

Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi

Fika Feby Ayu Lestari¹, Masetya Mukti², Esa Riandy Cardias³

¹Politeknik Negeri Banyuwangi, Banyuwangi, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received 27 March 2024

Received in revised form
29 March 2024

Accepted 30 March 2024

Available online 30 April 2024

Kata Kunci:

Sumber Daya Manusia,
Kebutuhan Tenaga Kerja, Beban
Kerja, PT Blutama Imawangi
Tour and Travel

ABSTRAK

PT Blutama Imawangi Tour and Travel memiliki karyawan yang berjumlah 1 orang pada divisi operasional yaitu sebagai *marketing, accounting dan tour division*. Kondisi ini mengindikasikan adanya beban kerja yang dirasakan oleh karyawan tersebut. Penelitian ini dilakukan untuk menjadi acuan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh PT Blutama Imawangi Tour and Travel. Penelitian ini menggunakan responden yaitu karyawan divisi operasional PT Blutama Imawangi. Penelitian ini menggunakan data analisis kuantitatif deskriptif yang terdiri dari analisis beban kerja, analisis kebutuhan tenaga kerja, analisis absensi tenaga kerja, dan analisis *turnover* dengan menggunakan teknik analisis WLA dan WFA. Penelitian ini menunjukkan hasil waktu kerja karyawan divisi operasional sebesar 1.070 menit/ hari atau 17 jam dengan hasil tersebut PT Blutama kekurangan jam kerja produktif. Sehingga berdasarkan hasil perhitungan beban kerja tersebut PT Blutama membutuhkan 3 orang karyawan pada divisi operasional.

ABSTRACT

PT Blutama Imawangi Tour and Travel has 1 employee in the operational division, namely as *marketing, accounting and tour division*. This condition indicates the workload felt by these employees. This research was conducted to become a reference in determining the labor needs that must be met by PT Blutama Imawangi Tour and Travel. This study used respondents, namely employee of the operational division of PT Blutama Imawangi. This type of research uses descriptive quantitative analysis data consisting of workload analysis, labor needs analysis, labor absenteeism analysis, and turnover analysis using WLA and WFA analysis techniques. This study shows the results of the working time of operational division employees amounting to 1,070 minutes / day or 17 hours with these results PT Blutama lacks productive working hours. So that based on the results of the workload calculation, PT Blutama needs 3 employees in the operational division

Key Words: Human Resources, Labour Requirements, Workload, PT Blutama Imawangi Tour and Travel

Pendahuluan

Industri pariwisata merupakan sektor yang dapat dikembangkan sebagai sumber pendapatan daerah. Menurut (Aliansyah & Hermawan, 2021), sektor pariwisata memberikan dampak yang signifikan untuk masyarakat, khususnya yang tinggal di daerah dan tempat yang menjadi tujuan wisata. Berdasarkan dari UU No. 10 tahun 2009 dari 13 industri pariwisata terdapat beberapa industri salah satunya sektor biro perjalanan (Republik, 2009). Menurut (R.S. Darmajati, 2021), Biro perjalanan wisata merupakan perusahaan yang khususnya menyusun dan mengatur perjalanan wisata termasuk mulai dari kelengkapan perjalanan seperti akomodasi, transportasi hingga sampai ke tempat tujuan. Banyuwangi merupakan daerah yang mempunyai industri perjalanan yang sangat terkenal dikalangan wisatawan lokal dan asing, hal ini dikarenakan wisata yang dimiliki menarik para wisatawananya untuk mengenal budaya serta adat istiadat dan keindahan alam, sehingga banyak sekali jasa perjalanan yang dihadirkan di dalamnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset yang penting, oleh karena itu harus dikelola secara cermat dan sejalan dengan kebutuhan perusahaan khususnya di biro perjalanan wisata (Larasanti, 2018). Menurut (Mangkunegara, 2011), Perencanaan sumber daya manusia atau tenaga kerja diartikan sebagai proses penentuan kebutuhan sumber daya manusia dan bagaimana memadukan kebutuhan tersebut agar

¹ Corresponding author.

E-mail : fikafebyayulestari@gmail.com, Muktimasetya@poliwangi.ac.id, cardias.esa@poliwamgi.ac.id

pelaksanaannya diintegrasikan ke dalam rencana organisasi. Tenaga kerja penting dalam operasional perusahaan karena untuk pencapaian dan mengendalikan ketiga kendala (biaya, waktu, dan kualitas) tergantung pada kualitas, produktivitas, dan jumlah pekerja.

Salah satu biro perjalanan wisata yang memerlukan penambahan tenaga kerja yaitu PT Blutama Imawangi Tour and Travel. Setelah dilakukan observasi dan wawancara pada salah satu karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel, didapatkan informasi bahwa PT Blutama Imawangi memiliki jumlah tenaga kerja yang berjumlah hanya satu orang karyawan. Perusahaan PT Butama Imawangi Tour and Travel sendiri memiliki struktur organisasi yang tidak sesuai, seperti dilihat dari struktur organisasi pada posisi direktur dan *manager marketing* di jabat oleh satu orang yang sama yaitu pemilik PT Blutama Imawangi dan posisi bagian *accounting, marketing dan tour division* hanya di jabat oleh satu karyawan. Jika dilihat dari struktur organisasi perusahaannya, kurangnya tenaga kerja yang tidak sesuai dengan struktur. Seperti dilihat pada tabel di bawah ini, penggunaan jasa PT Blutama Imawangi Tour and Travel mengalami peningkatan selama lima tahun terakhir. Dari struktur organisasi menunjukkan kurangnya tenaga kerja yang tidak sesuai dengan struktur yang ada. Dilihat dari lima tahun terakhir penggunaan jasa PT Blutama Imawangi Tour and Travel mengalami kenaikan penggunaan jasa ditunjukkan oleh tabel berikut:

Tabel 1. Pengguna Jasa PT Blutama Imawangi Tour and Travel

Tahun	Jumlah Jasa Pelayanan PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi			
	Paket Wisata	Presentase %	Tiket Pesawat	Presentase %
2018	197	0%	220	0%
2019	354	80%	365	67%
2020	18	-95%	541	48%
2021	0	-100%	730	35%
2022	99	-	1.067	46%
2023	150	51%	1.239	16%

Sumber: PT Blutama Imawangi Tour and Travel

Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa penggunaan jasa dalam rentang lima tahun terakhir mengalami persentase pertumbuhan yang cukup signifikan. Sehingga berdasarkan kondisi tersebut karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel mengalami beban kerja yang dirasakan, mengingat jumlah karyawan bidang operasional hanya berjumlah satu orang. Berdasarkan hasil pra penelitian yang didapat melalui wawancara dengan karyawan PT Blutama Imawangi menyatakan bahwa tingginya penggunaan jasa di PT Blutama Imawangi menyebabkan beberapa kendala dalam melakukan pekerjaan seperti beban kerja yang terlalu *overload* dengan pekerjaan yang seharusnya dikerjakan. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil antara volume kerja dan norma waktu (Departemen & PerMen Dam Neg Departemen Dalam Negeri, 2008). Menurut (Sunarso, 2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh satu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan penjelasan di atas, terdapat benang merah yang menghubungkan permasalahan terkait jumlah karyawan dan beban kerja PT Blutama Imawangi Tour and Travel. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang perlu disediakan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif yang dimana penelitian ini bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara obyektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data hingga penafsiran terhadap hasil dari data tersebut (Bungin, 2001). Teknik Sampling yang digunakan yaitu non probability sampling. Menurut (Sugiyono, 2010), *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Tidak semua penelitian menggunakan sampel sebagai sasaran penelitian. Pada penelitian tertentu dengan skala kecil, seperti beberapa penelitian kuantitatif yang dilakukan terhadap objek atau populasi kecil, biasanya penggunaan sampel penelitian tidak diperlukan. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan yaitu responden, reponden dalam penelitian ini adalah karyawan bidang divisi oprasional PT. Blutama Imawangi Tour and Travel. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode WLA (*Work Load Analysis*) dan WFA (*Work Force Analysis*) yang terdiri dari analisis beban kerja dengan pengamatan beban kerja

karyawan divisi operasional. Penelitian ini menggunakan teori dari (Ardana et al., 2013) yang menuliskan bahwa rumus dalam menentukan jumlah kebutuhan tenaga kerja terdapat beberapa metode yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Beban Kerja (*Work Load Analysis*)

Work Load Analysis adalah proses penentuan jumlah pegawai yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu dan jumlah jam kerja pegawai untuk menyelesaikan beban kerja dalam jangka waktu yang sudah ditentukan. Terdapat rumus untuk menentukan beban kerja yang dialami oleh karyawan dalam suatu perusahaan:

$$\text{Work Load Analysis} = \frac{\text{Total Man Hours}}{\text{Man Hours per Unit}} \dots\dots\dots (1)$$

Dengan :

WLA : Hasil analisis beban

Total Man Hours : Total beban kerja

Man Hours Per Unit : jumlah kerja efektif setiap unit

Dalam analisis beban kerja, terdapat waktu kerja produktif yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan, yang dapat dikategorikan menjadi empat jenis waktu penyelesaian:

- a. Waktu produktif adalah waktu sebenarnya yang dipergunakan oleh karyawan PT. blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi untuk bekerja dan sifatnya berulang kali dengan berhubungan langsung dengan proses pelayanan terhadap customer.
- b. Waktu Bukan produktif adalah waktu yang digunakan oleh karyawan PT. Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi dalam melakukan kegiatan yang tidak berhubungan langsung dengan proses pelayanan.
- c. Waktu yang digunakan langsung untuk menghilangkan kelelahan (*fatigue time*) adalah waktu yang digunakan oleh karyawan PT. Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi untuk melakukan istirahat sejenak diluar jam istirahat antar jam kerja.
- d. Waktu Pribadi (*personal time*) adalah waktu yang dipergunakan oleh karyawan PT. Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi untuk melakukan keperluan pribadinya.

2. Tingkat Absensi Tenaga Kerja

$$\% \text{Absenteeism} = \frac{\text{HTA}}{\text{HTB} + \text{HTA}} \times 100\% \dots\dots\dots (2)$$

Dengan:

HTA = Hari kerja yang hilang

HTB = Hari karyawan bekerja

HTA = Hari Karyawan tidak bekerja

3. Labour Turnover

Tingkat perputaran tenaga kerja merupakan arus masuk (*accession*) dan keluarnya (*sepration*) sumber daya manusia. *Labour trunover* menunjukkan apakah suatu oragniasi stabil atau tidak. Dalam penelitian ini perhitungan *labour turover* kerja merupakan perhitungan untuk mengetahui jumlah pengganti karyawan dalam suatu perusahaan dengan rata-rata karyawan yang terdapat dalam satu tahun. Presentase *labour turnover* dapat dihitung dengan rumus:

$$\% \text{Perputaran Tenaga Kerja} = \frac{\text{TKM} + \text{TKK}}{\text{Rata-rata jumlah TK}} \times 100\%. \dots\dots\dots (3)$$

Dengan:

TKM = Tenaga Kerja Masuk

TKK = Tenaga Kerja Keluar

Rata – rata jumlah TK = Rata – rata Karyawan dalam satu Periode

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

Proses penentuan karyawan yang dibutuhkan agar bisa mempertahankan kesinambungan perusahaan (organisasi), seperti absensi dan pergantian tenaga kerja, serta jumlah pekerja yang ditentukan oleh analisis beban kerja dapat dihitung melalui proses penentuan jumlah pegawai dengan mempertimbangkan beban kerja, absensi, dan turnover. Hal tersebut dapat ditulis dengan rumus berikut:

$$\text{WFA} = \text{WLA} + \% \text{Absenteeism} \times \text{WLA} + \text{Labor Turner} \times \text{WLA} \dots\dots (4)$$

Dengan:

WFA (Work Force Analysis) = Analisis Kebutuhan Tenaga kerja

WLA (Work Load Analysis) = Analisis Beban Kerja

% Absenteeism = Presentase tingkat perputaran absensi tenaga kerja

$$\%Labor\ Turnover = Presentase\ Perputaran\ tenaga\ kerja$$

Hasil dan Pembahasan

Perhitungan Kebutuhan Tenaga Kerja dalam penelitian menggunakan teori dari (Ardana et al., 2013). Maka dari itu dapat diketahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yang akan diperlukan perusahaan PT Blutama Imawangi Tour and Travel. Hal pertama yang harus disiapkan yaitu data waktu pekerjaan sesuai dengan SOP divisi operasional sebagai dasar patokan dalam perhitungan. Berdasarkan data SOP yang peneliti dapatkan saat wawancara menunjukkan data pekerjaan yang sesuai. Uraian pekerjaan tersebut akan di tunjukan melalui tabel berikut:

Tabel 4. Data Pekerjaan Setiap Unit Karyawan Divisi Operasional

No	Nama Kegiatan
Waktu Produktif	
1	Melakukan Absensi
2	Membuka Sistem Komputer
3	Membuka Whatshapp
4	Membalas Chat Whatshapp
5	Membuka Email
6	Membalas Email
7	Membuka Aplikasi Air Asia, Citilink dan Traveloka Untuk Pembookingan Ticket Pesawat
8	Membokingkan Tiket Pesawat
9	Mengissude Pesanan Tiket Pesawat
10	Membuat Invoice Pembelian Tiket Pesawat
11	Mengisi Sales Report
12	Membuat Dan Menghitung Paket Tour
13	Membuat Tour Itenerary Paket
14	Membuat Tour Program Paket
Waktu Bukan Produktif	
15	Mempersiapkan Perlengkapan Kerja
16	Menghidupkan Komputer
17	Menyapu Dan Membersihkan Kantor
Waktu Untuk Menghilangkan lelah	
18	Menghilangkan Rasa Haus
Waktu Untuk Pribadi	
19	Pergi Ke Toilet
20	Membuka Hp
Istirahat	

Sumber: Peneliti, 2024

Berdasarkan Tabel diatas merupakan tabel data SOP karyawan bekerja di setiap unit, dengan adanya data tersebut mempermudah peneliti dalam menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan agar mampu melakukan suatu pekerjaan selama dalam satu tahun, untuk menentukan jumlah beban kerja dari masing-masing tugas yang akan dilakukan maka perlu diketahui beban kerja yang harus ditanggung oleh karyawan divisi operasional. Untuk mengetahui waktu dari masing -masing pekerjaan karyawan divisi operasional dapat diketahui dengan cara mengalikan jumlah kuantitas volume pekerjaan dengan setiap menit waktu yang diperlukan dengan cara tersebut akan menghasilkan jumlah alokasi waktu yang digunakan oleh karyawan divisi operasional PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi. Berikut rangkuman hasil survei rata-rata beban kerja karyawan bagian operasional PT Blutama Imawangi Tour and Travel berdasarkan jam kerja sebenarnya disajikan pada tabel 4.

Dengan menggunakan metode WLA dapat menentukan jumlah karyawan yang seharusnya dibutuhkan pada satu periode yaitu dengan menghitung beban kerja divisi operasional pada satu tahun. Satu tahun berjumlah 365 hari dimana karyawan divisi oprasional 6 hari bekerja dalam seminggu, Total hari kerja aktual seorang karyawan dapat dihitung sebagai berikut:

Hari/Tahun	: 365 Hari
Hari Libur	: 53 Hari
Cuti dalam Setahun	: 11 Hari
Hari Libur Nasional	: 16 Hari
Total hari kerja efektif sebenarnya	: 285 Hari

Tabel 4. Data Survei Rata-Rata Kuesioner Beban Kerja Karyawan Divisi Operasional

No	Nama Kegiatan	Kuantitas Volume	Kuantitas Yang Diperlukan (Menit)	Total Alokasi Waktu (Menit)
Waktu Produktif				
1	Melakukan Absensi	1	1	1
2	Membuka Sistem Komputer	1	2	2
3	Membuka Wanshaap	5	1	10
4	Membalas Chat Wanshaap	21	5	105
5	Membuka Email	1	2	2
6	Membalas Email	25	5	125
7	Membuka Aplikasi Air Asia, Citilink, Untuk Pembookingan Ticket Pesawat	1	5	5
8	Membokingan Tiket Pesawat	14	15	210
9	Mengissude Pesanan Tiket Pesawat	14	10	140
10	Membuat Invoice Pembelian Tiket Pesawat	14	5	70
11	Mengisi Sales Report	14	2	28
12	Membuat Dan Menghitung Paket Tour	5	25	125
13	Membuat Tour Itinerary Paket	5	15	75
14	Membuat Tour Program Paket	5	10	50
Waktu Bukan Produktif				
15	Mempersiapkan Perlengkapan Kerja	1	10	10
16	Menghidupkan Komputer	1	2	2
17	Menyapu Dan Membersihkan Kantor	1	15	15
Waktu Menghilangkan Lelah				
18	Menghilangkan Rasa Haus	5	5	25
Waktu Untuk Pribadi				
19	Pergi Ke Toilet	4	5	20
20	Membuka Hp	5	10	50
Total Waktu Yang Dilakukan				1.070
Istirahat				60
Total Keseluruhan Yang Dilakukan				1.130

Sumber: Data diolah, 2024

Untuk menentukan jumlah tenaga kerja dibutuhkan perhitungan dari *total man hours* yang dibagi dengan *man hours per unit* untuk keterangan penjumlahan dari kedua perhitungan tersebut menggunakan cara sebagai berikut:

$$\text{Total Man Hours} = 1 \times 1.070 \times 365 = 390.550$$

$$\text{Man Hours Per Unit} = 8 \times 60 \times 285 = 136.800$$

Maka jumlah karyawan yang dibutuhkan oleh divisi oprasional adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} WLA &= \frac{\text{Total Man Hours}}{\text{Man Hours Per Unit}} \times 1 \text{ orang} \\ &= \frac{390.550}{136.800} \times 1 \\ &= 2,854 \approx \text{atau dibulatkan menjadi } 3 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan rumus analisis beban kerja, diketahui bahwa PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi sebenarnya membutuhkan tiga orang. Setelah menentukan jumlah pegawai, peneliti menghitung besarnya ketidakhadiran karyawan. Karyawan perusahaan harus mempunyai catatan absensi untuk melihat ketidakhadiran karyawan, hal tersebut kemungkinan terjadi karena ijin maupun sakit yang menyebabkan seorang karyawan tidak bekerja, Oleh karena itu, kebutuhan tenaga kerja sebenarnya dapat ditentukan dengan menghitung tingkat ketidakhadiran tenaga kerja. Jumlah perhitungan tingkat absensi karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi dapat dilihat pada Tabel 4.

Berdasarkan data pada Tabel 4 tingkat absensi karyawan divisi operasional pada PT Blutama Imawangi Tour and Travel dapat dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\% \text{Absenteeism} = \frac{HTA}{HTB + HTA} \times 100\%$$

Dengan:

HTA = Hari kerja yang hilang

HTB = Hari karyawan bekerja

HTA = Hari Karyawan tidak bekerja

$$\begin{aligned}
 \%Absenteeism &= \frac{35}{278 + 35} \times 100\% \\
 &= \frac{35}{313} \times 100\% \\
 &= 11,18\% \text{ per tahun} \\
 &= 0,93 \text{ per bulan}
 \end{aligned}$$

Tabel 4. Rekapitulasi absensi karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel

Rekapitulasi Jumlah Absensi Karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi
Bulan Januari - Desember 2023

Bulan	Jumlah Hari Dalam Sebulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Bekerja	Hadir Bekerja	Tidak Hadir
Januari	31	1	26	23	3
Februari	29	1	24	22	3
Maret	31	1	27	25	2
April	30	1	25	18	7
Mei	31	1	27	25	2
Juni	30	1	26	24	2
Juli	31	1	26	24	2
Agustus	31	1	27	24	3
September	30	1	26	24	2
Oktober	31	1	26	23	3
November	30	1	26	23	3
Desember	30	1	25	23	3
Total	365	1	311	278	35

Sumber: Data diolah, 2024

Dan perhitungan tingkat perputaran karyawan pada bagian divisi operasional PT Blutamam Imawangi Tour and Travel Banyuwangi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1 Data Perputaran Karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel

Tingkat Perputaran Tenaga Kerja PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi
Bulan Januari - Desember 2023

Bulan	Karyawan	Masuk	Keluar
Januari	1	-	-
Februari	1	-	-
Maret	1	-	-
April	1	-	-
Mei	1	-	-
Juni	1	-	-
Juli	1	-	-
Agustus	1	-	-
September	1	-	-
Oktober	1	-	-
November	1	-	-
Desember	1	-	-
Total	12	-	-

Sumber: Data diolah, 2024

Persentase tingkat perputaran tenaga kerja PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi adalah:

$$\begin{aligned}
 \% \text{ Perputaran Tenaga Kerja} &= \frac{TKM + TKK}{\text{Rata - rata jumlah TK}} \times 100\% \\
 &= \frac{0}{12/12} \times 100\% \\
 &= 0\%
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat *turnover* PT Blutama adalah 0% yang artinya bahwa di PT Blutama Imawangi tidak terjadi *turover*. Berdasarkan perhitung yang ada, jumlah karyawan yang sebenarnya dibutuhkan untuk divisi operasional di PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi yaitu:

$$\begin{aligned}
 WFA &= WLA + \% \text{ Absenteeism} \times WLA + \text{Labor Turner} \times WLA \\
 WFA &= 3 + (0,93\% \times 3 + 0\% \times 3)
 \end{aligned}$$

$$WFA = 3 + (0,0279 + 0)$$

$$WFA = 3,0279 \approx 3 \text{ (dibulatkan menjadi 3)}$$

Berdasarkan hasil perhitungan dari kedua metode WLA dan WFA di atas ada tiga hal yang perlu diperhatikan dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yaitu beban kerja yang ditanggung karyawan, ketidak hadirannya dalam bekerja, dan adanya perputaran tenaga kerja atau *labour turnover*. Hasil Penelitian ini menjelaskan bahwa berdasarkan data kuesioner dan observasi di PT Blutama Imawangi Tour and Travel Banyuwangi beban kerja yang ditanggung oleh karyawan divisi operasional sebanyak 1.070 menit/hari apabila dilihat dari jam kerja karyawan PT Blutama Imawangi Tour and Travel sama dengan 17 jam kerja yang mana waktu tersebut lebih dari jam kerja yaitu 8 jam/hari. Menurut (Ardana et al., 2013). Menyatakan bahwa analisis beban kerja adalah penentuan jumlah tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu atau penentuan jumlah jam kerja seseorang (*man hours*) yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu beban kerja dalam periode waktu tertentu. Dalam penelitian ini karyawan divisi operasional PT Blutama seharusnya dibutuhkan sebanyak 3 orang karyawan agar mempermudah dalam melakukan pekerjaan. Namun saat ini hanya terdapat satu orang karyawan di divisi operasional, sehingga terjadi kekurangan tenaga kerja sebanyak 2 orang karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan analisis yang dilakukan di atas maka PT Blutama Imawangi harus merekrut tenaga kerja berjumlah 2 orang.

Simpulan dan Saran

Dari hasil penelitian ini menghasilkan perhitungan analisis beban kerja (WLA) terdiri dari empat jenis penyelesaian yaitu waktu produktif, waktu bukan produktif, waktu untuk menghilangkan rasa Lelah, dan waktu pribadi. Dari keempat jenis penyelesaiannya tersebut menghasilkan jumlah waktu kebutuhan yang digunakan oleh karyawan divisi operasional berjumlah 1.070 menit yang sebenarnya, waktu tersebut lebih dari jam kerja yang seharusnya. Dengan adanya beban yang terlalu berlebihan keadaan karyawan yang tersedia mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan menjadi *overload*. Perhitungan presentase absensi karyawan divisi operasional pada PT Blutama Imawangi Tour and Travel pada tahun 2023 adalah 0,93% per bulan, dan presentase *turover* tahun 2023 adalah 0% karena di PT Blutama tidak terjadi adanya *turover* pada tahun periode 2023. Melihat dari hasil kedua perhitungan dari analisis beban kerja yang dilakukan, maka kebutuhan tenaga kerja bagian divisi operasional PT Blutama Imawangi Tour and Travel adalah 3 orang dan jumlah karyawan saat ini adalah 1 orang, sehingga PT Blutama Imawangi Tour and Travel memerlukan tambahan tenaga kerja sebanyak dua orang.

Dalam penulisan penelitian ini peneliti menyadari adanya kekurangan dalam melakukan penelitian, sehingga peneliti berharap untuk penelitian selanjutnya diharapkan mampu melakukan kajian mengenai perhitungan kebutuhan tenaga kerja dengan jenis penelitian maupun metode yang berbeda, sehingga dapat menemukan hasil baru yang dapat direkomendasikan di penelitian lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah didapatkan peneliti berharap kepada pihak perusahaan untuk dapat memperhatikan waktu produktifitas karyawan dalam bekerja agar tidak terjadi beban kerja yang meningkat dan menyebabkan PT Blutama Imawangi Tour and Travel tidak mampu untuk memenuhi standar dan keberhasilan perusahaannya.

Daftar Rujukan

- Aliansyah, H., & Hermawan, W. (2021). Peran Sektor Pariwisata Pada Pertumbuhan Ekonomi Kabupaten/Kota Di Jawa Barat. *Bina Ekonomi*, 23(1). <https://doi.org/10.26593/be.v23i1.4654.39-55>
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Graha Ilmu*, 53(9).
- Bungin, B. (2001). Metodologi Penelitian Sosial: Format Kuantitatif dan Kualitatif. *Surabaya Press Universitas Airlangga*.
- Dapartmen, D. N., & PerMen DamNeg Departemen Dalam Negeri, P. D. (2008). *Pedoman Analisa Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah Jakarta*.
- Larasanti, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

- Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen sumber daya perusahaan. In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (Vol. 7, Issue 2). Rosdakarya.
- Republik, Indonesia. (2009). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomer 10 Tahun 2009 Tentang Kepariwisataaan*.
- R.S. Darmajati. (2021). Istilah-istilah Dunia Pariwisata. *Peran Pemerintah Dalam Penertiban Dan Penataan Tempat Hiburan Malam Di Kota Makassar*, 2(4).
- Sugiyono, D. (2010). Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D. In *Penerbit Alfabeta*.
- Sunarso. (2010). Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Beban Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4, 72–79.