

ANALISIS PERENCANAAN KEBUTUHAN KARYAWAN BAGIAN *ROOMBOY* PADA MASA INN HOTEL DI KUTA

**OLEH :
NI PUTU PRIMA DEWI NURHAENI**

ABSTRAKSI

Target penjualan kamar yang akan datang dapat dihitung dengan menggunakan metode peramalan berdasarkan data-data realisasi penjualan kamar periode sebelumnya. Manfaat peramalan tersebut adalah untuk menentukan jumlah karyawan bagian *roomboy* dengan perbandingan antara beban kerja dengan jumlah sumber daya manusia yang ada. Selama ini Masa Inn Hotel di Kuta belum pernah melakukan perhitungan jumlah kebutuhan karyawan bagian *roomboy* sehingga perlu diteliti masalah yang terkait dengan kebutuhan karyawan bagian *roomboy* agar tidak terjadi kekurangan atau kelebihan tenaga kerja.

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Berapakah kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015? Tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah : Untuk mengetahui jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015. Jumlah responden penelitian ini adalah 14 orang karyawan bagian *roomboy* dengan waktu pengamatan selama 14 hari. Analisis data terdiri dari analisis beban kerja dan analisis kebutuhan karyawan bagian *roomboy*.

Hasil penelitian diketahui bahwa, kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015 adalah : Tahun 2014 diketahui jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya adalah sebanyak 12 orang, sedangkan jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah sebanyak 12 orang. Mengacu pada jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya maka terdapat kelebihan karyawan sebanyak 2 orang dibandingkan dengan jumlah karyawan pada tahun 2013 sebanyak 14 orang karyawan bagian *roomboy*. Tahun 2015 diketahui jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya adalah sebanyak 13 orang, sedangkan jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah sebanyak 13 orang. Mengacu pada jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya maka terdapat kelebihan karyawan sebanyak 1 orang dibandingkan dengan jumlah karyawan pada tahun 2013 sebanyak 14 orang karyawan bagian *roomboy*. Disarankan bagi manajemen Masa Inn Hotel di Kuta perlu adanya perencanaan karyawan bagian *roomboy* agar selanjutnya tidak ada lagi kelebihan karyawan.

***Kata Kunci* : Perencanaan Karyawan Bagian Roomboy**

ABSTRACT

The coming room selling target can be calculated by using a forecasting method based on room selling realization data of the previous period. Benefit of the forecast is that to determine the number of employees in roomboy section in the comparison between workload and the existing number of human resources. During this period Masa Inn Hotel at Kuta has never made calculation on the number of employees needed for roomboy/maid section so that it is necessary to analyze problems related to the need of employees in roomboy section in order to avoid shortage or excess of workers.

Formulation of the problems in this study is: How many roomboys are actually supposed to be and actually needed at Masa Inn Hotel at Kuta in 2014 and 2015? The objective of this study is: to know the actual and proper number of employees in roomboy section needed at Masa Inn Hotel at Kuta in 2014 and 2015. The number of survey respondents was 14 employees in roomboy section with the length of observation was for the period of 14 days. Data analysis consisted of analysis of workload; and analysis of the need of employees of the roomboy section.

The result of the study showed that the actual and proper need of employees in roomboy section at Masa Inn Hotel at Kuta in 2014 and 2015 was : In 2014 the number of employees of the roomboy was supposed to be as many as 12 people, while the actual number of employee in roomboy section was 12 people. Referring to the actual number of employees of the roomboys , there were 2 excessive roomboys compared to the number of employees in the year 2013 as many as 14 employees in room boy section. In 2015 the actual number of employees in roomboy section should be as many as 13 people, while the actual number of employees of the roomboys is as many as 13 people. Referring to the actual number of employees of the roomboys, there is 1 excessive employee compared to the number of employees in 2013 as many as 14 people. The management of Masa Inn Hotel at Kuta was advised to make employment plan in Roomboy section in order to avoid over employees.

Keywords : *Employment Plan, Roomboy section.*

I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi persaingan terjadi hampir pada semua bidang bisnis termasuk bidang pariwisata. Bali merupakan salah satu provinsi yang ada di Indonesia yang sektor perekonomiannya ditopang oleh industri pariwisata. Penyediaan jasa akomodasi dapat menunjang pariwisata Bali untuk memberikan tempat beristirahat yang nyaman bagi Wisatawan.

Masa Inn Hotel sebagai tempat penelitian merupakan salah satu dari sekian akomodasi penginapan yang ada di Kuta. Pelayanan kamar juga berperan penting dalam menunjang keberhasilan suatu hotel. Banyaknya tingkat hunian kamar tergantung dari banyak jumlah kunjungan wisatawan setiap tahunnya sehingga pada periode yang akan datang kebutuhan karyawan bagian *roomboy* perlu direncanakan untuk dapat memenuhi target penjualan kamar. Melihat demikian pentingnya tugas-tugas karyawan bagian *roomboy*, maka dalam penelitian ini lebih ditekankan pada karyawan bagian *roomboy* tanpa mengabaikan peranan bagian lainnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini adalah :

Berapakah kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan 2015?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui jumlah karyawan bagian *Roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Kegunaan praktis

- 1) Penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk mengaplikasikan teori yang ada dengan kenyataan pada perusahaan.
- 2) Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi manajemen perusahaan dalam menetapkan kebijakan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya dalam pengambilan keputusan di bidang tenaga kerja.

b. Kegunaan Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai

bahan referensi bagi khalayak yang meneliti masalah yang sejenis.

- 2) Untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.

II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1 Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pengarahan dan pengawasan melalui pendayagunaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni tentang upaya untuk memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien (Nuryadin, 2012).

2 Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia meliputi semua individu/orang yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sumber daya manusia adalah segala potensi yang ada pada manusia baik berupa akal pikiran, tenaga, keterampilan, emosi dan sebagainya yang dapat digunakan baik untuk dirinya sendiri maupun perusahaan (Tohardi, 2008).

3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, keorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2001).

4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Winardi dalam Nuryadin (2012) menyebutkan fungsi manajemen sumber daya manusia adalah :

- a. Perencanaan
- b. Pengorganisasian
- c. Penggerakan
- d. Pengawasan

2.2 Perencanaan Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan langkah-langkah 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. Kesemuanya

dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasaran yang telah dan akan ditetapkan (Siagian dalam Budiyanto, 2013).

2. Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Perusahaan

Manfaat manajemen sumber daya manusia tidak hanya memperhatikan kepentingan perusahaan tetapi juga memperlihatkan kebutuhan karyawan dan organisasi, dan tuntutan-tuntutan masyarakat luas.

2.3 Penentuan Kebutuhan Tenaga Kerja

Dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan baik kualitas maupun kuantitasnya, memerlukan langkah-langkah tertentu yang sangat penting sebagai titik tolak dalam perencanaan tenaga kerja.

1. Analisis Jabatan untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Kualitas

Analisis jabatan menyelidiki tugas-tugas, proses-proses, peraturan-peraturan, wewenang-wewenang dan tanggungjawab-tanggungjawab, kondisi-kondisi kerja dan syarat-syarat perorangan (Komaruddin, 2007).

2. Analisis Jabatan untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Secara Kuantitas

a. Analisis Beban Kerja

Menurut Winaya (2002) Beban kerja dapat diperoleh dengan cara mengalikan masing-masing target produksi dengan waktu standar masing-masing karyawan operasional.

1) Target Produksi

Target Produksi dapat dihitung dengan menggunakan peramalan. Peramalan dapat dilakukan dengan cara yaitu teknik kualitatif dan teknik kuantitatif.

2) Waktu Standar

Waktu Standar diketahui dengan pengukuran terhadap waktu dengan jabatan/pekerjaan yang akan dihitung waktunya kedalam beberapa unsur pokok yang mengandung gerakan-gerakan penting dari unsur gerakan pokok yang telah dihitung waktunya itu, selanjutnya dijumlahkan sehingga dapat diketahui lamanya waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

2.4 Pengertian Hotel

Hotel merupakan sarana yang penting dalam dunia pariwisata, karena hotel adalah badan usaha yang bergerak di bidang jasa dikelola secara komersil dimana para tamu mendapatkan pelayanan penginapan, makanan, minuman dan fasilitas lainnya (Ferry, 2001). Hotel adalah suatu bidang usaha yang menyediakan tempat, makanan atau minuman,

serta fasilitas lainnya bagi setiap orang yang menginap dalam waktu tertentu secara komersil.

2.5 Klasifikasi Hotel

Klasifikasi Hotel menurut SK Menteri No.PM.10/PW301/Phb.77 dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Hotel Berbintang 1 : Mempunyai 20 kamar, minimal 1 *suite room* dan tersedia ruang makan dan bar.
2. Hotel Berbintang 2 : Mempunyai 30 kamar, minimal 1 *suite room* dan tersedia ruang makan dan bar.
3. Hotel Berbintang 3 : Mempunyai minimal 50 kamar, 3 *suite room* dan memiliki 2 ruang makan dan bar.
4. Hotel Berbintang 4 : Mempunyai minimal 100 kamar, 5 *suite room* dan memiliki 2 ruang makan dan bar.
5. Hotel Berbintang 5 : Mempunyai minimal 200 kamar, satu diantaranya *speciality restaurant* dan ruang makan.

Penggolongan Hotel Melati diatur juga dari jumlah kamar yaitu :

1. Melati I : Jumlah kamar minimal 5 buah
2. Melati II : Jumlah kamar minimal 10 buah
3. Melati III : Jumlah kamar minimal 15 buah

Kriteriang penggolongan meliputi :

1. Persyaratan Dasar yaitu : ijin prinsip dan ijin usaha.
2. Persyaratan Teknis yaitu :
 - a. Fisik : lokasi, lingkungan, taman, tempat parker, bangunan dan fasilitas karyawan.
 - b. Oprasional/Manajemen : organisasi, tenaga kerja *front office*, *house keeping*, binatu, ruang karyawan,keamanan, kebersihan, kesehatan, pelayanan dan minuman.

Klasifikasi untuk pondok wisata adalah :

1. Tanda pengenal pondok wisata biru : dengan fasilitas minimal tempat tidur, kamar mandi, telepon dan pelayanan makan.
2. Tanda pengenal pondok wisata kuning : dengan fasilitas minimal tempat tidur, Kamar mandi dan telepon
3. Tanda pengenal pondok wisata merah : dengan fasilitas minimal tempat tidur dan kamar mandi.

2.6 Pengertian *Roomboy*

Roomboy adalah petugas yang merapikan, membersihkan dan menata kamar-kamar tamu yang ada di hotel Ferry (2001). *Roomboy* (pramugraha) merupakan petugas yang menjaga kebersihan, kerapian, keindahan, kenyamanan dan kelengkapan kamar-kamar tamu. Pelaksanaan kebersihan kamar tamu juga harus ditunjang dengan penampilan petugas kamar itu sendiri, dimana *roomboy* harus berpenampilan baik dan rapi, meliputi tingkah laku, kejujuran, sopan santun pada tamu, atasan maupun teman sejawat.

III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian dan Obyek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Masa Inn Hotel beralamat di Jalan Poppies 1/27 Kuta Beach, Kabupaten Badung. Alasan memilih lokasi penelitian ini adalah letaknya yang sangat strategis dekat dengan Bandara Ngurah Rai, Pantai *Kuta*, *Hard Rock Cafe*, *Kuta Beach Walk*, Pasar Seni Kuta, *Bali Discovery Shopping Mall* dan *Waterboom* sebagai obyek wisata.

2. Obyek Penelitian

Obyek dalam penelitian ini adalah bidang manajemen sumber daya manusia yaitu penentuan kebutuhan karyawan bagian *roomboy* pada tahun 2014 dan 2015.

3.2 Identifikasi Variabel

Variabel dalam penelitian ini diidentifikasi sebagai berikut :

1. Target penjualan kamar
2. Waktu standar
3. Beban kerja
4. Kebutuhan karyawan bagian *roomboy*
5. Karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya
6. Karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya

3.3 Definisi Operasional

Mendefinisikan suatu variable yang terkait dengan objek penelitian maka dibuat beberapa pengertian batasan operasional, yaitu :

1. Target penjualan kamar yaitu, jumlah penjualan kamar yang ditargetkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2013 dan tahun 2014 berdasarkan jumlah kamar terjual (*total room payable*) pada Masa Inn Hotel di Kuta dari tahun 2009 sampai tahun 2013.
2. Waktu standar yaitu, lamanya waktu yang dibutuhkan dalam menyelesaikan kamar sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan bagian *roomboy* pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015 yang akan dihitung waktunya kedalam beberapa unsur pokok terdiri dari : waktu lingkaran, waktu bukan lingkaran, waktu untuk menghilangkan kelelahan dan waktu untuk keperluan pribadi.
3. Beban kerja yaitu, jumlah waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan kamar pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015 diperoleh dari hasil perkalian target penjualan kamar dengan waktu standar.
4. Kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yaitu, penentuan jumlah karyawan bagian *roomboy* secara kuantitas pada Masa Inn Hotel di Kuta untuk memenuhi target penjualan kamar yang direncanakan pada tahun 2014 dan tahun 2015.

5. Karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya adalah jumlah karyawan bagian *roomboy* yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta dalam menyelesaikan beban kerja pada tahun 2014 dan tahun 2015.
6. Karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah jumlah karyawan bagian *roomboy* yang dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta dalam menyelesaikan beban kerja dengan memperhitungkan tingkat absensi dan tingkat perputaran tenaga kerja pada tahun 2014 dan tahun 2014.

3.4 Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Menurut jenisnya data dalam penelitian ini ada dua yaitu :

a. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka-angka atau data yang dapat dihitung seperti : jumlah karyawan, jumlah kamar terjual (*total room payable*), jumlah karyawan bagian *roomboy*, tingkat perputaran karyawan bagian *roomboy*, tingkat absensi karyawan bagian *roomboy*, lamanya waktu lingkaran, lamanya waktu bukan lingkaran, waktu untuk menghilangkan kelelahan serta waktu untuk keperluan pribadi karyawan bagian *roomboy*.

b. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka melainkan uraian-uraian seperti : sejarah singkat berdirinya Masa Inn Hotel di Kuta, stuktur organisasi dan deskripsi jabatan, personalia dan fasilitas.

2 Sumber Data

Menurut sumbernya data dalam penelitian ini terdiri dari :

a. Data primer

yaitu data yang diperoleh langsung dari responden penelitian melalui wawancara dan kuesioner di lapangan.

b. Data Sekunder

yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Biasanya sudah dalam bentuk publikasi seperti data yang diperoleh dari situasi-situasi internet dan data lainnya yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

3.5 Metode Penentuan Sampel

Menurut Sugiyono (2012) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : subjek atau objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Riduwan dan Sunarto (2012) Teknik sampel jenuh atau sensus digunakan apabila semua

populasi dijadikan sebagai responden, dengan ketentuan bila populasi kurang dari 100 orang. Sehingga sesuai dengan definisi tersebut, jumlah responden penelitian adalah 14 orang karyawan bagian *roomboy* pada Masa Inn Hotel di Kuta.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik, yaitu :

1. Wawancara
Wawancara yaitu, metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung pada narasumber misalnya pimpinan perusahaan dan karyawan perusahaan.
2. Observasi
Observasi yaitu, metode pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung di tempat penelitian terhadap masalah yang diteliti dengan pencatatan yang sistematis tentang aktivitas karyawan bagian *roomboy*.
3. Studi Dokumentasi
Studi dokumentasi yaitu, metode pengumpulan data dengan meneliti catatan-catatan atau dokumen-dokumen perusahaan yang erat kaitannya dengan masalah yang diteliti.

3.7 Teknik Analisis Data

1. Analisis Beban Kerja

Analisis ini digunakan untuk menghitung atau mengetahui beban kerja yang harus diselesaikan. Beban kerja dapat diperoleh dengan cara mengalikan target penjualan kamar dengan waktu standar karyawan bagian *roomboy*.

a. Target Penjualan Kamar

Target penjualan kamar diketahui dengan menggunakan metode trend yang menunjukkan pola penurunan atau pertumbuhan (kanaikan jangka panjang serangkaian data historik).

b. Waktu Standar

Waktu standar dapat diketahui dengan pengukuran terhadap waktu dengan jabatan/pekerjaan yang dihitung waktunya kedalam beberapa unsur pokok yang mengandung gerakan-gerakan penting dari unsur gerakan pokok yang telah dihitung waktunya itu, selanjutnya dijumlahkan sehingga dapat diketahui lamanya waktu yang dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut.

2. Analisis Kebutuhan Karyawan Bagian *Roomboy*

a. Analisis Karyawan Bagian *Roomboy* yang Seharusnya

Untuk menghitung karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dibutuhkan dalam menyelesaikan beban kerja

dalam satu periode digunakan analisis tenaga kerja yang seharusnya.

- b. Analisis Karyawan Bagian *Roomboy* yang Senyatanya
 Untuk menghitung karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya dibutuhkan dalam menyelesaikan beban kerja dalam satu periode digunakan analisis tenaga kerja yang senyatanya.

IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Sebelum dianalisis kontribusi dan kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya dibutuhkan pada Masa Inn Hotel di Kuta tahun 2014 dan tahun 2015, terlebih dahulu di hitung beban kerja dalam suatu periode penjualan kamar.

Tabel 4.1 Jumlah Kamar Terjual (*Total Room Payable*) pada Masa Inn Hotel di Kuta Tahun 2009-2013

Tahun	Jumlah Kamar Terjual (<i>Total Room Payable</i>) (Unit)
(1)	(2)
2009	4.812
2010	5.768
2011	6.328
2012	6.600
2013	6.768
Jumlah	30.276

Sumber : Masa Inn Hotel di Kuta (data diolah)

Waktu standar karyawan bagian *roomboy* pada Masa Inn Hotel di Kuta untuk menyelesaikan pekerjaannya, dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Waktu Standar Karyawan Bagian *Roomboy* pada Masa Inn Hotel di Kuta

No	Waktu Standar	Jumlah (Menit)
(1)	(2)	(4)
1	Waktu Lingkaran	70,43
2	Waktu Keperluan Pribadi	22,14
3	Waktu Kelelahan	60
4	Waktu Keperluan Lain-lain	44,27

Sumber : Masa Inn Hotel di Kuta (data diolah)

Tingkat absensi dan tingkat perputaran karyawan bagian *roomboy* dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Tingkat Absensi dan Tingkat Perputaran Karyawan Bagian *Roomboy* Pada Masa Inn Hotel di Kuta

No	Keterangan	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)
1	Tingkat Perputaran Tenaga Kerja	0,14
2	Tingkat Absensi	0,01

Sumber : Masa Inn Hotel di Kuta (data diolah)

4.2 Pembahasan

1. Analisis Target Penjualan Kamar

Target penjualan kamar dihitung dengan menggunakan analisis trend regresi.

a. Analisis Trend Regresi

Rumus Trend Regresi yaitu :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Nilai a dan b dihitung terlebih dahulu dengan rumus :

$$a = \frac{\sum Y}{n}$$

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2}$$

Tabel 4.4 Perhitungan Target Penjualan Kamar Berdasarkan Metode Trend Regresi

Tahun	Jumlah Penjualan Kamar (Y)	Coding (X)	X ²	XY
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2009	4.812	-2	4	-9.624
2010	5.768	-1	1	-5.768
2011	6.328	0	0	0
2012	6.600	1	1	6.600
2013	6.768	2	4	13.536
Jumlah	30.276	0	10	4.744

Sumber : Tabel 4.1 (data diolah)

Dari Tabel 4.4 maka dapat dihitung :

$$a = \frac{\sum Y}{n} = \frac{30.276}{5} = 6.055,20$$

$$b = \frac{\sum XY}{\sum X^2} = \frac{4.744}{10} = 474,40$$

Dengan diketahui a dan b maka persamaan garis menjadi :

$$\hat{Y} = 6.055,20 + 474,40X$$

Target penjualan kamar yang direncanakan yaitu :

$$\hat{Y} \text{ tahun 2014} = 6.055,20 + 474,40 (3)$$

$$= 6.055,20 + 1423,20$$

$$= 7.478,40 = 7.478 \text{ unit kamar}$$

$$\hat{Y} \text{ tahun 2015} = 6.055,20 + 474,40 (4)$$

$$= 6.055,20 + 1.897,60$$

$$= 7.952,80 = 7.953 \text{ unit kamar}$$

Tabel 4.5 Perhitungan Standar Deviasi Berdasarkan Metode Trend Regresi

Tahun	Y	\hat{Y}	$(Y-\hat{Y})$	$(Y-\hat{Y})^2$
2009	4.812	5.106.40	-294.40	86.671.36
2010	5.768	5.580.80	187.20	35.043.84
2011	6.328	6.055.20	272.80	74.419.84
2012	6.600	6.529.60	70.40	4.956.16
2013	6.768	7.004.00	-236.00	55.696.00
Jumlah (Σ)	30.276	30.276	0	256.787.20

Sumber : Data diolah

Dari Tabel 4.5 maka dapat dihitung standar deviasi adalah :

$$S_y = \frac{\sqrt{\Sigma (Y-\hat{Y})^2}}{n}$$

$$= \frac{\sqrt{256.787.20}}{5}$$

$$= \sqrt{51.357,44}$$

$$= 226,62 = 227 \text{ unit kamar}$$

2. Analisis Jumlah Kebutuhan Karyawan Bagian *Roomboy*

a. Analisis Karyawan Bagian *Roomboy* yang Seharusnya

Hasil satuan kerja karyawan bagian roomboy disebut unit kamar. Hari kerja dalam satu bulan adalah 25 hari sehingga hari kerja selama satu tahun adalah : 25 hari x 12 bulan = 300 hari.

1) Tahun 2014

Jumlah penjualan kamar yang ditargetkan sebanyak 7.478 unit kamar.

Maka jumlah beban kerja yang ada adalah :

$$\text{Waktu Lingkaran} = 7.478 \times 70,43 \text{ menit}$$

$$= 526.675,54 \text{ menit}$$

$$\text{Waktu Keperluan Pribadi} = 300 \times 22,14 \text{ menit}$$

$$= 6.642 \text{ menit}$$

$$\text{Waktu Kelelahan} = 300 \times 60 \text{ menit}$$

$$= 18.000 \text{ menit}$$

$$\text{Waktu Keperluan Lain-lain} = 300 \times 44,27$$

$$= 13.281 \text{ menit}$$

$$\text{Jumlah Beban Kerja} = 564.598,54 \text{ menit}$$

Satu hari ditetapkan 8 jam hari kerja sehingga jam kerja selama tahun 2014 = 300 hari x 8 jam x 60 menit = 144.000 menit.

Karyawan bagian *roomboy* setiap harinya bekerja dalam 3 (tiga) *shift* sehingga jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dibutuhkan untuk tahun 2014 adalah :

$$\frac{564.598,54}{144.000} \times 1 \text{ orang} \times 3 \text{ shift} = 11,76 = 12 \text{ orang}$$

2) Tahun 2015

Jumlah penjualan kamar yang ditargetkan sebanyak 7.953 unit kamar.

Maka jumlah beban kerja yang ada adalah :

$$\begin{aligned} \text{Waktu Lingkaran} &= 7.953 \times 70,43 \text{ menit} \\ &= 560.129,79 \text{ menit} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Waktu Keperluan Pribadi} &= 300 \times 22,14 \text{ menit} \\ &= 6.642 \text{ menit} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Waktu Kelelahan} &= 300 \times 60 \text{ menit} \\ &= 18.000 \text{ menit} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Waktu Keperluan Lain-lain} &= 300 \times 44,27 \text{ menit} \\ &= \underline{13.281 \text{ menit}} \end{aligned}$$

$$\text{Jumlah Beban Kerja} = 598.052,79 \text{ menit}$$

$$\frac{598.052,79}{144.000} \times 1 \text{ orang} \times 3 \text{ shift} = 12,46 = 13 \text{ orang}$$

b. Analisis Karyawan Bagian *Roomboy* yang Senyatanya

Adapun perhitungannya karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2014} &= 12 + (0,01\% \times 12) + (0,14\% \times 12) \\ &= 12 + 0,00 + 0,02 \\ &= 12,02 = 12 \text{ orang} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Tahun 2015} &= 13 + (0,01\% \times 13) + (0,14\% \times 13) \\ &= 13 + 0,00 + 0,02 \\ &= 13,02 = 13 \text{ orang} \end{aligned}$$

V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kesimpulan hasil penelitian kebutuhan karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya dan yang senyatanya dibutuhkan Masa Inn Hotel di Kuta pada tahun 2014 dan tahun 2015 adalah :

1. Tahun 2014 diketahui jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya adalah sebanyak 12 orang, sedangkan jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah sebanyak 12 orang. Mengacu pada jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya maka terdapat kelebihan karyawan sebanyak 2 orang dibandingkan dengan jumlah karyawan pada tahun 2013 sebanyak 14 orang karyawan bagian *roomboy*.

2. Tahun 2015 diketahui jumlah karyawan bagian *roomboy* yang seharusnya adalah sebanyak 13 orang, sedangkan jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya adalah sebanyak 13 orang. Mengacu pada jumlah karyawan bagian *roomboy* yang senyatanya maka terdapat kelebihan karyawan sebanyak 1 orang dibandingkan dengan jumlah karyawan pada tahun 2013 sebanyak 14 orang karyawan bagian *roomboy*.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan simpulan dapat penulis berikan saran-saran dan diharapkan dapat bermanfaat bagi manajemen Masa Inn Hotel di Kuta, yaitu sebagai berikut :

Untuk dapat memenuhi target penjualan kamar sebanyak 7.478 unit kamar pada tahun 2014 dan target penjualan kamar pada tahun 2015 sebanyak 7.953 unit kamar maka jumlah karyawan bagian *roomboy* dapat tetap dipertahankan sebanyak 14 orang. Manajemen Masa Inn Hotel di Kuta sebaiknya memperhatikan jumlah karyawan yang diperlukan dengan melakukan perencanaan kebutuhan karyawan agar tidak ada lagi kelebihan karyawan, sehingga biaya tenaga kerja dapat ditekan untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dan manajemen juga perlu melakukan promosi agar menarik minat wisatawan untuk menginap pada Masa Inn Hotel di Kuta.

DAFTAR PUSTAKA

- Badan Pusat Statistik Provinsi Bali. 2013. (Agustus 10, 2014). <http://www.disparda.baliprov.go.id/id/Statistik2>.
- Budyanto, Eko. 2013. *Sistem Informasi Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Budiasa, I Made. 2013. Skripsi : Analisis Perencanaan Kebutuhan Karyawan Bagian Roomboy Pada Kayu Manis Private Estate di Jimbaran. Denpasar : Fakultas Ekonomi Universitas Ngurah Rai.
- Dharsono, Agustinus. 2008. *Tata Graha Hotel (Housekeeping)*. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ferry. 2001. *Prinsip-prinsip Tata Graha*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Fitrini, Adila Kasni Astiena, dan Deswinar Darwin. 2011. *Analisis Kebutuhan Tenaga Berdasarkan Beban Kerja Di Instalasi Farmasi RSUD Pasaman Barat Tahun 2011*. (Agustus 8, 2014). <http://pasca.unand.ac.id/id/wp-content/upload/2011/09/analisis-kebutuhan-tenaga-berdasarkan-beban-kerja.pdf>.
- Gitosudarmo, Indriyo.2008. *Manajemen Pemasaran*. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malatu SP. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hendrayanti, Endang. 2012. *Analisis Beban Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Sumber Daya Manusia*. (Oktober 30,2014) <http://download.portalgaruda.org/article.php?articl=1925&val=1224&little>
- Keputusan Menteri Perhubungan No.PM10/PW.301/Thb-77 tentang Peraturan dan Klasifikasi Hotel. <http://anheyblog.blogspot.com/2012/02/klasifikasi-hotel.html?m=1>.
- Komaruddin. 2007. *Pengadaan Personalia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Maryanti, Sri. 2012. *Analisis Perencanaan Tenaga Kerja Terhadap Kebutuhan Tenaga Kerja di Provinsi Riau Tahun 2006-2012*. Dalam Jurnal Program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Lancang Kuning-Pekanbaru
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Nuryadin, Asli. 2012. *Manajemen Perusahaan*. Yogyakarta : LaksBang PRESSindo.

- Riduwan dan Sunarto. 2012. *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Siagian, Sondang P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara. Soeprihanto, John. 2000. *Manajemen Personalia edisi pertama*. Yogyakarta : BPFE
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sulistiyono, Agus. 2008. *Manajemen Penyelenggaraan Hotel*. Jakarta : CV. Alfabeta.
- Tohardi, Ahmad. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Umar, Husein, 2009, Riset Sumber daya manusia dalam organisasi, Jakarta, penerbit PT, Gramedia Pustaka utama.
- Winaya, Kuna. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : BPFE-Unud.