

## ANALISIS KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA DIVISI OPERASIONAL DI PT. ASIALINK HOLIDAYS SANUR, BALI

**Mardi Ulises Simanjuntak**  
**I Made Kusuma Negara**  
Email : mardiulises@gmail.com  
PS. S1 Industri Perjalanan Wisata  
Fakultas Pariwisata UNUD

### ABSTRAK

Sehubungan dengan penurunan jumlah wisatawan yang menggunakan jasa PT. Asialink Holidays Sanur, Bali maka berakibat pada Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) pada beberapa karyawan. Hal ini menyebabkan kelebihan beban kerja pada karyawan di perusahaan tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis lebih lanjut mengenai beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut, khususnya pada divisi operasional.

Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, yang diperoleh dari sumber data, baik primer maupun sekunder. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi partisipasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan menentukan informan pangkal dan informan kunci. Sementara untuk teknik penentuan sampel adalah berupa penentuan populasi, yaitu seluruh karyawan divisi operasional. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, yang terdiri dari analisis beban kerja, analisis kebutuhan tenaga kerja, tingkat absensi tenaga kerja dan perputaran tenaga kerja.

Dijelaskan bahwa hasil rata-rata pengamatan beban kerja sesuai dengan SOP menunjukkan bahwa karyawan divisi operasional PT. Asialink Holidays Sanur, Bali mengalami kekurangan waktu sebanyak 424 menit, sedangkan yang di luar SOP mengalami kekurangan waktu sebanyak 489 menit. Dengan analisis beban kerja, maka jumlah tenaga kerja divisi operasional yang seharusnya dibutuhkan adalah sebanyak 6 orang. Sementara persentase absensi karyawan divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali tahun 2014 adalah 0,72% per bulan dan persentase perputaran tenaga kerja pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali tahun 2014 adalah 0, karena tidak ada perputaran tenaga kerja yang terjadi pada tahun tersebut. Maka tenaga kerja yang senyatanya dibutuhkan oleh divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali adalah sebanyak 6 orang. Jumlah karyawan saat ini adalah 2 orang, sehingga PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, membutuhkan tambahan tenaga kerja sebanyak 4 orang.

Saran yang dapat diberikan, sebaiknya PT. Asialink Holidays Sanur, Bali segera melakukan perekrutan karyawan agar dapat memenuhi kekurangan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan terpenuhinya kekurangan tenaga kerja, maka beban kerja pun dapat dilaksanakan secara optimal.

**Kata Kunci : Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja, Operasional, Biro Perjalanan Wisata.**

### LATAR BELAKANG

Sebagai salah satu sektor pembangunan yang dapat memacu pertumbuhan ekonomi suatu wilayah, pariwisata dianggap sebagai suatu aset yang strategis untuk mendorong pembangunan pada wilayah-wilayah tertentu yang mempunyai potensi obyek wisata (Sakti, 2014). Dengan adanya pariwisata yang selalu dibangun dan dikembangkan, maka pembangunan industri pariwisata pun turut bersaing demi mendukung kegiatan pariwisata. Industri pariwisata

merupakan kumpulan usaha pariwisata yang saling terkait dalam rangka menghasilkan barang atau jasa bagi pemenuhan kebutuhan wisatawan dalam penyelenggaraan pariwisata. Berdasarkan pernyataan tersebut, jelas dikatakan bahwa usaha-usaha yang berhubungan dengan kepariwisataan merupakan usaha yang bersifat komersial.

Salah satu perusahaan yang termasuk industri pariwisata yaitu *travel agent* atau biro perjalanan wisata. Penyedia jasa layanan ini

merupakan badan usaha yang memberikan informasi tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan dunia perjalanan wisata. Dalam menjalankan tugasnya tersebut, tentu tidak dapat lepas dari adanya sumber daya manusia yang berkualitas, dengan adanya pelatihan atau latar belakang pendidikan yang sesuai. Oleh karena itu perusahaan harus menemukan, mempekerjakan, memotivasi, melatih, dan mengembangkan tenaga kerja yang dikehendaki perusahaan, serta mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas. Berikut adalah Tabel jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri pariwisata di Provinsi Bali dalam kurun waktu lima tahun :

**Tabel 1**  
**Jumlah Tenaga Kerja yang Terserap pada Industri Pariwisata di Provinsi Bali Periode 2011-2015**

No	Jenis Usaha	Tahun				
		2011	2012	2013	2014	2015
1	Akomodasi					
	Hotel Berbintang	29.817	29.966	29.967	30.052	30.297
	Hotel non-Bintang	18.413	18.486	18.560	18.768	18.890
	Pondok Wisata	1.980	1.988	1.998	2.102	2.241
2	Jasa Boga/ Restaurant	24.945	25.069	25.170	25.387	25.417
3	Jasa Angkutan & Transportasi	4.213	4.420	4.644	4.856	4.993
4	Biro Perjalanan	9.414	9.461	10.075	10.113	10.212
<b>Total Pertumbuhan</b>		88.782	89.390	90.414	91.278	92.050
			0,68 %	0,14 %	0,95 %	0,84 %

Sumber : Dinas Tenaga Kerja Provinsi Bali, 2015

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat diketahui bahwa pada setiap tahunnya jumlah tenaga kerja yang terserap pada industri pariwisata di Provinsi Bali mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan bahwa masyarakat cukup tinggi untuk berpartisipasi dalam upaya pengembangan industri pariwisata di Provinsi Bali.

Industri pariwisata di Bali yang dimaksud adalah PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, yaitu penyedia layanan jasa akomodasi, transportasi dan paket wisata. PT. Asialink Holidays Sanur, Bali menjalin kerja sama dengan beberapa *travel agent* di Belanda. Namun, pada tahun 2014 yang lalu, salah satu dari *travel agent* besar yang bekerjasama dengan PT. Asialink Holidays Sanur, Bali mengalami *collapse* hingga akhirnya bangkrut. Hal ini sangat berdampak pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, mengingat kerja sama yang dilakukan antara kedua pihak tersebut menyangkut jumlah wisatawan mancanegara (Eropa) yang akan melakukan perjalanan wisata

ke Bali. Sehingga dengan kondisi tersebut, maka jumlah wisatawan mancanegara khususnya Eropa yang seharusnya menggunakan jasa PT. Asialink Holidays Sanur, Bali menjadi berkurang, seperti yang dipaparkan pada Tabel 2 :

**Tabel 2**  
**Jumlah Wisatawan Mancanegara yang Menggunakan Jasa PT. Asialink Holidays Sanur, Bali Tahun 2010-2015**

Tahun	Jumlah Wisatawan	Pertumbuhan (%)
<b>2010</b>	11.481	-
<b>2011</b>	10.673	-7,04
<b>2012</b>	9.782	-8,34
<b>2013</b>	8.382	-14,31
<b>2014</b>	8.015	-4,37
<b>2015</b>	8.512	-6,2
<b>Rata-Rata Pertumbuhan</b>		<b>-8,05</b>

Sumber : PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, 2015

Pada Tabel 2 tersebut sangat jelas dipaparkan bahwa jumlah wisatawan mancanegara yang menggunakan jasa PT. Asialink Holidays Sanur, Bali dari tahun ke tahun mengalami penurunan. Hal inipun menjadi kondisi terburuk yang terjadi pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali sehingga perusahaan terpaksa melakukan kebijakan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) kepada beberapa karyawan. Selain itu, hal ini juga mempengaruhi kinerja beberapa karyawan PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, sehingga ada beberapa karyawan juga yang mengajukan pengunduran diri dalam masa kerjanya mengingat kondisi perusahaan yang semakin menurun.

Jumlah karyawan pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali saat ini adalah sebanyak 15 orang, yang terbagi atas dua departemen yaitu *Finance & Accounting Departement* serta *Tour Departement*, dimana dalam *Tour Departement* tersebut terdiri atas tiga divisi, yaitu divisi operasional, divisi reservasi, dan divisi produk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan menganalisis lebih lanjut mengenai beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali sesuai dengan kondisi yang terjadi pada perusahaan tersebut. Dengan menunjuk pada salah satu departemen yang terdapat di PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, yaitu pada *Tour Departement* yang lebih dikhususkan lagi pada satu divisi yaitu divisi operasional. Hal ini juga dilandasi karena pada

divisi tersebut mengalami tingkat PHK yang cukup tinggi.

Divisi operasional terdiri dari dua orang karyawan tetap. Hal ini sering kali menimbulkan beberapa kendala dalam kesehariannya. Sementara kondisi perusahaan yang saat ini dapat dikatakan sedang dalam masa pemulihan juga menjadi salah satu faktor penting dalam tahapan analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali. Sehingga dapat diketahui jumlah tenaga kerja yang seharusnya dipekerjakan sesuai dengan beban kerja yang ada pada perusahaan, demi terwujudnya hasil kerja yang efektif dan efisien.

## METODE

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT. Asialink Holidays Sanur, Bali. Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif dan data kuantitatif, yang diperoleh dari sumber data, baik primer maupun sekunder. Dalam pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi partisipasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Penentuan informan dilakukan dengan teknik *purposive sampling*, yaitu dengan menentukan informan pangkal dan informan kunci. Sementara untuk teknik penentuan sampel adalah berupa penentuan populasi, yaitu seluruh karyawan divisi operasional di PT. Asialink Holidays Sanur, Bali yaitu sebanyak 2 orang.

Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif kualitatif dan kuantitatif, yang terdiri dari analisis beban kerja, yang terdiri atas pengamatan beban kerja karyawan divisi operasional sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) dan beban kerja karyawan divisi operasional di luar SOP. Sementara dalam melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, perlu dilakukan juga perhitungan terhadap tingkat absensi tenaga kerja serta perputaran tenaga kerja.

## HASIL

### Observasi

Diawali dengan melakukan pengamatan terhadap beban kerja sesuai SOP dan di luar SOP yang disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 3**  
**Hasil Rata-Rata Pengamatan Beban Kerja**  
**Karyawan Divisi Operasional Sesuai SOP pada PT.**  
**Asialink Holidays Sanur, Bali**

Aktivitas	Kuantitas Volume	Kuantitas yang Diperlukan (Menit)	Total Alokasi Waktu (Menit)
<b>Waktu Lingkaran :</b>			
Melakukan absensi	2	1	2
Membuka sistem ( <i>log in Travel-E</i> )	1	1	1
Memeriksa permintaan pemesanan dari <i>tour operator</i> yang sudah disetujui oleh karyawan reservasi	2	30	60
Memeriksa dan membalas <i>email</i>	30	5	150
Memeriksa kegiatan harian	4	30	120
Menandatangani <i>voucher</i> dan memeriksa semua pesanan (melakukan konfirmasi) untuk hotel, restoran, dan <i>supplier</i> yang lain	6	30	180
Membuat laporan mingguan kepada <i>General Manager</i>	1	30	30
Memasukkan data penilaian (kuesioner) dari wisatawan terhadap pemandu wisata	1	120	120
Mencetak jadwal perjalanan paket wisata	1	5	5
Menerima telepon yang masuk	40	3	120
Membuat jadwal untuk mengunjungi hotel, restoran, atau <i>supplier</i> lainnya untuk memastikan kontrak kerja yang masih berlaku	1	60	60
Menutup sistem ( <i>log out Travel-E</i> )	1	1	1
<b>Waktu Bukan Lingkaran :</b>			
Mempersiapkan perlengkapan kerja	2	5	10
Menghidupkan computer	1	5	5
<b>Waktu Kelelahan :</b>			
Menghilangkan rasa dahaga	3	5	15
<b>Waktu Pribadi :</b>			
Pergi ke toilet	5	5	25
<b>Total Waktu yang Dibutuhkan</b>			904
<b>Istirahat</b>			60
<b>Total Keseluruhan</b>			964

Sumber : Hasil Pengamatan, 2015.

Berdasarkan Tabel 3, dapat diperoleh hasil keseluruhan waktu yang diperlukan karyawan divisi operasional untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari, yaitu :

Waktu Lingkaran	:	849 menit
Waktu Bukan Lingkaran	:	15 menit
Waktu Kelelahan	:	15 menit

Waktu Pribadi	:	25 menit	
<hr/>			
Total	:	904 menit	+

Berikut pada Tabel 4 diuraikan hasil rata-rata dari pengamatan beban kerja karyawan divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali di luar Standar Operasional Prosedur (SOP) atau berdasarkan dengan kondisi yang dialami sehari-hari :

**Tabel 4**  
**Hasil Rata-Rata Pengamatan Beban Kerja Karyawan Divisi Operasional di Luar SOP pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali**

Aktivitas	Kuantitas Volume	Kuantitas yang Diperlukan (Menit)	Total Alokasi Waktu (Menit)
<b>Waktu Lingkaran :</b>			
Melakukan absensi	2	1	2
Membuka sistem (log in Travel-E)	1	1	1
Memeriksa permintaan pemesanan dari <i>tour operator</i> yang sudah disetujui oleh karyawan reservasi	3	60	180
Memeriksa dan membalas <i>email</i>	30	7	210
Memeriksa kegiatan harian	3	30	90
Menandatangani <i>voucher</i> dan memeriksa semua pesanan (melakukan konfirmasi) untuk hotel, restoran, dan <i>supplier</i> yang lain	5	20	100
Membuat laporan mingguan kepada <i>General Manager</i>	1	60	60
Memasukkan data penilaian (kuesioner) dari wisatawan terhadap pemandu wisata	1	120	120
Mencetak jadwal perjalanan paket wisata	1	10	10
Menerima telepon yang masuk	50	2	100
Membuat jadwal untuk mengunjungi hotel, restoran, atau <i>supplier</i> lainnya untuk memastikan kontrak kerja yang masih berlaku	1	60	60
Menutup sistem (log out Travel-E)	1	1	1
<b>Waktu Bukan Lingkaran :</b>			
Mempersiapkan perlengkapan kerja	2	5	10
Menghidupkan computer	1	5	5
<b>Waktu Kelelahan :</b>			
Menghilangkan rasa	5	1	5

dahaga			
<b>Waktu Pribadi :</b>			
Pergi ke toilet	3	5	15
<b>Total Waktu yang Dibutuhkan</b>			969
<b>Istirahat</b>			60
<b>Total Keseluruhan</b>			1029

Sumber : Hasil Pengamatan, 2015.

Berdasarkan Tabel 4 di atas, dapat diperoleh hasil keseluruhan waktu yang diperlukan karyawan divisi operasional untuk menyelesaikan pekerjaan dalam satu hari, yaitu :

Waktu Lingkaran	:	934 menit	
Waktu Bukan Lingkaran	:	15 menit	
Waktu Kelelahan	:	5 menit	
Waktu Pribadi	:	15 menit	
<hr/>			
Total	:	969 menit	+

**Perhitungan Analisis Beban Kerja**

Periode yang digunakan adalah tahun 2014, yang terdiri atas 365 hari. Sementara setiap karyawan divisi operasional bekerja sebanyak lima hari dalam satu minggu. Sehingga dapat dihitung jumlah hari kerja karyawan yang sebenarnya sebagai berikut :

Jumlah hari	:	365 hari
Hari libur	:	96 hari
Hari libur nasional	:	15 hari
Cuti dalam setahun	:	12 hari

Jumlah hari kerja sebenarnya : 242 hari

Sehingga dapat diuraikan dalam perhitungan sebagai berikut :

- Menentukan jumlah tenaga kerja sesuai dengan SOP

$$\begin{aligned}
 \text{Total Man Hours} &= 2 \times 904 \times 365 \\
 &= 659.920 \\
 \text{Man Hours Per Unit} &= 8 \times 60 \times 242 \\
 &= 116.160
 \end{aligned}$$

Jadi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada divisi operasional adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 WLA &= \frac{\text{Total Man Hours}}{\text{Man Hours per Unit}} \times 1 \text{ orang} \\
 &= \frac{659.920}{116.160} \\
 &= 5,68 \approx 6 \text{ (dibulatkan menjadi 6)}
 \end{aligned}$$

- Menentukan jumlah tenaga kerja sesuai dengan beban kerja (di luar SOP)

$$\begin{aligned}
 \text{Total Man Hours} &= 2 \times 969 \times 365 \\
 &= 707.370
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Man Hours Per Unit} &= 8 \times 60 \times 242 \\ &= 116.160 \end{aligned}$$

Jadi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan pada divisi operasional adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} WLA &= \frac{\text{Total Man Hours}}{\text{Man Hours per Unit}} \times 1 \text{ orang} \\ &= \frac{703.370}{116.160} \\ &= 6,08 \approx 6 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

### Perhitungan Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Berikut pada Tabel 5 disajikan jumlah kehadiran dan ketidakhadiran karyawan divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali periode Januari-Desember 2014 :

**Tabel 5**  
**Jumlah Absensi Karyawan Divisi Operasional PT. Asialink Holidays Sanur, Bali Periode Januari – Desember 2014**

Bulan	Hari Kerja	Tenaga Kerja	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Tidak Hadir (Hari)
Januari	22	2	44	42	2
Februari	20	2	40	38	2
Maret	21	2	42	39	3
April	22	2	44	41	3
Mei	22	2	44	38	6
Juni	21	2	42	40	2
Juli	23	2	46	36	10
Agustus	21	2	42	39	3
September	22	2	44	39	5
Oktober	23	2	46	42	4
November	20	2	40	38	2
Desember	23	2	46	43	3
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>2</b>	<b>520</b>	<b>475</b>	<b>45</b>

Sumber : PT. Asialink Holidays Sanur, Bali Tahun 2014

Berdasarkan data pada Tabel 4.4 maka dapat dihitung tingkat absensi karyawan pada divisi operasional dengan menggunakan cara sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \% \text{ Absensi} &= \frac{\text{jumlah hari kerja yang hilang}}{\text{hari karyawan bekerja} + \text{hari karyawan tidak bekerja}} \times 100\% \\ &= \frac{45}{475+45} \times 100\% \\ &= \frac{45}{520} \times 100\% \\ &= 8,65\% \text{ per tahun} \\ &= 0,72\% \text{ per bulan} \end{aligned}$$

Sementara pada tingkat perputaran tenaga kerja divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali dapat dipaparkan pada Tabel 6 berikut :

**Tabel 6**  
**Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Divisi Operasional PT. Asialink Holidays Sanur, Bali Periode Januari-Desember 2014**

Bulan	Tenaga Kerja	Masuk	Keluar
Januari	2	-	-
Februari	2	-	-
Maret	2	-	-
April	2	-	-
Mei	2	-	-
Juni	2	-	-
Juli	2	-	-
Agustus	2	-	-
September	2	-	-
Oktober	2	-	-
November	2	-	-
Desember	2	-	-
<b>Total</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>

Sumber : PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, 2015

Sehingga persentase tingkat perputaran tenaga kerja dapat dihitung sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \% \text{ Perputaran Tenaga Kerja} &= \frac{\text{jumlah pergantian karyawan}}{\text{rata-rata karyawan satu periode}} \times 100\% \\ &= \frac{0}{24/12} \times 100 \\ &= 0\% \end{aligned}$$

Sesuai dengan perhitungan tersebut, maka jumlah tenaga kerja yang senyatanya dibutuhkan untuk divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur Bali, yaitu :

$$\begin{aligned} WFA &= WLA + (\% \text{ Absensi} \times WLA + \\ &\quad \% \text{ Perputaran Tenaga Kerja} \times WLA) \\ &= 6 + (0,72\% \times 6 + 0\% \times 6) \\ &= 6 + (0,0432 + 0) \\ &= 6,0432 \approx 6 \text{ (dibulatkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

## PEMBAHASAN

### Analisis Beban Kerja (*Work Load Analysis*)

Sesuai dengan pendapat Winaya (1994) bahwa analisis beban kerja adalah suatu analisis untuk mengetahui tenaga kerja yang seharusnya dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau produksi dalam periode tertentu. maka hasil pengamatan yang tersaji pada Tabel 3 dapat terlihat bahwa waktu kerja yang sebenarnya diperlukan adalah 904 menit di luar waktu istirahat (60 menit). Sedangkan waktu efektif bekerja yang tersedia dalam satu hari kerja adalah 8 jam atau 480 menit, maka setiap harinya karyawan pada divisi operasional mengalami kekurangan waktu sebanyak 424 menit.

Sementara pada Tabel 4 dapat dilihat bahwa waktu kerja yang sebenarnya diperlukan adalah 969 menit di luar waktu

istirahat (60 menit). Sementara waktu efektif bekerja yang tersedia dalam satu hari kerja adalah 8 jam atau 480 menit, maka setiap harinya karyawan divisi operasional mengalami kekurangan waktu sebanyak 489 menit.

Dalam pendapatnya, Ardana., dkk. (2001) juga menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah penentuan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu atau penentuan jumlah jam kerja orang (*man hours*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu beban kerja tertentu dalam periode waktu tertentu, berdasarkan pada pengamatan beban kerja sesuai SOP dan di luar SOP.

Sesuai dengan perhitungan analisis beban kerja dan berdasarkan pada Tabel 3 dan Tabel 4, maka jumlah tenaga kerja divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali yang seharusnya dibutuhkan adalah sebanyak 6 orang.

#### **Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja (*Work Force Analysis*)**

Dalam pendapat Ardana, dkk (2001), analisis kebutuhan tenaga kerja adalah menghitung banyaknya tenaga kerja yang dibutuhkan berdasarkan beban kerja produksi, sehingga akan diperoleh jumlah tenaga kerja yang sesuai untuk menyelesaikan beban produksi yang ditetapkan. Adapun analisis tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh persentase absensi dan persentase perputaran tenaga kerja.

Sesuai dengan hasil perhitungan di atas, menyatakan bahwa persentase absensi karyawan divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali adalah 8,65% per tahun atau 0,72% per bulan. Sementara berdasarkan Tabel 6 di atas tenaga kerja divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali dalam setahun tidak mengalami perputaran tenaga kerja (0), sehingga persentase perputaran tenaga kerjanya 0%.

Dengan mengacu pada analisis beban kerja dan analisis kebutuhan tenaga kerja divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, maka didapatkan hasil perhitungan bahwa jumlah tenaga kerja yang

senyatanya dibutuhkan adalah sebanyak 6 orang. Jumlah tenaga kerja divisi operasional saat ini adalah sebanyak 2 orang, sehingga PT. Asialink Holidays Sanur, Bali membutuhkan tambahan tenaga kerja sebanyak 4 orang untuk dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dari perusahaan.

#### **SIMPULAN DAN SARAN**

##### **Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan tersebut, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil rata-rata pengamatan beban kerja sesuai dengan SOP menunjukkan bahwa karyawan divisi operasional PT. Asialink Holidays Sanur, Bali mengalami kekurangan waktu sebanyak 424 menit, sedangkan hasil rata-rata pengamatan beban kerja karyawan di luar SOP menunjukkan bahwa karyawan divisi operasional PT. Asialink Holidays Sanur, Bali mengalami kekurangan waktu sebanyak 489 menit. Hal tersebut terjadi karena beban kerja yang terlalu banyak, sementara tenaga kerja yang tersedia kurang. Oleh karena itu, sesuai perhitungan dengan analisis beban kerja, maka jumlah tenaga kerja divisi operasional yang seharusnya dibutuhkan pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali adalah sebanyak 6 orang.
- 2) Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa persentase 55absensi karyawan divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali tahun 2014 adalah 0,72% per bulan. Sementara persentase perputaran tenaga kerja pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali tahun 2014 adalah 0, karena tidak ada perputaran tenaga kerja yang terjadi pada tahun tersebut. Dengan mengacu pada kedua hasil perhitungan tersebut dan analisis beban kerja yang juga telah dilakukan, maka tenaga kerja yang senyatanya dibutuhkan oleh divisi operasional pada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali adalah sebanyak 6 orang. Jumlah karyawan saat ini adalah 2 orang, sehingga PT. Asialink Holidays Sanur, Bali, khususnya pada divisi operasional, membutuhkan tambahan tenaga kerja sebanyak 4 orang.

### **Saran**

Adapun saran terkait kebutuhan tenaga kerja yang dapat diberikan kepada PT. Asialink Holidays Sanur, Bali adalah : Sebaiknya PT. Asialink Holidays Sanur, Bali segera melakukan perekrutan karyawan agar dapat memenuhi kekurangan tenaga kerja dalam perusahaan. Dengan terpenuhinya kekurangan tenaga kerja, maka beban kerja pun dapat dilaksanakan secara optimal. Hal ini juga bertujuan agar PT. Asialink Holidays Sanur, Bali semakin cepat melalui masa pemulihannya dan kembali mencapai target yang diinginkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ardana, dkk. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Universitas Udayana.
- Sakti, Zipora Rolentina. 2014. "Peran Masyarakat Dalam Pengembangan Daya Tarik Wisata Taman Nusa di Desa Sidan, Kabupaten Gianyar, Bali". Skripsi. Denpasar : Universitas Udayana.
- Winaya, Kuna. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Lanjutan)*, Edisi III Denpasar : Universitas Udayana.