

PERENCANAAN KEBUTUHAN TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN JASA PENYEBERANGAN UJUNG-KAMAL

HARTONO

Politeknik Negeri Malang
Jl. Veteran PO. Box 04 Malang
E-mail: moh_hartono@yahoo.com

ABSTRACT

Employees is the most important need and the first priority corporation. Employees determines the successfully to achieve corporation aims. That's why to planning employees need we have to doing accurately and precisely. This intended to adapt employees need at this present and future with work load, avoiding allowances, and all works can be optimally covered. This research was doing on crossing company PT. Dharma lautan Utama to analyze of employees need on porter department, vehicle arranger department, and entertainment department. Work load analyze is used to porter department and vehicle arranger department. For entertainment department is used urgently analyze with questionnaire method. From the analyze is got that amount of porter employees and vehicle arranger employees who company hire are over than work load. This circumstances make many allowances and many employees work not optimally. Beside that, there is company policy that's not appropriate on equipping live singer facility. This facility is wasting because passengers are dislike. If company decrease the amount of employees, (hire employees as need) and changing live singer facility with substitution facility that passengers like (TV and Music), company will be able to minimized operational fare as Rp54.969.000. per month.

Key words: work load, analyzed, urgentl, minimized of fare

PENDAHULUAN

Karyawan adalah kekayaan atau aset utama perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil/tidaknya perusahaan mencapainya. Perusahaan harus sedapat mungkin memperoleh karyawan yang *qualified* pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya guna dan berhasil guna. Salah satu proses vital dalam penerimaan karyawan yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah perencanaan kebutuhan tenaga kerja (Moekijat, 1991).

Proses ini dimaksudkan agar jumlah kebutuhan tenaga kerja masa kini dan masa depan sesuai dengan beban kerja, kekosongan-kekosongan dapat di hindarkan dan semua pekerjaan dapat *ter-cover* secara optimal. Perencanaan yang kurang cermat akan berakibat fatal bagi perusahaan. Jika jumlah tenaga kerja yang diterima perusahaan melebihi beban kerja, maka akan menyebabkan banyaknya karyawan menganggur maupun karyawan yang tidak bekerja secara optimal. Hal ini tentu saja merugikan perusahaan, sebab akan menyebabkan biaya operasional (gaji karyawan) membengkak yang pada akhirnya mengurangi keuntungan yang

akan diperoleh perusahaan, sebaliknya jika yang terjadi jumlah karyawan yang diterima kurang dari beban kerja, maka akan mengakibatkan adanya pekerjaan yang tidak *ter-cover* secara optimal. Karyawan bekerja melebihi kemampuannya yang pada akhirnya dapat menyebabkan karyawan cepat lelah, mudah stres, maupun tidak betah pada posisi/perusahaan bersangkutan (Asnawi, 1999). Selain perencanaan kuantitas karyawan yang harus tepat, hal lain yang tidak kalah pentingnya dalam merencanakan kebutuhan karyawan adalah sedapat mungkin merampingkan struktur organisasi perusahaan, untuk itu kebutuhan departemen/bagian-bagian dalam perusahaan harus dianalisis secermat mungkin terkait urgensi kebutuhannya (Manullang, 2001), perusahaan harus menghindari pemakaian departemen/bagian yang kurang penting ataupun sama sekali tidak dibutuhkan. Hal ini dimaksudkan agar biaya operasional bisa ditekan seminimal-minimalnya serta keuntungan yang diraih perusahaan bisa optimal.

Adapun tujuan penelitian yang dilaksanakan di perusahaan jasa penyeberangan PT Dharma Ferry

Lautan Utama adalah merencanakan kebutuhan tenaga kerja bagian portir dan pengatur kendaraan serta menganalisis urgensi bagian hiburan, menurunkan/meminimalisasi biaya operasional perusahaan.

METODE

Pada penelitian ini, materi yang digunakan untuk menyelesaikan masalah antara lain, beban kerja karyawan serta volume pekerjaan sehingga didapat baku standar.

Setelah data standar prestasi kerja terkumpul, maka dilakukan uji kecukupan data dan keseragaman data. Setelah itu baru dilakukan analisis beban kerja untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan. Akan tetapi mengingat dalam teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) tidak memasukkan unsur *allowance*, maka perlu digabung dengan teori Analisa Perancangn Kerja agar faktor *allowance* bisa dihitung. Rumus MSDM sebagai berikut.

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Standart Prestasi}} \times \text{Satu orang}$$

Waktu Standar (WS) =

$$\text{Waktu Normal} \times \frac{100\%}{100\% - \% \text{ Allowance}}$$

Yang dimaksud standar prestasi kerja dalam MSDM sama dengan waktu standar dalam teori APK, sehingga rumus perhitungannya menjadi:

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Standar}} \times \text{Satu orang}$$

Analisis Beban Kerja =

$$\frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Normal} \times \frac{100\%}{100\% - \% \text{ Allowance}}} \times \text{Satu orang}$$

Sumber: Wignyosubroto, 1995

Setelah itu dikumpulkan data-data yang lainnya seperti data volume pekerjaan, data absensi, data *turn over* dan lain-lain.

Untuk mengantisipasi ketidakhadiran dan kekosongan karyawan, maka harus ditetapkan juga jumlah karyawan cadangan demi lancarnya kinerja perusahaan.

Setelah itu baru ditetapkan jumlah final karyawan yang diperlukan dengan cara sebagai berikut.

Jumlah karyawan yang dibutuhkan =
jumlah analisis beban kerja + jumlah analisis absensi + jumlah analisis Turn over (Manulang, 1998).

Bandingkan jumlah karyawan sekarang yang bekerja diperusahaan dengan jumlah karyawan hasil penelitian.

Apabila jumlah karyawan hasil penelitian lebih sedikit dari jumlah karyawan yang sekarang bekerja diperusahaan, langkah selanjutnya adalah menghitung jumlah penghematan yang bisa didapatkan perusahaan apabila diterapkannya hasil penelitian ini.

Untuk bagian hiburan analisis data yang dilakukan adalah analisis urgensi dengan menggunakan kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui urgensi (dibutuhkannya atau tidak) keberadaan suatu bagian. Hal ini dilakukan tentu saja tanpa mengorbankan rasa kenyamanan dan kepuasan pelanggan. Cara yang dilakukan cukup mudah, yaitu dengan melihat hasil kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan berpedoman terhadap hasil kuesioner yang telah dilakukan sebelumnya kita dapat mengetahui seberapa besar tingkat urgensi suatu bagian di mata konsumen (penumpang). Setelah itu baru dihitung berapa jumlah biaya operasional yang bisa diminimalisasi pihak perusahaan jika menerapkan hasil penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Shift I

Untuk menghitung berapa banyak karyawan yang dibutuhkan maka digunakan analisis beban kerja. Untuk melakukan analisis beban kerja ini terlebih dahulu harus diketahui Waktu Standar dan Volume Pekerjaan. Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Waktu Standar} &= 19,94 \text{ karcis/menit} \\ &= 19,94 \text{ penumpang/menit} \\ \text{Vol. Pekerjaan} &= 21,81 \text{ penumpang/menit} \end{aligned}$$

Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis beban kerja sebagai berikut.

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Standar}} \times \text{Satu orang}$$

$$\begin{aligned} \text{Analisis beban kerja} &= \frac{21,81}{19,94} \times \text{Satu orang} \\ &= 1,1 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk bagian portir shift I sebanyak 1,1 orang.

Pada kenyataannya karyawan tidak mungkin bekerja (masuk terus) akibat keperluan keluarga, sakit, izin, cuti dan sebagainya padahal pekerjaan harus ter-cover secara optimal. Untuk itu perlu adanya karyawan cadangan yang dihitung berdasar kan tingkat absensi serta tingkat *turn over* (keluar masuknya karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa:
Jumlah hari kerja perbulan = 244,8 hari
Jumlah hari absen = 3,2 hari

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari Kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Absen} &= \frac{3,2}{244,8} \times 100\% \\ &= 0,01\% \end{aligned}$$

0,01 % dari 9 orang adalah 0,0009 orang. Setelah itu dihitung perputaran karyawan (*Labour Turn over*). Rumus yang digunakan adalah

$$\text{Turn over} = \frac{\Sigma (\text{Yang diterima} - \text{Yang keluar})}{1/2 \Sigma (\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa selama bulan Januari sampai Mei 2005 diketahui bahwa tidak ada penerimaan karyawan maupun karyawan yang keluar. Jadi tingkat *Turn over* = 0

Jumlah karyawan bagian portir shift I yang dibutuhkan =

$$\begin{aligned} &\text{Jml analisis beban kerja} + \text{jumlah analisis absensi} \\ &+ \text{jumlah analisis Turn over} = \\ &1,1 + 0,0009 + 0 = 1,1009 \text{ orang} \Rightarrow 2 \text{ orang} \end{aligned}$$

Jumlah total karyawan bagian portir shift I yang dibutuhkan di 2 dermaga (dermaga kamal dan dermaga Ujung) adalah $2 \times 2 = 4$ orang.

Dari hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa jumlah karyawan portir shift I yang bekerja

di perusahaan melebihi jumlah beban kerja sehingga terdapat karyawan yang menganggur/ bekerja tidak optimal sebanyak 5 orang.

Shift II

Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh bahwa:

$$\begin{aligned} \text{Waktu Standar} &= 18,67 \text{ karcis/menit} \\ &= 18,67 \text{ penumpang/menit} \\ \text{Vol. Pekerjaan} &= 9,89 \text{ penumpang/menit} \end{aligned}$$

Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis beban kerja sebagai berikut:

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Standar}} \times \text{Satu orang}$$

$$\begin{aligned} \text{Analisis beban kerja} &= \frac{9,89}{18,67} \times \text{Satu orang} \\ &= 0,53 \text{ orang} \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk bagian portir shift II sebanyak 0,53 orang.

Kemudian menghitung jumlah karyawan cadangan yang dihitung berdasarkan tingkat absensi serta tingkat *Turn over* (keluar masuknya karyawan).

Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa:
Jumlah hari kerja perbulan = 190,4 hari
Jumlah hari absen = 4,8 hari

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari Kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

$$\begin{aligned} \text{Absen} &= \frac{4,8}{190,4} \times 100\% \\ &= 0,03\% \end{aligned}$$

0,03% dari 7 orang adalah 0,0021 orang. Setelah itu dihitung perputaran karyawan (*Labour Turn over*). Rumus yang digunakan adalah

$$\text{Turn Over} = \frac{\Sigma (\text{Yang diterima} - \text{Yang keluar})}{1/2 \Sigma (\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa selama bulan januari sampai Mei 2005 diketahui bahwa tidak ada penerimaan karyawan maupun karyawan yang keluar. Jadi tingkat *Turn over* = 0

Jumlah karyawan bagian portir shift II yang dibutuhkan

$$= \text{Jml analisis beban kerja} + \text{jumlah analisis absensi} + \text{jumlah analisis Turn over}$$

$$= 0,53 + 0,0021 + 0 = 0,5321 \text{ orang} \Rightarrow 1 \text{ orang}$$

Jumlah total karyawan bagian portir shift malam yang dibutuhkan di 2 dermaga (dermaga Kamal dan dermaga Ujung) adalah $1 \times 2 = 2$ orang.

Dari hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa jumlah karyawan portir shift II yang bekerja di perusahaan melebihi jumlah beban kerja sehingga terdapat karyawan yang mengganggu/bekerja tidak optimal sebanyak 5 orang.

Bagian Pengatur Kendaraan Shift I

Dari hasil pengamatan diperoleh bahwa:

Waktu Standar = 5,9 kendaraan/menit
Volume Pekerjaan = 6,82 kendaraan/menit

Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis beban kerja sebagai berikut:

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Standar}} \times \text{Satu orang}$$

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{3,62}{5,6} \times \text{Satu orang}$$

$$= 1,16 \text{ orang}$$

Dari perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk bagian pengatur kendaraan shift I sebanyak 1,16 orang.

Kemudian menghitung jumlah karyawan cadangan yang dihitung berdasarkan tingkat absensi serta tingkat *turn over* (keluar masuknya karyawan). Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa:

Jumlah hari kerja perbulan = 516,8 hari

Jumlah hari absen = 3,2 hari

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari Kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

$$\text{Absen} = \frac{3,2}{516,8} \times 100\%$$

$$= 0,006\%$$

0,006% dari 19 orang adalah 0,001 orang. Jumlah ini dibulatkan menjadi 1 orang. Setelah itu dihitung perputaran karyawan (*Labour Turn over*). Rumus yang digunakan adalah

$$\text{Turn Over} = \frac{\Sigma (\text{Yang diterima} - \text{Yang keluar})}{1/2 \Sigma (\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa selama bulan Januari sampai Mei 2005 diketahui bahwa tidak ada penerimaan karyawan maupun karyawan yang keluar. Jadi tingkat *Turn over* = 0

Jumlah karyawan bagian pengatur kendaraan shift I yang dibutuhkan =

$$\text{Jml analisis beban kerja} + \text{jml analisis absensi} + \text{jml analisis Turn Over} =$$

$$1,16 + 0,001 + 0 = 1,161 \text{ orang} \Rightarrow 2 \text{ orang}$$

Jumlah total karyawan bagian pengatur kendaraan shift I yang dibutuhkan di 6 kapal adalah $2 \times 6 = 12$ orang.

Berdasarkan hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Pengatur kendaraan shift I yang bekerja di perusahaan melebihi jumlah beban kerja sehingga terdapat karyawan yang mengganggu/bekerja tidak optimal sebanyak 7 orang.

Shift II

Berdasarkan hasil pengamatan diperoleh bahwa:

Waktu Standar = 5,6 kendaraan/menit

Volume Pekerjaan = 3,62 kendaraan/menit

Rumus yang digunakan untuk menghitung analisis beban kerja sebagai berikut:

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{\text{Volume Pekerjaan}}{\text{Waktu Standar}} \times \text{Satu orang}$$

$$\text{Analisis beban kerja} = \frac{3,62}{5,6} \times \text{Satu orang}$$

$$= 0,65$$

Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk bagian pengatur kendaraan shift II sebanyak 0,65 orang.

Kemudian menghitung jumlah karyawan cadangan yang dihitung berdasarkan tingkat

absensi serta tingkat *turn over* (keluar masuknya karyawan).

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa:

Jumlah hari kerja perbulan = 516,8 hari

Jumlah hari absen = 7 hari

Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$\text{Absen} = \frac{\text{Jumlah hari Kerja absen per bulan}}{\text{Jumlah hari kerja per bulan}} \times 100\%$$

$$\text{Absen} = \frac{7}{516,8} \times 100\%$$

$$= 0,014\%$$

0,014% dari 19 orang adalah 0,003 orang. Jumlah ini dibulatkan menjadi 1 orang. Setelah itu dihitung perputaran karyawan (*Labour Turn over*). Rumus yang digunakan adalah

$$\text{Turn Over} = \frac{\Sigma (\text{Yang diterima} - \text{Yang keluar})}{1/2 \Sigma (\text{Karyawan awal} + \text{Karyawan akhir})} \times 100\%$$

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh bahwa selama bulan januari sampai Mei 2005 diketahui bahwa tidak ada penerimaan karyawan maupun karyawan yang keluar. Jadi tingkat *Turn over* = 0

Jumlah karyawan bagian pengatur kendaraan shift II yang dibutuhkan

$$\begin{aligned} &= \text{Jumlah analisis beban kerja} + \text{jumlah} \\ &\quad \text{analisis absensi} + \text{jumlah analisis } \textit{Turn Over} \\ &= 0,65 + 0,003 + 0 = 0,653 \text{ orang} \Rightarrow 1 \text{ orang} \end{aligned}$$

Jumlah total karyawan bagian kengatur kendaraan shift II yang dibutuhkan di 6 kapal adalah $1 \times 6 = 6$ orang.

Dari hasil perhitungan ini dapat diketahui bahwa jumlah karyawan Pengatur kendaraan shift malam yang bekerja di perusahaan melebihi jumlah beban kerja sehingga terdapat karyawan yang menganggur/bekerja tidak optimal sebanyak 13 orang.

Dari hasil penyebaran quisioner pendahulu dapat diambil kesimpulan bahwa:

Yang menjadi prioritas utama para pengguna jasa (penumpang) adalah kebersihan. (80%). Adanya fasilitas hiburan dapat dikatakan sebagai kebutuhan sekunder.

Sebagian besar pengguna jasa menyatakan perlu adanya fasilitas hiburan (100%), tetapi

penyediaan penyanyi *Live* sebagai salah satu fasilitas hiburan dipandang kurang tepat (70%).

Televisi (100%) dan Musik (60%) merupakan barang substitusi yang paling tepat untuk menggantikan fasilitas penyanyi *Live*.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa:

Fasilitas hiburan tetap diperlukan agar penumpang merasa nyaman (79%).

Fasilitas hiburan yang disediakan pihak pengelola kapal dipandang kurang bagus (78%).

Penumpang kurang setuju dengan adanya penyanyi *live* di dalam kapal (70%).

Televisi (69%) dan pemutaran musik/radio/tape (66%) merupakan sarana hiburan yang tepat agar penumpang merasa nyaman dan terhibur selama di dalam kapal

Berdasarkan hasil pengumpulan data dan analisis di atas maka alangkah baiknya agar perusahaan meninjau kembali kebijakan pemberian fasilitas penyanyi *live* di dalam kapal. Hasil survei menunjukkan bahwa 64% penumpang kapal memandang kebijakan penyediaan fasilitas tersebut kurang tepat, pemborosan biaya operasional (73%), penumpang tidak merasa nyaman dan terhibur dengan adanya fasilitas tersebut (65%) sehingga para penumpang tidak sepekat dengan adanya fasilitas penyanyi *live* (70%). Dengan kata lain penyanyi *live* merupakan bagian yang tidak diperlukan (Tingkat urgensitasnya rendah).

Agar tetap memberikan kenyamanan kepada penumpang selama berada di dalam kapal maka pihak pengelola kapal hendaknya menyediakan fasilitas hiburan lain berupa televisi (69%) maupun dengan pemutaran musik (66%). Bukankah dengan melakukan langkah ini perusahaan dapat menekan biaya operasional karena tidak perlu lagi menggaji karyawan bagian hiburan tanpa mengurasi kenyamanan penumpang.

Sebelumnya sudah dijelaskan bahwa jumlah karyawan bagian portir dan pengatur kendaraan melebihi beban kerja sehingga banyak karyawan yang bekerja tidak optimal menganggur. Sedangkan bagian hiburan ternyata tidak diperlukan konsumen (penumpang kapal). Oleh karena itu, penghematan dapat dilakukan dengan cara pengurangan karyawan. Mengingat kebijakan pengurangan ini sangat sensitif maka diusahakan perusahaan menerapkannya secara ekstra hati-

hati semisal mengalihkan ke bagian lain yang masih dibutuhkan rekrutmen dan lain-lain.

Total biaya operasional yang bisa diminimalisasi sebesar Rp54.969.000,00 per bulan (Perinciannya dijabarkan dalam tabel 1). Akan tetapi mengingat hasil kuesioner pendahulu menyebutkan bahwa sebanyak 70% responden menempatkan kebersihan sebagai prioritas utama, maka perusahaan hendaknya menambah bagian kebersihan (*cleaning service*) agar penumpang merasa nyaman. Sedangkan untuk berapa jumlah karyawan bagian hiburan yang diperlukan serta besarnya gaji bagian ini tentunya membutuhkan analisis tersendiri serta tergantung pada kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, jumlah final penghematan yang bisa didapatkan perusahaan adalah sebesar Rp54.969.000,00 dikurangi gaji karyawan bagian *Cleaning Service* (jika perusahaan menerapkan kebijakan untuk menambah bagian kebersihan).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang dilaksanakan, maka peneliti dapat menarik kesimpulan:

Jumlah Tenaga Kerja yang bekerja di perusahaan melebihi beban kerja seharusnya. Pada Tabel 2 dapat disimak analisis beban kerja karyawan bagian portir dan pengatur kendaraan.

Kebutuhan tenaga kerja di bagian portir dan pengatur kendaraan dapat disimak pada Tabel 3.

Untuk fasilitas penyanyi *live* kurang disepakati penumpang (70% responden) sehingga keberadaannya tidak diperlukan. Fasilitas substitusi yang diinginkan penumpang adalah Televisi (69% responden) serta pemutaran musik (66% responden). Kedua fasilitas ini selain lebih disukai penumpang juga biaya operasional jauh lebih murah dari pada menyediakan penyanyi *live*. Jumlah biaya operasional yang bisa diminimalisasi perusahaan sebagaimana dapat disimak pada Tabel 4.

Tabel 1. Jumlah Biaya Operasional yang Bisa Diminimalisasi

Bagian	Jumlah Karyawan saat ini	Jumlah Karyawan yang diperlukan	Jumlah Karyawan yang menganggur	Jumlah Gaji/ Bulan	Biaya Operasional yang bisa diminimalisasi
Portir Shift I	9	4	5	Rp1.399.300,00	Rp6.996.500,00
Portir Shift II	7	2	5	Rp1.399.300,00	Rp6.996.500,00
Pengatur Kendaraan Shift I	19	12	7	Rp1.373.800,00	Rp9.616.600,00
Pengatur Kendaraan Shift II	19	6	13	Rp1.373.800,00	Rp17.859.400,00
Pemain Electone	3	0	3	Rp1.700.000,00	Rp5.100.000,00
Penyanyi	6	0	6	Rp1.400.000,00	Rp8.400.000,00
					$\Sigma =$ Rp54.969.000,00

Tabel 2. Analisis Beban Kerja

Bagian	Waktu standar	Volume beban kerja	Analisis beban kerja
Portir Shift I	19.94 penumpang/menit	21.81 penumpang/menit	1.1 orang
Portir Shift II	18.67 penumpang/menit	16.13 penumpang/menit	0.53 orang
Pengatur Kendaraan Shift I	5.9 kendaraan/menit	6.82 kendaraan/menit	1.16 orang
Pengatur Kendaraan Shift II	5.6 kendaraan/menit	3.62 kendaraan/menit	0.65 orang

Tabel 3. Kebutuhan Tenaga Kerja

Bagian	Jumlah Karyawan saat ini	Jumlah karyawan yang diperlukan	Jumlah Karyawan yang menganggur
Portir Shift I	9	4	5
Portir Shift II	7	2	5
Pengatur Kendaraan Shift I	19	12	7
Pengatur Kendaraan Shift II	19	6	13

Tabel 4. Biaya Operasional yang Bisa Dihemat

Bagian	Biaya Operasional yang bisa diminimalisasi
Portir Shift I	Rp6.996.500,00
Portir II	Rp6.996.500,00
Pengatur Kendaraan Shift I	Rp9.616.600,00
Pengatur Kendaraan Shift II	Rp17.859.400,00
Pemain Electone	Rp5.100.000,00
Penyanyi	Rp8.400.000,00
Jumlah	Rp54.969.000,00

DAFTAR PUSTAKA

Manullang dan Manullang, M., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta: BPF. E.

Manullang, 1998. *Pengembangan Pegawai*. Medan: BLM.

Moekijat, 1991. *Perencanaan Tenaga Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.

Moekijat, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian)*. Bandung: CV Mandar Maju.

Asnawi, S., 1999. *Aplikasi Psikologi dalam Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Jakarta: Pusgrafin.

Wingnjosoebroto, S., 1995. *Ergonomi Studi Gerak dan Waktu*. Surabaya: Guna Widya.