Analisis kebutuhan tenaga kerja bagian purchasing di the amasya villas, seminyak, badung, bali

Ni Putu Sukmaningsih[1)], Ni Putu Ratna Sari[2)], Fanny Maharani Suarka[3)]
[1, 2, 3)] Program Studi Sarjana Terapan Pengelolaan Perhotelan, Fakultas Pariwisata, Universitas Udayana
Email : sukmaningsihpt02@gmail.com, ratnasari@unud.ac.id, maharani@unud.ac.id

Abstrak

The Amasya Villa Seminyak merupakan salah satu villa yang berada di Kawasan Seminyak yang memiliki jumlah tenaga *Purchasing* sering kekurangan waktu kerja dikarenakan beban kerja cukup tinggi. Ada nya persoalan waktu kerja yangcukupberlebihan m enyebabkan terjadinya permasalahan dan berdampak dengan operasional Villa. Tujuannya adalah untuk menganalisis jumlahkaryawan *Purchasing* yangdiperlukan saat *Low Season* dan *High Season* di The Amasya Villa. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Teknik penentuan informan menggunakan *purposive sampling.* Teknik pengambilan sampel menggunakan sensus, yaitusemua karyawan *Purchasing.*Teknik analisis da ta yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis bebanbekerja, kebutuhantenaga untuk bekerja , jum lah waktubekerja,perputarantenaga kerja, tingkat persentase absen. Maka dihasilkan tenaga kerja bagia n Purchasing pada karyawan 1 saat *Low Season* memperoleh kelebihan 5 m enit sedangkan saat *High Season* kekurangan 150 menit. Sedangakan karyawan 2 saat *Low Season* kelebihan 0 m enit sedangkan saat High Season terjadi kekurangan 166 menit. Dalam 420 menit merupakan wa ktu ideal karyawan menyelesaikanpekerjaan. Pada tahun 2020, hasil tingkat absensi tenaga kerja Purchasing a dalah 0 ,20% perbulan dan tingkat perputaran tenaga kerja adalah 0% karena tidak terjadi perputaran tenaga kerja. Maka tenaga kerja *Purchasing* yangdibutuhkan saat *Low Season* yaitu 2 orangsedangkansaat *High Season* 4 orang. Simpulannya yaitu jumlah tenaga kerja *Purchasing* kurang mencukupi sehingga m engalami beban kerja yang cukup berlebihan. Sa ran yang dapat diberikan mengadakan perekrutan tenaga kerja baru supaya tidak terjadi hal-haltidak diinginkan dikarenakan beban kerja cukup tinggi. Pihak manajemenbisa merekrutstaff.
Kata kunci: *Purchasing,* Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja, Analisis Beban Kerja

Abstract

The Amasya Villa Seminyak is one of the villas located in the Seminyakarea which has a large number of Purchasing personnel who often lackworking time dueto the high workload. The problem of excessive working time causes problems and has an impact on the Villa's operations. The aim is to analyzethe number of Purchasing employees needed during Low Season and High Season at The Amasya Villa. This research is a qualitative descriptive study. Data collection techniques are observation, interviews, questionnaires, documentation, and literature study. The technique of determining the informants used purposive sampling. The sampling techniqueused is a census, namely all Purchasing employees. The data analysis technique used in this study is the analysis of workload, energy requirements for work, amount of time worked, labor turnover, absenteeism percentage rate. Then the Purchasing section of employee 1 during the Low Season got an excess of 5 minutes, while during the High Season there was a shortageof 150 minutes. Meanwhile, employee 2 during the Low Season has an excess of 0 minutes, while during the High Season there was a shortage of 166 minutes. Within 420 minutes was the ideal time for employees to complete work. In 2020, the result of the Purchasing workforce absenteeism rate was 0.20% per month and the labor turnover ratewas 0% because there was no labor turnover. So the Purchasing workforce needed during the Low Season is 2 people while during the High Season 4 people. The conclusion is that the number of Purchasing workers is insufficient so that they experiencea fairly excessiveworkload. Suggestions that can be given areto recruit new workers so that unwanted things don't happen becausethe workload is quite high. Managementcan recruit staff.
Key words : Purchasing, Work Load Analysis, Work Force Analysis.

1. PENDAHULUAN

Saat ini, kesempatan kerja sering menjadi masalah yang dihadapi oleh banyak negara di dunia, khususnya Indonesia. Di Indonesia, akses terhadap kesempatan kerja telahmenjadi masalah serius. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tenaga kerja di negara Indonesia, salah satu faktor utamanya adalah terjadinya kesenjangan begitu besar antara ketersediaan kesempatan atau lapangan pekerjaan dengan jumlah a yang ada. Minimnya lapangan atau kesempatan kerja ini mengakibatkan semakin tingginya jumlah pengangguran dan angka kemiskinan di Indonesia. Salah satu cara pemerintah melewati pemasalahan ini dengan memperbanyak kesempatan untuk kerja yakni dengan meningkatkan sektor pariwisata dikarena sektor pariwisata menggunakan banyak sarana pendukung dalam rangka memberikan pelayanan yang baik kepada tamu, sehingga membutuhkan pegawai yang sangat banyak

Destinasi wisata terkenal di Indonesia adalah Bali. Hal ini dikarenakan Bali merupakan negara kepulauan yang unik dan merupakan daerah yang mampu membangkitkan rasa penasaran wisatawan domestik maupun mancanegara, yang membuatpemerintah Bali dan masyarakat provinsi bekerjasama untuk mengembangkan kualitas pariwisata di Bali. Pertumbuhan pariwisata di Bali belakangan ini sangat baik, terlihat pada Tabel 1 merupakan jumlah kunjungan wisatawan domestik maupun mancanegara yang memilih Bali sebagai destinasi liburan,

Tabel 1. Jumlah Wisatawan Mancanegara dan Domestik ke Bali pada tahun 2014-2019

Periode Tanun	Jumlah Orang		Total	Tingkat Pertumbuhan (Persen)
	Mancanegara	Domestik		
2014	3.766.638	6.394.307	10.150.945	-
2015	4.001.835	7.147.100	11.148.935	9,72
2016	4.927.937	8.643.680	13.571.671	21,8
2017	5.697.739	9.745.348	15.442.987	6,34
2018	6.070.473	9.757.991	15.442.987	9,66
2019	6.275.210	10.416.849	16.692.059	6,26
Rata – Rata Pertumbuhan				10,74

*Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2020.

Dikutip dari pernyataan Kepala BPS (BadanPusat Statistik Provinsi Bali) Adi Nugroho mengatakan meski penurunan kunjungan wisatawan tak begitu parah, tetapi penurunan ini bisa berdampak pada perekonomian Bali, ada dua dugaan penyebab penurunan jumlah kunjungan wisatawan. Alasan pertama, menurutnyawisatawan mulai merasa bosan dengan fasilitas pariwisata yang monoton di Bali. Kedua, akibat dari berjalannya program 10 Bali Baru di daerah lain, sehingga kunjungan wisatawanmulai terahlikan ke daerah-daerah tersebut.

Peraturan mengenai ketenagakerjaan yang diteritkan oleh Pemerintah dan telah dituangkan ke dalam Undang – Undang ketenagakerjaan NO 13 tahun 2003 pasal1 ayat 2 dinyatakan bahwa "Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukanpekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendirimaupun untuk masyarakat". Pendapat Soeroto dalam (Adiputra,2004) mengemukakan "Sumber Daya Manusia baik nyata maupun yang potensial untuk memproduksi yang berbeda dengansumber daya yang lainnya (alam dan kapital)" Menurut data dari Dinas Pariwisata Provinsi Bali sejak tahun 2015 hingga terhitung akhir 2019 seluruh kabupaten/kota di Bali mengalami peningkatan jumlah perkembangan akomodasi seiring dengan meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan ke Bali, serta ditambah juga dengan pembangunan infrastruktur yang mulai merata di seluruh Bali. Lonjakan perkembangan akomodas lima tahun terakhir dapat terlihat jelas di beberapa kabupaten di seluruh Bali, namun ada juga beberapa kabupaten/kota di Bali yang tidak mengalami peningkatan perkembangan akomodasi.

Tabel 2. Perkembangan Akomodasi Non Berbintang dan Berbintang di Provinsi Bali Menurut Kota/Kabupaten Tahun 2014 – 2019

No	Kota/Kabupaten	Tahun					
		2014	2015	2016	2017	2018	2019
1	Kota Denpasar	220	251	251	321	321	289
2	Kabupaten Badung	114	491	491	1.890	1.890	1.492
3	Kabupaten Bangli	24	24	24	43	43	39
4	Kabupaten Buleleng	210	195	195	288	288	321
5	Kabupaten Gianyar	381	358	358	1.060	1.060	1.014
6	Kabupaten Jembrana	70	69	69	88	88	80
7	Kabupaten Klungkung	99	96	96	201	201	194
8	Kota Denpasar	220	251	251	321	321	289
9	Kabupaten Badung	114	491	491	1.890	1.890	1.492
	Total	1.801	1.798	1.798	1.798	4.323	3.912

*Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2020.

Perkembangan berbagai industri di Bali dapat dilihat dari pembangunan sarana dan prasarana berbagai perusahaan akomodasi seperti resort, motel, villa dan hotel untuk menunjang kegiatan pariwisata. Hotel merupakan fasilitas akomodasi yang bergerak di bidang jasa persewaan akomodasi yang memiliki *Front Desk, Spa, Room Service, Catering* dan fasilitas lainnya untuk terus memberikan pelayanan terbaik bagi akomodasi wisatawan. Namun pelayanan yang baik harus diberikan dengan ketersediaan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena keduanya merupakan satu kesatuan yang kolaboratif dan berkaitan erat. Jumlah tenaga kerja yang bekerja pada sektor pariwisata Provinsi Bali terdiri dari berbagai jenis usaha. Adapun jenis usaha pada sektor Pariwisata di Bali seperti akomodasi berbintang dan non berbintang, restoran, angkutan dan transportasi serta biro perjalanan.

Seminyak merupakan salah satu kawasan wisata yang banyak diminati wisatawan. Seminyak terletak sekitar 4 kilometer sebelah barat Kota Denpasar. Kawasan ini merupakankawasan wisata di Bali bagian barat.Walaupun banyak dikunjungi wisatawan, namun suasana Seminyak lebih cocok untuk menyaksikan matahari terbenam daripada Kuta.Banyak wisatawan memilih kawasan ini untuk jalan-jalan bersama keluarga atau pasangannya. Kawasan Seminyak juga dijadikan sebagai tempat terbaik untuk melewatkan *sunset*.

Dengan berkembangnya permintaan pariwisata, Seminyak telah dilengkapi denganberbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan wisatawan, dan terdapat berbagai akomodasi. Kawasan Seminyak sendiri mencakup berbagai jenis akomodasi seperti akomodasi bintang dan akomodasi non bintang. Akomodasi ini tersebar di Kawasan Seminyak yang berada di sepanjang jalan menuju Kawasan pantai Seminyak dimana memiliki daya tarik tersendiri bagi wisatawan yang ingin menyaksikan keindahan pantai Seminyak.

Bali telah mengalami berbagai perkembangan di bidang transportasi, akomodasi, komunikasi, dan lainnya. Dari peningkatan sarana dan prasarana pariwisata di Bali, terlihat bahwa Bali berkembang pesat. Villa merupakan salah satu dari berbagai jenis akomodasi yang ada di Bali. Selain dengan adanya hotel, dapat dilihat bahwa tingginya pertumbuhan pariwisata di Bali membuat semakin beragamnya akomodasi memberikan pelayanan yang baik, seperti halnya villa salah satunya. Akomodasi tersedia di semua kawasan wisata di Bali, seperti Kuta, Nusa Dua, Seminyak, dll. Seminyak merupakan salah satu tempat wisata favorit wisatawan lokal maupun mancanegara. Ada banyak destinasi wisata yang tersebar di sekitar Seminyak, seperti pantai yang

indah, restoran, hotel dan villa. Tentunya wisatawan asing yang berkunjung ke Bali berharap Anda menyukai lingkungan yang tenang dan aman daripada dekat dengan keramaian. Seminyak menyediakan vila dan akomodasi lainnya dengan harapan dapat menikmati lingkungan yang tenang dan aman tanpa harus dekat dengan keramaian, misalnya memberikan lingkungan yang santai.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia tahun 2008, menjelaskan bahwa Villa merupakan berupa rumah kecil yang berada di daerah pengunungan atau luar kota dimana dijadikan sebagai tempat beristihahat ketika saat liburan. Berbeda halnya dengan Wikipedia, mengatakan bahwa villa adalah berada dikawasan di luar daerah dengan suasana nyaman digunakan sebagai tempat beristirahat dan juga untuk berlibur.

The Amasya Villa yaitu salah satu villa yang berada di kawasan Pariwisata Seminyak untuk menarik minat agar wisatawan mau menginap dengan menawarkan berbagai fasilitas dan pelayanan yang baik. The Amasya villa resmi beroperasi sejak tahun 2006, The Amasya Villa Memiliki 35 buah villa yang terdiri dari 5 Twin Bed Room dengan 30 Double Bed Room.Semua villa tersebut memiliki owner yang berbeda – beda dan The Amasya Villa dikelola oleh suatu manajemen yang di pimpin oleh Bapak Franky Wibisono yaitu sebagai Executive Director dan dibantu oleh Bapak Robby Guntur sebagai Operasional Manajer. Segmen pasar dari The Amasya Villa adalah didominasi oleh wisatawan asing yang biasanya dari berbagai Negara, dan juga banyak tamu *repeater* yang datang untuk menikmati suasana dan menginap di villa dengan suasana aman, sepi dengan berbagai sarana pendukung lain yang ada, serta *service* dari karyawan. The Amasya Villa ini beradadi kawasan cukup strategis yaitu di Kawasan Pariwisata. Seminyak serta berada di jalan menuju kawasan pantai daerah Seminyak yang menjadi fasilitas terpenting untuk tamu yang akan mengunjungi keindahan Pulau Bali. Berikut pada tabel 3 adalah jumlah kunjungan wisatawan yangpernah dan memilih menginap di The Amasya Villas Seminyak.

Tabel 3. Jumlah Kunjungan Wisatawan yang Pernah Menginap di The Amasya Villas Seminyak Tahun 2017 - 2020

Tahun	Wisatawan (Orang)	Pertumbuhan (%)
2017	14.286	-
2018	14.500	1%
2019	16.234	12%
2020	3.852	-13%
Total	48.872	

*Sumber: Badan Pusat Statistik Provinsi Bali, 2020.

Jumlah kunjungan wisatawan yang menginap di The Amasya Villa jumlah tertinggi padah tahun 2019 dan jumlah terendah pada tahun 2020. Pada tahun 2017 – 2019 mengalami cukup peningkatan jumlah wisatawan yang menginapdi The Amasya Villas Seminyak. Pada awal tahun 2020 jumlah kunjungan wisatawan yangmenginap mengalami penurunan yang sangat drastis yang sebabkan dengan adanya Pandemik dunia yaitu Covid-19. Dengan adanya hal tersebut menyebabkan Management The Amasya Villa mengeluarkan kebijakan dengan mengurangi jumlah karyawannya untuk menjalankan operasional villa.

The Amasya Villa mempunyai tenaga kerja yang terbagai oleh departemen yang diantaranya Devisi Kantor Depan, Devisi Tata Graha, Devisi Restoran, Devisi Pemasaran dan Penjualan, Devisi SDM, Devisi Akuntan, dan Devisi Pengamanan. Devisi ini yang akan menyajikan pelayanan yang baik kepada wisatawan yang saling berkaitan dan melakukan kerjasama sehingga pelayanan baik yang disugguhkan kepada wisatawan benar-benar mendapat memuaskan dan umpan balik yang baik.

Fungsi utama akuntansi adalah menyediakan informasi keuangan perusahaan dari laporan akuntansi, dan dapat melihat status keuangan perusahaan dan perubahannya. Ada departemen penting dalam industri perhotelan, dan mereka memenuhi semua kebutuhan tamu dengan keahlian dan tanggung jawab dan keahlian mereka sendiri. Hotel ini memiliki 8 departemen, salah satunya adalah Departemen Keuangan.Departemen akuntansi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari suatu perusahaan, termasuk hotel dalam industri perhotelan.

Departemen akuntansi sangat diperlukan karena departemen ini merupakan departemen yang mengelola keuangan keluar masuk operasional perusahaan. laporan kegiatan keuangan dan akan memberitahukan kepada semua pihak yang terkait. Dari hasil implementasi tersebut dapat dijadikan sebagai alat untuk menentukan perkembangan suatu hotel, terlepas dari apakah pendapatan meningkat atau sebaliknya.

Salah satu *section* yang berperan pada jalannya operasional perusahaan adalah Bagian *Purchasing.* Tugas dari *Puchasing* adalah suatu kegiatan yang merupakan suatu unit kerjayang bertujuan untuk mendesak bagian pembelian agar membeli barang sesuai denganspesifikasi dan jadwal yang dibutuhkan oleh pengguna barang.

Untuk mengukur tingkat pembelian barang yang dilakukan oleh tenaga kerja *Purchasing* baik secara *direct use* ataupun *indirect use* kepada *supplier* dapat dilihat dari tingkat pembelian barang yang dilakukan oleh bagian *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak. Adapun hasil tingkat pembelian kepada *supplier* oleh bagian *Purchasing* pada tahun 2019 dan 2020 di The Amasya Villas Seminyak dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Jumlah Pembelian Barang Bagian Purchasing di The Amasya Villas Periode 2019 –2020

Bulan	2019		2020		Total Pembelian	
	Direct Use Item	*Indirect Use Item*	*Direct Use Item*	*Indirect Use Item*	2019	2020
Januari	241	361	210	314	602	524
Februari	324	486	260	440	810	700
Maret	292	438	119	100	730	219
April	289	433	15	12	722	27
Mei	261	290	16	12	651	28
Juni	326	489	15	16	815	31
Juli	332	498	16	20	830	36
Agustus	320	480	16	23	800	39
September	244	366	30	33	610	63
Oktober	258	387	40	30	645	70
November	304	456	43	30	760	73
Desember	334	500	55	30	834	85
Total	3.525	5.184	835	1.060	8.809	1.895

*Sumber: *Accounting & Finance Department* The Amasya Villas, 2020

Pada Tabel 4 bahwa jumlah pembelian barang yang dilakukanbagian *purchasing* yaitu pada tahun 2019 pembelian barang baik *direct use* maupun *indirect use* sebanyak 8.809 order. Pada tahun 2020 pembelian barang barang baik *direct use* maupun *indirect use* menjadi 1.895 order. Hal tersebut disebabkan karena adanya Pandemikdunia yaitu Covid-19 yang membuat Manajemen The Amasya Villas membatasi operasional dan mengurangi banyak karyawannya. Banyaknya *Purchase Order* yang harusdiselesaikan oleh bagian *Purchasing* dengan jumlah tenaga kerja yang sedikit, sering kali terjadi kesalahan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kesalahan yang terjadi seperti terlambat memproses *Purchase Request* yang masuk, salah membuat *Purchase Order*, kesulitan mencari *supplier*, terlambat menghubungi dan memberikan *Purchase Order* ke *supplier*. Hal tersebut bisa menyebabkan menghambat jalannya operasional villa.

Menurut Winaya (1994) bahwa "suatu analisis untuk mengetahui tenaga kerja yang seharusnya diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, produksi atau periode tertentu". Disimpulkan bahwa beban kerja dapat diartikan sebagai suatu teknik yang digunakan untuk menentukan waktu yang dibutuhkan oleh pekerja yang memenuhi syarat untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan tingkat pencapaian yang telah ditentukan atau dalam jangka waktu tertentu.

Analisis kebutuhan tenaga kerja adalah menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan berdasarkan beban kerja produksi akan diperoleh karyawan kerja yang didasarkan untuk

menyelesaikan beban produksi yang telah ditetapkan dinyatakan oleh Ardana, dkk (2011). Sedangkan menurut pendapat Martoyo (1992) menyatakan bahwa analisisa kebutuhantenaga kerja merupakan mengerjakan analisis terhadap kemampuan karyawan yang saat ini untuk mengisi kebutuhan karyawan. Dianalisis apakah karyawan yang sekarang bisa diatur lagi dan dapat memenuhi keperluaan atau tidak.

"Tingkat perputaran karyawan menunjukan stabil atau tidaknya suatu perusahaan apabila semakin tinggi persentase perputaran tenga kerja suatu perusahaan maka semakin sering terjadi pergantian (replacement) tenaga kerja pada perusahaan yang tersebut, begitu pula sebaliknya" yang dimukakan oleh Utama (2001).

Akomodasi di The Amasya Villas mewujudkan standar kenyamanan bintang 5 dan kualitas kelas satu. The Amasya Villas memberi Andakeanggunan yang tak tertandingi, staf dan layanan yang ramah dan bersahabat. The Amasya Villas dipilih sebagai objek penelitian karena jam kerja yang berlebihan dan pembatasan beban kerja yang berat, yang menyebabkan para pekerja mengundurkan diri.

Masalah jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat memerlukan kajian dan tindak lanjut yang mendalam. Tujuannya untuk mengurangi kemungkinan masalah baru yang dapat menghambat operasional villa. Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penting untuk memahami pentingnya memahami jumlah tenaga kerja *Purchasing* yang dibutuhkan untuk Amasya Villa sesuai dengan waktu kebutuhan kamar villa atau pada saat *Low Season* dan *High Season.*

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan The Amasya Villas. Seminyak, Bali yang beralamat di Jalan Kayu Aya/Jl. Laksmana no 88, Seminyak, Kuta, Kabupaten Badung, Bali 80361. Telepon (0361) 731601 atau dapat mengunjungi Website www.theamasya-villas.com. Terletak di Seminyak, 7 Kilometer dari Bandara I Gusti Ngurah Rai Bali dan beberapa restoran seperti 5 menit menuju Totem Room Escape serta 5 menit menuju Mall Seminyak Village. Periode penelitian dilaksanakan dengan rentang waktu enam bulan dimulai sejak bulan September tahun 2020 hingga Januari tahun 2021. Jenis data dalam penelitian ini yaitu data kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, studi pustaka, dokumentasi, wawancara dan kuesioner. Penentuan informan menggunakan metode *purposive sampling*, sehingga ditetapkan informan pangkal adalah Bapak Vincent selaku *Human Recourses Manager* dan informan kunci penelitian ini yaitu Ibu Rilin selaku *Finace and Accounting Manager* dan Ibu Yuli dan Kadek selaku tenaga Kerja *Purchasing* di The Amasya Villa Seminyak. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh disebut juga sensus, yaitu pengambilan sampel dimana semua populasi dijadikan sampel, makasampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah berjumlah 2 orang yaitu tenaga kerja *Finance and Accounting Department* khususnya bagian *Purchasing.* Teknis pengambilan sampel dalam penyebaran kuesioner dilakukan kepada sampel yang telah mengetahui informasi mengenai kuesioner penelitian yang disebarkan secara *online.* Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak, Badung, Bali, maka dapat ditetapkan jumlah responden sebesar 2 orang. Teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah menggunakan Teknik analisis data kualitatif dan kuantitatif, dalam penelitian ini menggunakan rumus *statistic* untuk menganalis jumlah tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak yang senyatanya dibutuhkan pada saat *low* dan *high season*. Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini yang digunakan untuk menghitung jumlah tenaga kerja yang di butuhkan bagian *Purchaisng* di The Amasya Villas antara lain :

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

   Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam jangka waktu tertentu, dengan mempertimbangkan waktu penyelesaian atau jumlah jam kerja. Dengan rumus:

$$Work\ Load\ Analysis = \frac{Total\ Man\ Hours}{Man\ Hours\ per\ Unit}$$

Perhitungan ini berdasarkan waktu:

a. Waktu Lingkaran (Cycle Time)
b. Waktu Bukan Lingkaran (NonCycle Time)
c. Waktu Kelelahan (Fatique Time)
d. Waktu keperluan pribadi (Personal Time)

2. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja *(Work Force Analysis)*
Menentukan jumlah pekerja dengan berdasarkan perhitungan pada beban kerja, jumlah presentase ketidakhadiran dan persentase perputaran tenaga kerja yang dapat dijelaskan pada rumus berikut :

WFA=Work Load Analysis + % Absenteeism X WLA + % Load Turn Over X WLA

Pada rumus WFA *(Work Force Analysis)* di atas menjelaskan bahwa untuk menganaliss kebutuhan tenaga kerja dengan ikut memperhitungkan yaitu, WLA *(Work Load Analysis)* adalah Analisis beban kerja, *%* absen adalah persentase tingkat perputaran absensi tenaga kerja, *Percentace Turn Over* adalah persetase perputaran tenaga kerja.

3. Tingkat Absensi Tenaga Kerja
Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari-hari yang hilang dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk melakukan pekerjaan, dalam penelitan ini yaitu tingkat absensi karyawan bagian *Purchasing* di The Amasya Villas, Seminyak. Persentase absensi dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\textit{\%Absenteism} = \frac{\textbf{Hari Kerja yang Hilang}}{\textbf{Hari Karyawan Bekerja + Hari Karyawan Tidak Bekerja}} \textbf{ x 100\%}$$

Sehingga tingkat absensi tenaga kerja dalam satu tahun dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$= \frac{\textbf{Jumlah Karyawan Awal Periode – Jumlah Karyawan Akhir Periode}}{2}$$

Dalam rumus tersebut dapat dijelaska, jumlah karyawan awal periode adalah jumlah tenaga kerja bagian *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak pada Januari 2019, sedangkan jumlah karyawan akhir periode adalah jumlah tenaga kerja bagian *Purchasing* pada Desember 2019 di The Amasya Villas Seminyak.

4. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja
Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan perputaran tenaga kerja adalah perbandingan antara jumlah pengganti karyawan dalam suatu perusahaan dengan rata-rata karyawan yang terdapat dalam satu periode. Persentase perputaran tenaga kerja *(labor turnover)* menurut Winaya (1994) dapat dihitung dengan rumus :

$$\textbf{\% Perputaran Tenaga Kerja} = \frac{\textbf{Jumlah Pergantian Karyawan}}{\textbf{Rata-rata Karyawan dalam satu periode}} \textbf{ X 100\%}$$

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Menganalisis untuk total pekerja yang diperlukan dalam menyelesaikan pekerjaandalam jangka waktu tertentu (satu tahun), yang sangat tergantung pada jumlah pekerjaan yang dibeli.Jadwal kerja tetap tidak berubah setiap minggu, yaitu 6 hari kerja dan 1 (satu) hari libur. Waktu kerja per hari adalah 8 (delapan) jam, termasuk 7 (tujuh)jam kerja dan 1 jam istirahat. Jam kerja untuk pembelian Amasya Villa hanya satu shiftyaitu *shift* pagi.

Untuk mengetahui *jobdesk* dan waktu yang senyatanya diperlukan tenaga kerja bagian *purchasing* saat *low season* dan *high season*, dapat dianalisis dengan menghitung jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh tenaga kerja *purchasing* dengan jumlah waktu yang dipergunakan dalam mengatasi agar pekerjaan selesai dengan tepat waktu. Pada Tabel 5 merupakan hasil rekapitulasi waktu senyatanya yang dipergunakan bagian *purchasing* pada saat *low season* dan *high season* di The Amasya Villas, Seminyak, Badung, Bali.

Tabel 5. Rekapitulasi Waktu Senyatanya yang Diperlukan Karyawan *Purchasing* padaMorning Shift saat Low Season dan High Season di The Amasya Villas

Beban Kerja Purchasing saat Low Season

Karyawan	Cycle Time	Non-Cycle Time	Fatique Time	Personal Time	Total
1	367	16	6	26	415
2	366	16	7	31	420

Beban Kerja Purchasing saat High Season

Karyawan	Cycle Time	Non-Cycle Time	Fatique Time	Personal Time	Total
1	503	36	8	23	570
2	504	46	8	28	586

*Sumber : Hasil Penelitian,2021

Keterangan:
Cycle Time = Waktu Lingkaran
Non-Cycle Time = Waktu Non Lingkaran
Fatique Time = Waktu Kelelahan
Personal time = Waktu Pribadi

Berdasarkan Tabel 5. Menurut pendapat Winaya (1994) berpendapat bahwa analisis beban kerja adalah analisis untuk mengetahui tenaga kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan atau produksi dalam waktu tertentu.. leh karena itu, berdasarkan tinjauan penjumlahan waktu, dapat diketahui bahwawaktu kerja karyawan 1 pada pagi hari pada saat *Low Season* adalah 415 menit, dan waktu yang diperoleh adalah 570 menit. Karyawan 2 menghabiskan 420 menit pada shift pagi saat *Low Season* dan 586 menit pada *High Season*, sedangkan pihak manajemen memberikan waktu 420 menit kepada pembeli dalam 60 menit x 7 jam. Artinya karyawan 1 mendapat 5 menit lembur pada shift pagi saat membeli tenaga kerja pada saat off season, sedangkan pada peak season dikurangi 150 menit atau 2 jam 30 menit. Pada saat yang sama, ketika karyawan 2 bekerja lebih awal di luar musim, pro dan kontra dari staf *Purchasing* adalah 0 menit, sedangkan kekurangan waktu di musim puncak adalah 166 menit atau 2 jam 46 menit. Dalam 420 menit, ini adalah waktu yang ideal bagi karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan, karena jika waktu kerja terlalu banyak, pembeli tidak akan dapat menyelesaikan tugas. Masalah jam kerja yang panjang dapat menimbulkan masalah yang mempengaruhi operasional villa. Untuk

menentukan apakah akan mengurangi atau menambah tenaga kerja, akan dihitung Analisis Beban Kerja atau *(Work Load Analysis)*.

3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil kuesioner penelitian dan dihitung menggunakan analisis beban kerja maka proses analisis untuk mendapatkan hasil jumlah tenaga kerja yang harus dibutuhkan dalam jangka waktu tertentu, yaitu dibagi dengan total beban kerja staf *Purchasing* Amasya Villas Seminyak dalam jangka waktu tertentu. Total waktu kerja dalam. Ada 366 hari dalam setahun, dan setiap karyawan Purchasing Amasya Villas bekerja 6 hari seminggu. Oleh karena itu, menurut informasi dari Departemen Sumber Daya Manusia, jam kerja efektif pada tahun 2020 pada Tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6. Jumlah Hari pada Tahun 2020

Keterangan	Jumlah (Hari)
Cuti Dalam Satu Tahun	12
Hari Libur Nasional	16
Hari Libur (*Day Off)*	48
Jumlah hari	366
Jumlah Hari Kerja Sebenarnya	290

*Sumber : *Human Resources Department*, 2021

Berdasarkan Tabel 6, jumlah hari kerja sebenarnya dalam setahun adalah 290 hari, dan jumlah pekerja dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah jam kerja dan jumlah hari dalam setahun untuk menentukan jumlah pekerja. Berikut pada tabel 7 merupakan perhitungan beban kerja Bagian *Purchasing* pada saat *low* dan *high season* di The Amasya Villas

Tabel 7. Perhitungan Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Karyawan 1 saat *Low Season* dan *High Season* di The Amasya Villas

Karyawan 1	
Low Season	*High Season*
Total Beban Kerja = (415 menit x 366 hari) x 1 orang = 151.890 menit/orang	Total Beban Kerja = (570 x 366 hari) x 1 orang = 208.620 menit/orang
Jumlah Jam Kerja Efektif = (7 x 60 x 290) = 121.800 menit	Jumlah Jam Kerja Efektif = (7 x 60 x 290) = 121.800 menit
Jadi jumlah tenaga kerja bagian *Purchasing* yang semestinya diperlukan untukmenyelesaikan pekerjaan adalah:	

$$Work\ Load\ Analysis = \frac{Total\ Man\ Hours}{Man\ Hours\ per\ Unit}$$

$$Work\ Load\ Analysis = \frac{151.890}{121.800} \qquad Work\ Load\ Analysis = \frac{208.620}{121.800}$$

= 1,2 ≈ 1 dibulatkan menjadi 1

= 1,7 ≈ 2 dibulatkan menjadi 2

dibulatkan menjadi 1 orang = dibulatkan menjadi 2 orang

*Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan perhitungan analisis beban kerja pegawai 1 pada Tabel 7, terlihat bahwa dibutuhkan 1 orang staf bagian pembelian atau Purchasing pada saat *Low Season* dan 2 orang dibutuhkan pada saat *High Season*. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja bahwa kenyataan tenaga kerja *Purchasing* yang kelebihan waktu pada saat *Low Season* sebesar 15 menit sedangkan pada saat High Season kekurangan waktu sebesar 150 menit atau 2 jam 30 menit. Dalam 420 menit, ini adalah waktu yang ideal bagi karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan, karena jika waktu kerja terlalu banyak, pembeli tidak akan dapat menyelesaikan tugas adanya persoalan waktu kerja yang cukup berlebihan bisa menyebabkan terjadinya permasalahan yang bisa berdampak dengan operasional Villa.

Tabel 8. Perhitungan Analisis Beban Kerja (Work Load Analysis) Karyawan 2 saat *Low Season* dan *High Season* di The Amasya Villas

Karyawan 2	
Low Season	*High Season*
Total Beban Kerja = (420 menit x 366 hari) x 1 orang = 153.720 menit/orang menit/orang	Total Beban Kerja = (586 x 366 hari) x 1 orang = 214.476 menit/orang
Jumlah Jam Kerja Efektif = (7 x 60 x 290) = 121.800 menit	Jumlah Jam Kerja Efektif = (7 x 60 x 290) = 121.800 menit
Jadi jumlah tenaga kerja bagian *Purchasing* yang semestinya diperlukan untukmenyelesaikan pekerjaan adalah:	

$$Work\ Load\ Analysis = - \frac{Total\ Man\ Hours}{Man\ Hours\ per\ Unit}$$

$$Work\ Load\ Analysis = \frac{153.720}{121.800} \qquad Work\ Load\ Analysis = \frac{214.476}{121.800}$$

= 1,3 ≈ 1 dibulatkan menjadi 1

= 1,8 ≈ 2 dibulatkan menjadi 2

dibulatkan menjadi 1 orang = dibulatkan menjadi 2 orang

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan perhitungan analisis beban kerja pegawai 1 pada Tabel 8 di atas, terlihat bahwa dibutuhkan 1 orang staf bagian pembelian atau Purchasing pada saat Low Season dan 2 orang dibutuhkan pada saat High Season. Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja bahwa kenyataan tenaga kerja Purchasing yang kelebihan waktu pada saat Low Season tidak mengalami kelebihan ataupun kekurangan waktu saat bekerja sedangkan pada saat High Season kekurangan waktu sebesar 166 menit atau 2 jam 46 menit. Dalam 420 menit, ini adalah waktu yang ideal bagi karyawan untuk menyelesaikan semua pekerjaan, karena jika waktu kerja terlalu banyak, pembeli tidak akan dapat menyelesaikan tugas. Adanya permasalahan jam kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kemungkinan masalah-masalah baru yang akan berdampak pada operasional Villa.

Dalam pendapatnya, Ardana., dkk. (2001 menjelaskan bahwa analisis perhitungan beban kerja adalah menentukan jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk mengerjakan suatu pekerjaan hingga selesai dalam jangka waktu yang tidak dapat ditentukan atau menentukanjumlah jam kerja tenaga terja (*man hours*) yang diperlukan untuk Menurut pengamatan beban kerja, selesaikan sejumlah pekerjaan dalam jangka waktu tertentu sesuai *jobdesk*. Berdasarkan dengan perhitungan WLA atau analisis beban kerja dan berdasarkan pada Tabel 4.5 dan Table 4.6, maka jumlah tenaga kerja bagian *Purchasing* di The Amasya Villa, Seminyak yang seharusnya diperlukan ketika *Low Season* yaitu sejumlah 2 orang sedangkan pada saat*High Season* adalah sebanyak 3 orang.

Dalam analisis tenaga kerja, analisis beban kerja, ketidakhadiran, dan kehilangan pekerjaan terlalu perhitungan untuk dianalisis. Karyawan di dalam suatu perusahan tempat bekerja tidak dapat selalu hadir untuk bekerja. Kemungkinan absen bisa saja terjadi disebabkan karena izin, sakit atau alpha dan sebagainya. Di samping itu pula ada juga kemungkinan atau pengurangan jumlah tenaga kerja dengan alasan tertentu. Berikut ini jumlah ketidakdatangan tenagakerja *Purchasing* di The Amasya Villas tertera pada tabel berikut,

1) Tingkat Absensi Tenaga Kerja

Tabel 9. Jumlah Ketidakhadiran Tenaga Kerja *Purchasing* pada The Amasya Villas Periode 2020

Bulan	Hari Bekerja	Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Bekerja	Hadir (Hari)	Tidak Datang (Hadir)
Januari	27	2	54	52	2
Februari	27	2	54	52	2
Maret	26	2	52	51	1
April	27	2	54	54	0
Mei	26	2	52	52	0
Juni	27	2	54	50	4
Juli	27	2	54	52	2
Agustus	26	2	52	50	2
September	27	2	54	53	1
Oktober	27	2	54	53	1
November	26	2	52	52	0
Desember	27	2	54	53	1
TOTAL		2	640	624	16

Hasil Penelitian, 2021

Dijelaskan pada tabel 9 diketahui bahwa tenaga kerja Purchasing di The Amasya Villas, kemudian perhitungan tingkat presentase kehadirannya sebagai berikut:

$$\%Absenteism = \frac{\text{Hari Kerja yang Hilang}}{} \times 100\%$$

$$= \frac{\text{Hari Karyawan Bekerja + Hari Karyawan Tidak Bekerja}}{16} \text{ x } 100\%$$

$$= \frac{16}{640 + 16} \text{ x } 100\%$$

$$= \frac{16}{656} \text{ x } 100\%$$

= 2,4 % per tahun
= 0,20% perbulan

Berdasarkan hitungan di atas diketahui bahwa, menyatakan bahwa persentase absensi tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak adalah 1,8 % pertahun atau 0,15% perbulan. Menurut Winaya (1983) "Bilamana tingkat absensi atau ketidakhadiran per bulan mencapai 2 –3 %, maka dikatakan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Bilamana tingkat absensi mencapai 15-20 % per bulan, maka dikatakan disiplin karyawan rendah, dan apabila berada di antara kedua ketentuan di atas, maka tingkat disiplin karyawan dapat dikatakan sedang". Maka dapatdisimpulkan bahwa, hal ini berarti tingkat disiplin kerja karyawan *Purchasing* bernilaimasih dibawah 3% per bulannya sehingga dikategorikan baik.

2) Perputaran Tenaga Kerja *(Labour Turn Over)*

Mobilitas tenaga kerja ini untuk mengetahui tolak ukur orang atau calon tenaga kerja yang masuk ke pasar tenaga kerja karena suatu peristiwa tertentu, dan tenaga kerja yang keluar dari tempat kerja. Tingkat pergantian staf Purchasing The Amasya Villas pada tahun 2021 adalah 2 karyawan, termasuk 1 karyawan dan 1 pekerja harian. Jumlah pembeli The Amasya Villas yang mengundurkan diri dalam waktu 1 tahun Lihat tabel di bawah untuk lebih jelasnya berikut,

Tabel 10. Tingkat Perputaran Tenaga Kerja Karyawan *Purchasing* di The Amasya Villas Tahun 2020

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	-	-
Total	2	-	-

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Jumlah rata-rata karyawan Purchasing di The Amasya Villas yaitu :

$$= \frac{\text{Jumlah Karyawan Awal Periode – Jumlah Karyawan Akhir Periode}}{2}$$

$$= \frac{2 + 2}{2}$$

= 2

Presentase tingkat perputaran tenaga kerja di The Amasya Villas adalah :

$$\% \text{ Perputaran Tenaga Kerja} = - \frac{\text{Jumlah Pergantian Karyawan}}{\text{Rata-rata Karyawan dalam satu periode}} \text{ X } 100\%$$

$$= \frac{0}{2} \text{ X } 100\%$$

= 0%

Berdasarkan presentase tingkat perputaran tenaga kerja bagian *Purchaisng* diThe Amasya Villas dalam pada tahun 2020 tidak mengalami tidak mengalami perputaran tenaga kerjanya atau (0), sehingga perserntase perputaran tenaga kerja 0%.

Jadi jumlah tenaga kerja Purchasing di The Amasya Villas yang semestinya diperlukan dengan analisis menggunakan rumusan WFA *(Work Force Analysis)* saat *Low Season* dan *High Season* sebagai berikut,

WFA=Work Load Analysis + % Absenteeism X WLA + % Load Turn Over X WLA

1) *Low Season*

Diketahui:

WLA = 2 tenaga kerja

% Absen = 0,20%

% Labor Turn Over = 0%

Hitungan:

WFA = 2 tenaga kerja + (0,20% x 2 tenaga kerja + 0% x 2 tenaga kerja)

= 2 tenaga kerja + (0,020+0)

= 2,020 tenaga kerja ≈ 2 (dibulatkan menjadi 2 tenaga kerja)

2) *High Season*

Diketahui:

WLA = 4 tenaga kerja

%Absenteeism = 0,20%

% Labor Turn Over = 0%

Hitungan:

WFA = 4 tenaga kerja + (0,20% x 4 tenaga kerja + 0% x 4 tenaga kerja)

= 4 tenaga kerja + (0,020+0)

= 4,020 tenaga kerja ≈ 4 (dibulatkan menjadi 4)

Bedasarkan *Work Load Analysis* atau ananlisis beban kerja dan *Work Force Analysis* atau analisis kebutuhan tenaga kerja dapat dijelaskan bahwa jumlah pekerja yang semestinya dibutuhkan bagian *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak dijelaskan pada tabel berikut,

Tabel 11. Analisis Tenaga Kerja *Purchasing* saat *Low Season* di The Amasya Villas Sebelum dan Setelah Dianalisis

No	Shift	Sebelum Analisis	Penambahan Sesudah Analisis	Total Tenaga Kerja Seharusnya
1	Pagi	2 Orang	2 Orang	2 Orang
		Total		2 Orang

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan Tabel 11 tenaga kerja *Purchasing* saat *Low Season* sebelum dianalisis sebanyak 2 (dua) orang. Setelah dianalisis tidak terjadi penambahan tenaga kerja dan total tenaga kerja *Purchasing* seharusnya yaitu sebanyak 2 (dua) orang saat *Low Season*. Tenaga kerja *Puchasing* sebanyak 2 (dua) orang sangat dibutuhkan, hal tersebut dilakukan agar tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villa maksimal dalammelakukan pekerjaan.

Sementara untuk jumlah tenaga kerja Purchasing di The Amasya Villas yang semestinya diperlukan analisis dengan Kebutuhan Kebutuhan Kerja atau *(Work Force Analysis)* saat *High Season* dan di. Berikut ini dapat dilihat pada tabel 11 sebagai berikut:

Tabel 12. Analisis Tenaga Kerja *Purchasing* saat *High Season* di The Amasya Villas Sebelum dan Setelah Dianalisis

No	Shift	Sebelum Analisis	Penambahan Sesudah Analisis	Total Tenaga Kerja Seharusnya
1	Pagi	2 Orang	4 Orang	4 Orang
		Total		4 Orang

Sumber : Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis *WFA (Work Force Analysis)*, oleh karena itu total tenaga kerja Purchasing saat *Low Season* sebelum dianalisis sebanyak 2 (dua) orang. Setelah dianalisis tidak terjadi penambahan tenaga kerja dan total tenaga kerja Purchasing seharusnya yaitu sebanyak 2 (dua) orang saat Low Season. Tenaga kerja *Puchasing* sebanyak 2 (dua) orang sangat dibutuhkan, hal tersebut dilakukan agar tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villa maksimal dalam melakukan pekerjaan. Sedangkan total tenaga kerja *Puchasing* pada saat *High Season* adalah 12 terjadi kekurangan karyawan *Purhasing* sebanyak 2 (dua) orang dari total tenaga kerja Purcasing saat ini adalah sebanyak 2 (dua) orang saat *High Season*, yang semestinya jumlah tenaga kerja *Purchasing* yaitu sebanyak 4 (empat). Dengan adanya hasil analisis, oleh karena itu tenaga kerja ini perlu adanya penambahan yang sangat dibutuhkan. Dikarenakan menyebabkan tenaga kerja *Purchasing* di The Amasya Villa tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, berdasarkan hasil rata-rata pengamatan beban kerja *Purchasing* dalam mengerjakan suatu pekerjaan dalam satuan menit saat *Low Season* dan *High Season* menunjukan bahwa, ketika *Low Season* tenaga kerja *Purchasing* memperoleh kelebihan waktu 5 menit, sedangkan di saat *High Season* memperoleh kekurang waktu 150 menit atau 2 jam 30 menit. Sedangkan karyawan 2 saat *shift* pagi di saat *Low Season* tenaga kerja *Purchasing* memperoleh kelebihan dan kekurangan waktu 0 menit, sedangkan di saat *High Season* memperoleh kekurangan waktu 166 menit atau 2 jam 46 menit. Hal tersebut terjadi karena beban kerja berdasarkan Waktu Lingkaran saat *High Season* terlalu banyak, sementara tenaga kerja *Purchasing* yang tersedia masih kurang. Dalam waktu 420 menit yang dimana merupakan waktu ideal karyawan menyelesaikan semua pekerjaan karena apabila terjadi kelebihan jam kerja disebabkan tenaga kerja *Purchasing* tidak cukup untuk menyelesaikan tugasnya. Adanya permasalahan jam kerja yang berlebihan akan mengakibatkan kemungkinan masalah-masalah baru yang akan berdampak pada operasional Villa. Maka dari itu, berdasarkan hitungan menggunakan analisis beban kerja. Maka untuk jumlah tenaga kerja *Purchasing* yang diperlukan di The Amasya Villa Seminyak pada saat *Low Season* adalah sebanyak 2 orang, sedangkan maka jumlah tenaga kerja *Purchasing* yang seharusnya diperlukan di The Amasya Villa Seminyak pada saat *High Season* adalah sebanyak 4 orang. Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan, menyatakan bahwa persentase absensi2 karyawan The Amasya Villastahun 2020 adalah 2,4% pertahun atau 0,20% per bulan.Sementara persentase perputaran tenaga kerja *Puchasing* saat *Low Season* dan *High Season* adalah sama – sama 0%, karena pada tahun 2020 tidak terjadinya perputaran tenaga kerja. Dengan mengacu pada hasil analisis perhitungan absensi dan perputaran tenaga kerja yang telah dilakukan dengan jumlah karyawan saat ini adalah sebanyak 2 orang, sehingga The Amasya Villas khususnyabagian *Purchasing* tidak membutuhkantambahan tenaga kerja saat *Low Season* sedangkan saat *High Season* membutuhkan tenaga kerja sebanyak 2 orang.

Berdasarkan hasil penelitan dan pembahasan maka adapun saran terkait kebutuhan tenaga kerja yang dapat diberikan kepada The Amasya Villas adalah, pihak Manajemen The Amasya Villas sebaiknya segera melakukan perekrutan tenaga kerja *Purchasing* yang baru agar tidak menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan akibat beban kerja karyawan yang terlalu tinggi. Dalam perekrutan sebaiknya pihak The Amasya Villas menerima tenaga harian *(Daily Worker)* yang sebelumnya pernah Praktek Kerja Lapangan bagian *Purchasing* untuk kemudian dijadikan *staff* sesuai dengan persyaratan tertentu, agar lebih mudah beradaptasi. Tenaga *Daily Worker* yang didapat hendaknya pihak Manajemen memberi waktu selama 6 bulan kemudian langsung dijadikan *staff*. Karena gaji *daily worker* bagian *Purchasing* tidak sesuai dengan tuntutan waktu yang berjumlah 8 (delapan) jam kerja. Segera melakukan perekrutan karyawan sesuai dengan jabatan agar dapat memenuhi kekurangan jabatan dalam perusahan dan tidak terjadi lagi rangkap jabatan. Dengan terpenuhinya kekurangan tenaga kerja bertujuan agar The Amasya Villas, semakin cepat melalui masa pemulihannya dan kembali mencapai target yang diinginkan.

Ucapan Terima kasih

Puji syukur penulis panjatkan kehadapan Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal dengan judul “Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Bagian *Purchasing* di The Amasya Villas Seminyak, Badung, Bali”. Penulis menyadari penulisan jurnal ini masih jauh dari kata sempurna, maka dari itu kritik, saran, dan masukan yang bersifat membangun akan penulis terima dari semua pihak dalam rangka menyempurnakan penulisan jurnal ini.

5. DAFTAR PUSTAKA

Dessy Natalia "Analisis Kebutuhan Jumlah Tenaga Kerja Front Desk Agent Pada Front Office Department di Hotel Santika Kuta Bali" *diakses dari http://docplayer.info/46362848* (2012).

Adiputra (2014) "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja *Guest Services Officer* di Hotel Resort Seminyak, The Resort and Spa"

Ni Wayan Manik Sugiarti "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Room Boy NusaDua Beach & Spa" *diakses dari https://docplayer.info/60933315* (2012).

Roisatul Hikmah "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Pada Salesand MarketingDepartment di Alam Kulkul Boutique Resort Kuta-Bali" *diakses dari https://docplayer.info/55934994* (2012).

https://id.scribd.com/document/388709853/Definisi-Villa
http://www.theamasya-villas.com/

Ardana, dkk. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar: UniversitasUdayana. Sakti, Zipora Rolentina. 2014. "Peran Masyarakat Dalam Pengembangan DayaTarik 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.

Anonim. Undang-Undang Republik Indonesia nomor 10 tahun 2009 tentang kepariwisataan

Bali dalam angka 2010. Data Jumlah Biro Perjalanan Wisata di Provinsi Bali Tahun 2010 Damardjati, RS. 2001. Istilah – istilah Dunia Pariwisata. Jakarta : PradnyaParamita. Handoko , Hani. 2012. Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE

Kusumayadi, dan Endar Sugiarto. Metodologi Dalam Bidang Kepariwisataan. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Mathis, R dan Jackson, John H. 2006. Human Resources Management (Track MBA series/terjemahan). Jakarta: Prestasi Pusaka.

Marpaung, Happy. 2000. Pengetahuan Kepariwisataan. Bandung: Alfabeta. Mullins, Laurier J. 2005. Management and Organizational Behavior. Prentice Hall: Edinburg Gate Harlow

Rais, S., dan Soembodo, B. 1997. Analisis Jabatan Untuk MeningkatkanEfektivitas Kerja. Surabaya: Airlangga University Press.

Sugiyono. 2001. Metode Penelitian, Bandung: CV Alfabeta. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta 2013. *Metodelogi Penelitian.* Bandung: Alvabeta. 2013.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D*, Bandung: CV Alfabeta.

Siagian, Sondang P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara

Suartana P., I Gusti Lanang. 2004. "Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja

Operasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Badung". Tesis. Program StudiManajemen; Program Pascasarjana.

Soenarno, Adi. 2006. Front Office Management. Yogyakarta: CV. Andi Offset (Penerbit Andi)

Utama, Mudiartha W.2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar:Universitas Udayana.

Winaya, Kuna. 1994. Manajemen Sumber Daya Manusia (lanjutan). Denpasar:Universitas Udayana.