannya. Tenaga kerja tersebut yaitu 3 orang pada jabatan *Receptionist* yaitu tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan pendidikan yaitu seharusnya pedidikannya minimal SLTA namun tenaga kerja yang ada berpendidikan SLTP. Pada jabatan cashier terdapat 2 orang yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan umur yaitu 18 tahun, sementara umur yang seharusnya dibutuhkan adalah 20 tahun. Pada jabatan *security* terdapat 2 orang yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan umur yang seharusnya dibutuhkan adalah 21 tahun, namun *Scurity* tersebut berumur 19 tahun.

Pada jabatan *Room boy* terdapat 3 orang yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan umur yaitu berumur 19 tahun sementara yang seharusnya di butuhkan minimal berumur 20 tahun. Dan 2 orang pada jabatan *Engineering* yang tidak memenuhi spesifikasi jabatan berdasarkan pendidikan yaitu pendidikan yang seharusnya dibutuhkan adalah berpendidikan STM/ sederajat namun tenaga kerja

Pembahasan tentang kuantitas tenaga kerja yang dibutuhkan pada masing-masing jabatan pada setiap departemen pada tahun yang direncanakan akan sangat dipengaruhi oleh beban kerja yang sebenarnya pada jabatan tersebut. Beban kerja yang ada ini dapat berupa jumlah tamu yang dilayani dan jumlah dokumen yang diselesaikan.

Dalam penentuan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, perlu diperhitungkan juga tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja yang dipergunakan dalam pembahasan ini adalah tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja pada tahun 2012

Jumlah absensi pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah selama 1(satu) tahun, yaitu tahun 2012 dapat dilihat pada Tebel berikut:

Tabel 5. Jumlah Absensi Tenaga Kerja Pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah selama 12 bulan (1 Januari - 31 Desember 2012)

No.	Bulan	Jumlah TK (orang)	Jumlah hari kerja	Jumlah hari absen	Jumlah hari hadir
1.	Januari	30	750	20	730
2.	Pebruari	30	720	20	700
3.	Maret	28	750	20	730
4.	April	33	730	20	710
5.	Mei	27	790	22	768

6.	Juni	29	755	20	735
7.	Juli	28	750	24	726
8.	Agustus	31	810	20	790
9.	September	32	820	20	800
10.	Oktober	30	850	20	830
11.	November	32	820	20	800
12.	Desember	33	830	25	805
	Jumlah	363	9375	251	9124

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan data diatas, maka dapat dihitung prosentase absensi tenaga kerja sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Prosentase absensi} &= \frac{\text{Hari kerja yang hilang (Jumlah hari absensi)}}{\text{Hari karyawan + Hari karyawan bekerja tidak bekerja}} \times 100\% \\
 &= \frac{251}{9124 + 251} \times 100\% \\
 &= 2,68 \% \text{ pertahun}
 \end{aligned}$$

Jadi prosentase absensi tenaga kerja pada Hotel Novotel Lombok selama tahun 2012 adalah sebesar 2,68%.

Tingkat perputaran tenaga kerja pada Hotel Novotel Lombok dapat dihitung seperti pada Tabel dibawah ini:

Tabel 6. Perubahan Jumlah Tenaga Kerja Pada Hotel Novotel Lombok Kuta lombok Tengah selama 12 bulan (1 Januari – 31 Desember 2012)

No.	Bulan	Jumlah TK awal (orang)	Perubahan		Jumlah TK akhir (orang)
			Masuk (orang)	Keluar (orang)	
1.	Januari	50	7	-	57
2.	Februari	57	6	-	63
3.	Maret	63	5	-	68
4.	April	68	7	3	72
5.	Mei	72	-	1	71
6.	Juni	71	5	4	72
7.	juli	72	-	-	72
8.	Agustus	72	8	3	77
9.	September	77	-	-	77
10.	Oktober	77	-	-	77
11.	November	77	-	-	77
12.	Desember	77	2	-	79
Jumlah		833	40	11	862
Rata-rata		69	3	1	71

Sumber: Hotel Novotel Lombok

Berdasarkan data diatas, maka dapat diketahui bahwa jumlah tenaga kerja yang masuk selama satu tahun adalah 40 orang, sedangkan jumlah tenaga kerja yang keluar dari Hotel Novotel lombok adalah 11 orang. Sehingga dapat diketahui tingkat perputaran tenaga kerja yang terjadi selama 1 (satu) tahun yaitu:

$$\begin{aligned}
 \text{Prosentase perputaran tenaga kerja} &= \frac{\text{Pergantian Rata-rata jumlah tenaga kerja pada periode tertentu}}{\text{Rata-rata jumlah tenaga kerja pada periode tertentu}} \times 100\% \\
 &= \frac{11}{(69+71)/2} \times 100\% \\
 &= 15,7\% \text{ /tahun}
 \end{aligned}$$

Jadi prosentase perputaran tenaga kerja pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah selama tahun 2012 adalah sebesar 15,7%.

Setelah diketahui jumlah tamu yang menginap pada Hotel Novotel Lombok beserta tingkat absensi dan perputaran tenaga kerja, maka dapat ditentukan jumlah tenaga kerja yang senyatanya dibutuhkan pada masing-masing jabatan pada Hotel Novotel Lombok:

Tabel 7. Jumlah Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Menurut *Work Load Analysis* dan *Work Force Analysis* pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah tahun 2012

No.	Departement	Tenaga Kerja yang ada (orang)	TK menurut WLA (orang)	TK menurut WFA (orang)
1.	Front Office			
	Manajer	1	1	0
	a.Receptionist	10	7	2
	b.Telepon Operator	5	4	1
	c.Cashier	5	2	1
	d.Scurity	7	6	1
2.	Restaurant			
	Manajer	1	1	0
	a.Cooker	9	7	2
	b.Waiter/Waiteress	8	5	2
3	Tata Graha			
	Manajer	1	1	0
	a.Room Boy	10	7	2
	b.Gardenner	7	4	1
	c.Engineering	5	4	1
	d.Laundry	10	7	1
	Jumlah	79	56	14

Berdasarkan data-data yang diperoleh dari Hotel Novotel Lombok dan berdasarkan hasil analisa yang dilakukan berdasarkan analisis beban kerja dan analisis kebutuhan karyawan (*Work Load Analisis dan Work Force Analisis*), maka dapat diketahui dari keseluruhan tenaga kerja yang ada ternyata jumlahnya melebihi jika dibandingkan dengan kebutuhan Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah. Yaitu terjadi kelebihan 9 orang karyawan dari jumlah karyawan yang ada sebesar 79 orang ternyata yang dibutuhkan sebanyak 70 orang.

Kelebihan tenaga kerja operasional dan non operasional pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah terdiri-dari:

- 1 orang pada jabatan *Receptionist*
- 2 orang pada jabatan *Cashier*
- 1 orang pada jabatan *Waiter/Waiteress*
- 1 orang pada jabatan *Room boy*
- 2 orang pada jabatan *Gardenner*
- 2 orang pada jabatan *Laundry*

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kualifikasi dari tenaga kerja yang mengisi jabatan pada Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah yaitu terdapat 12 orang tenaga kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatannya.
Ketidak sesuaian tersebut terdiri dari:

- a. 3 orang pada jabatan *Receptionist*
 - b. 2 orang pada jabatan *Cashier*
 - c. 2 orang pada jabatan *Security*
 - d. 3 orang pada jabatan *Room boy*
 - e. 2 orang pada jabatan *Engineering*
2. Dari segi kuantitasnya terdapat kelebihan jumlah tenaga kerja yang dialami oleh Hotel Novotel Lombok Kuta Lombok Tengah yang terdiri dari
- 1 orang pada jabatan *Receptionist*
 - 2 orang pada jabatan *Cashier*
 - 1 orang pada jabatan *Waiter/Waiteress*
 - 1 orang pada jabatan *Room boy*
 - 2 orang pada jabatan *Gardenner*
 - 2 orang pada jabatan *Laundry*

SARAN-SARAN

Sesuai dengan permasalahan yang dihadapi oleh pihak perusahaan Hotel Novotel Lombok dan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka untuk menunjang kelancaran operasi perusahaan diharapkan :

1. Mengadakan peninjauan kembali terhadap penggunaan tenaga kerja yang terjadi karena adanya kelebihan tenaga kerja yang digunakan pada suatu jabatan. Karena kelebihan tenaga kerja yang ada dapat menyebabkan terjadi in efesiensi atau pemborosan.
2. Dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja dimasa yang akan datang, diharapkan kepada pimpinan hotel agar lebih memperhatikan kualitfikasi tenaga kerja baik dari segi umur, pendidikan dan pelatihan serta pengalaman kerja yang dimiliki.

DAFTAR PUSTAKA

- Dajan, Anto, 1981. *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1 cetakan ketujuh, LP3ES, Jakarta.
- Hani Handoko T, 2010. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Penerbit BPF, Yogyakarta.
- Komarudin, 1990. *Pengendalian Personalia dan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit Liberary, Jakarta.
- Moekijat, 1985. *Manajemen Kepegawaian*, (Personal Management), Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Ranu Pandojo, Heidjrachman, Suad Husnan, 1990. *Manajemen Personalia*, Edisi keempat, BPF, Yogyakarta.
- Siagian. *Manajemen Kepegawaian*, Penerbit mandar Maju, Bandung.
- Sulistyo Budi, Awiq Dwi, Marwan Asri, 1989, *Pengelolaan Karyawan*, Edisi 1, BPF, Yogyakarta