

Kelayakan Bisnis dari Aspek Sumber Daya Manusia pada Pembangunan Hotel di Bogor

Hasan Hambali & Seruni Dinitri

Program Studi Pariwisata, Sekolah Tinggi Pariwisata Bogor
Jln. Curug Mekar No. 17, Yasmin. Kota Bogor, Jawa Barat 16113, Indonesia

ARTICLE INFO

Keywords:
feasibility study,
Human resource aspect,
Hotel development.

Kata kunci:
Studi kelayakan,
Aspek sumber daya manusia,
Pembangunan hotel

Corresponding author:
Hasan Hambali
Email: hasanhambali63@gmail.com

Copyright © 2023 by Authors,
Published by Garuda.
This is an open access article
under the CC BY-SA License



ABSTRACT

The human resource aspect is one of the important aspects in a business feasibility study. Therefore, as one of the business functions called human resource management, human resources must be managed properly in order to increase the effectiveness and efficiency of the organization. This research methodology uses a qualitative descriptive method. The results of the analysis show that human resources include planning human resource personnel totaling 74 people with details of 46 employees and 28 daily employees. The organizational structure that explains the responsibilities of each department and the planning of wages in one month is Rp. 274.950.000. The conclusion from the above analysis can be concluded that the Bogor hotel seen from the human resources is feasible to build and the planned human resources are in accordance with the needs of three-star hotels.

SARI PATI

Aspek sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam studi kelayakan bisnis. Oleh karena itu, sebagai salah satu fungsi bisnis yang disebut manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Metodologi penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa sumber daya manusia meliputi perencanaan personel sumber daya manusia berjumlah 74 orang dengan rincian dari 46 karyawan dan 28 karyawan harian, Struktur organisasi yang menjelaskan tanggung jawab tiap departemen dan perencanaan upah dalam satu bulan adalah Rp. 274.950.000. Kesimpulan dari analisis di atas adalah bahwa hotel Bogor dilihat dari sumber daya manusia layak untuk dibangun dan sumber daya manusia yang direncanakan sesuai dengan kebutuhan hotel bintang tiga.

PENDAHULUAN

Studi kelayakan bisnis adalah kegiatan yang dirancang untuk menilai berbagai manfaat yang dapat dicapai dalam menjalankan suatu kegiatan bisnis atau proyek (Uniarta dkk (2015:7)), Aspek sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting dalam studi kelayakan bisnis. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam suatu organisasi atau bisnis, bersama dengan faktor lain seperti kekayaan dan modal. Oleh karena itu, sebagai salah satu fungsi bisnis yang disebut manajemen sumber daya manusia, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Menurut Hamali (2016:2), sumber daya manusia adalah salah satu sumber daya yang termasuk dalam suatu organisasi dan mencakup setiap orang yang melakukan kegiatan.

Kota Bogor berada di tengah-tengah wilayah Kabupaten Bogor dan dekat dengan Jakarta sebagai Ibukota Negara Indonesia serta kota Bandung sebagai Ibukota Provinsi Jawa Barat. Keberadaan letaknya yang strategis merupakan potensi untuk pengembangan pembangunan, pertumbuhan ekonomi dan pelayanan, pusat industri nasional, perdagangan, transportasi, komunikasi dan pariwisata. Selain itu kota Bogor merupakan salah satu kota untuk melakukan kegiatan wisata MICE, ini dikarenakan udara kota Bogor yang sejuk dan memiliki pemandangan yang menarik. Seiring dengan semakin berkembangnya wisata MICE dikota Bogor maka kebutuhan sarana dan prasarana untuk melaksanakan kegiatan MICE cukup tinggi. Perkembangan ini dapat mendorong investor untuk membangun dan mengembangkan sarana dan prasarana untuk kegiatan MICE terutama hotel.

Pembangunan hotel Bogor akan dibangun sebagai hotel bintang tiga dengan konsep hotel MICE terletak di jalan pajajaran kota Bogor dengan fasilitas 128 kamar, 7 ruang pertemuan (*meeting room*), 1 *Ballroom*, dengan dilengkapi

fasilitas: *Business Centre*, launge dan *coffee shop*, *restaurant*, dan *Swimming pool*. Dalam penelitian ini penulis meneliti aspek sumber daya manusia dalam pembangunan hotel Bogor. Perencanaan sumber daya manusia disesuaikan dengan kebutuhan hotel bintang tiga.

METODE

Metodologi penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yakni peneliti menggambarkan serta menguraikan data yang diperoleh dari hasil penelitian kemudian ditarik kesimpulannya untuk mengetahui aspek pasar dan pemasaran di hotel yang akan dibangun. Peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan teknik wawancara, kajian dokumen, buku yang menjadi referensi, data dan informasi dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal, termasuk sumber resmi pemerintah, kepustakaan dan peninjauan lapangan serta sumber-sumber lain yang dianggap relevan. Data dan informasi selanjutnya diolah dan hasilnya dijadikan sebagai pedoman untuk melakukan pembahasan yang disajikan dalam laporan studi kelayakan bisnis.

Tinjauan Literatur

Tinjauan pustaka dalam analisis aspek sumber daya manusia adalah

1. Perencanaan personel dalam sumber daya manusia
Menurut (Haikal, 2017) manajemen personel dalam sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan efektifitas sumber daya manusia dalam organisasi. Perencanaan sumber daya manusia diperlukan untuk meramalkan kebutuhan - kebutuhan yang oleh dipenuhi pihak organisasi atau perusahaan
2. Struktur organisasi
Menurut Robbins & Judge (2014 :231) Struktur organisasi adalah untuk

menunjukkan bagaimana tugas pekerjaan secara formal dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal. Menurut Hasibuan (2011:128) definisi struktur organisasi adalah sesuatu yang menggambarkan jenis organisasi, departemen, kedudukan dan jenis wewenang pejabat, bidang dan hubungan pekerjaan, garis perintah dan tanggung jawab, rentang kendali dan sistem pimpinan organisasi. Struktur organisasi adalah gambaran tentang bagaimana suatu organisasi membagi tugas dan pekerjaannya untuk mencapai tujuannya dan mengatur siapa yang melakukan tugas dan pekerjaannya. Menjelaskan jenis, dan hubungan internal dan eksternal.

3. Perencanaan upah

Pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 Tentang Pengupahan pasal 1 ayat (1), upah didefinisikan sebagai hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada

pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundangundangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. upah merupakan imbalan yang diterima oleh pekerja dari pengusaha atas jasa yang diberikan untuk perusahaan berdasarkan lamanya jam kerja dan jumlah produk yang dihasilkan, serta adanya kesepakatan antara pekerja dan pengusaha dalam menentukan besaran upah.

HASIL DAN DISKUSI

1. Perencanaan personel dalam sumber daya manusia

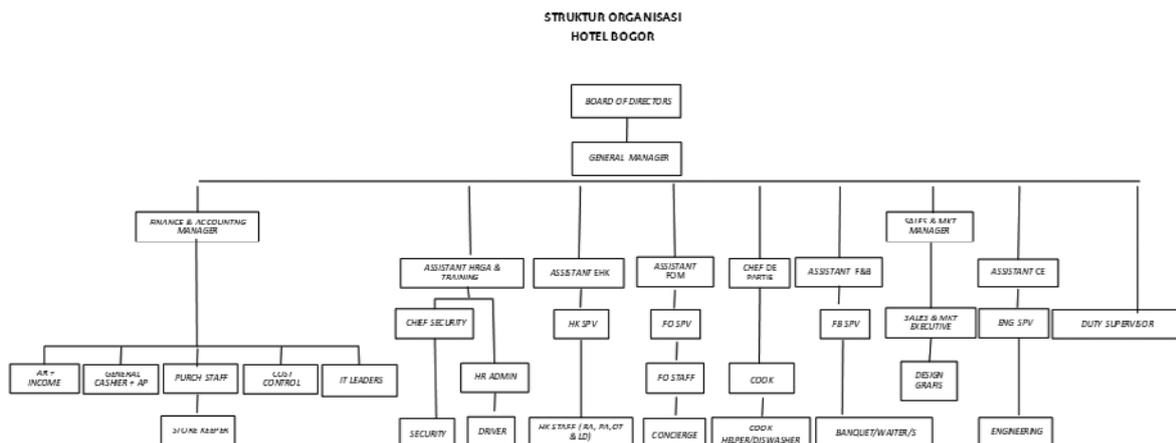
Dalam studi kelayakan hotel bogor yang akan dibangun perencanaan personel dalam sumber daya manusia disesuaikan dengan bintang tiga berjumlah 74 orang yang terdiri dari 46 karyawan dan 28 karyawan harian. Dengan rincian sebagai berikut :

NO	POSITION	TOTAL	STATUS	
			Karyawan	Pekerja harian
1	<i>General Manager</i>	1	1	
2	<i>Finance & Accounting Manager</i>	1	1	
3	<i>Sales & Marketing Manager</i>	1	1	
4	<i>Assistant HRGA & Training</i>	1	1	
5	<i>Assistant Executive Housekeeper</i>	1	1	
6	<i>Assistant Front Office</i>	1	1	
7	<i>Chef De Partie</i>	1	1	
8	<i>Assistant F&B</i>	1	1	
9	<i>Assistant Chief Engineering</i>	1	1	
10	<i>Chief Security</i>	1	1	
11	<i>HK Supervisor</i>	1	1	
12	<i>FO Supervisor</i>	1	1	

13	FB Supervisor	1	1	
14	Sales & Marketing Executive	2	2	
15	Engineering Supervisor	1	1	
16	Duty Supervisor	1	1	
17	AR + Income Audit	1	1	
18	General Cashier + AP	1	1	
19	Purchasing	1	1	
20	IT Leader	1	1	
21	HR Admin	1	1	
22	Sales Admin	1	1	
23	FO Staff	5	5	
24	Cook	6	3	3
25	Design Grafis	1	1	
26	Store Keeper	1		1
27	Security	8	4	4
28	Driver	1		1
29	Room Attendant	6	4	2
30	Public Attendant	4		4
31	Order Taker	1		1
32	Concierge	1		1
33	Cook Helper	3		3
34	Diswasher/Steward	3	1	2
35	Banquet/Waiter/s	8	4	4
36	Engineering	3	1	2
TOTAL		74	46	28

2. Struktur organisasi

Struktur organisasi hotel bogor yang akan dibangun sebagai berikut:



Dilihat dari struktur organisasi diatas, secara garis besar pembagian tugas utama dari masing – masing departemen Hotel Bogor adalah:

Tugas utama General Manager adalah:

- Memimpin perusahaan dan menjadi motivator bagi karyawannya
- Bertanggung jawab terhadap operasional hotel
- Membuat Perencanaan Bisnis (*Business Plan*)
- Menciptakan dan menjalankan budaya perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan
- Menjalin komunikasi dan kerjasama dengan perusahaan lain.
- Membuat keputusan yang berkaitan dengan operasional hotel sehari-hari

Tugas utama Finance & Accounting adalah:

- Mengelola keuangan Hotel Bogor baik pemasukan maupun pengeluaran

Tugas utama HR & Training adalah:

- Mengelola seluruh administrasi karyawan Hotel Bogor.
- Melakukan perekrutan karyawan.
- Memberikan berbagai pelatihan bagi karyawan Hotel Bogor.

Tugas utama Housekeeping adalah:

- Menyediakan kamar, ruang meeting dan fasilitas hotel lainnya yang bersih dan siap dihuni atau digunakan oleh tamu Hotel Bogor.
- Bertanggung jawab atas kebersihan dan kerapihan seluruh fasilitas Hotel Bogor

Tugas utama Front Office adalah:

- Mengatur administrasi penjualan dan penggunaan kamar yang memenuhi syarat dan siap untuk dihuni oleh tamu hotel.
- Mempromosikan serta menjual kamar serta fasilitas lainnya

Tugas utama Food and Beverage Production adalah:

- Mengelola operasional dapur, menyusun standar menu, beserta food cost (biaya produksi makanan) serta mengawasi jalannya operasional kitchen

Tugas utama Food & Beverage Service adalah:

- Mengelola pelayanan dan penyajian makanan dan minuman di restoran ataupun ruang meeting di Hotel Bogor.

Tugas utama Sales dan Marketing adalah:

- Memasarkan produk hotel ke target pasar yang telah ditentukan.

Tugas utama Engineering & Maintenance adalah:

- Mengoperasikan, merawat, dan memperbaiki semua peralatan dan sistem mechanical electrical, fix fixture and equipment dalam hotel.

Tugas utama Security adalah:

- Menjaga dan mengatur sistem keamanan hotel.

3. Perencanaan upah

Perencanaan upah hotel bogor yang akan dibangun dalam studi kelayakan ini sebagai berikut

Golongan	Jabatan	Upah Pokok	Tenaga Kerja		Tunjangan Tenaga Kerja		Upah pokok & Tunjangan	
			karyawan	karyawan harian	Jabatan	Komunikasi	Karyawan	Karyawan harian
I	<i>Board of Directors</i>							
II	<i>General Manager</i>	Rp 11.000.000	1		Rp 600.000	Rp 400.000	Rp 12.000.000	
III	<i>Finance & Accounting Manager</i>	Rp 6.350.000	1		Rp 400.000	Rp 250.000	Rp 7.000.000	
	<i>Sales & Marketing Manager</i>	Rp 6.350.000	1		Rp 400.000	Rp 250.000	Rp 7.000.000	
	<i>Assistant HRGA & Training Manager</i>	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	
	<i>Assistant Front Office Manager</i>	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	

	Assistant Executive Housekeeper	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	
	Chief De Partie	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	
	Assistant F&B Manager	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	
	Assistant Chief Engineering	Rp 5.000.000	1		Rp 300.000	Rp 200.000	Rp 5.500.000	
V	Chief Security	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	HK Supervisor	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	FO Supervisor	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	FB Supervisor	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	Sales & Marketing Executive	Rp 4.300.000	2		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	Engineering Supervisor	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
	Duty Supervisor	Rp 4.300.000	1		Rp 200.000	Rp 100.000	Rp 4.600.000	
VI	AR + Income Audit	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	AP + General Cashier	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Purchasing	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Cost Control	Rp 4.000.000			Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Night Audit	Rp 4.000.000			Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	IT Leader	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Design Grafik	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Public Relation	Rp 4.000.000			Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	HR Admin	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	Sales Admin	Rp 4.000.000	1		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
	FO Staff	Rp 4.000.000	5		Rp 100.000		Rp 4.100.000	-
Cook	Rp 4.000.000	3	3	Rp 100.000		Rp 12.300.000	Rp 9.000.000	
VII	Store Keeper+ Receiving	Rp 3.850.000		1			Rp 3.850.000	Rp 3.000.000
	Security	Rp 3.850.000	4	4			Rp 3.850.000	Rp 12.000.000
	Driver	Rp 3.850.000		1			Rp 3.850.000	Rp 3.000.000
	Room Attendant	Rp 3.850.000	4	2			Rp 3.850.000	Rp 6.000.000
	Public Attendant	Rp 3.850.000		4			Rp 3.850.000	Rp 12.000.000
	Order Taker	Rp 3.850.000		1			Rp 3.850.000	Rp 3.000.000
	Concierge	Rp 3.850.000		1			Rp 3.850.000	Rp 3.000.000
	Cook Helper	Rp 3.850.000		3			Rp 3.850.000	Rp 9.000.000
	Steward	Rp 3.850.000	1	2			Rp 3.850.000	Rp 6.000.000
	Banquet/Waiter/s	Rp 3.850.000	4	4			Rp 3.850.000	Rp 12.000.000
	Engineering	Rp 3.850.000	1	2			Rp 3.850.000	Rp 6.000.000
		TOTAL		46	28			Rp 190.950.000
	Total gaji perbulan							Rp 274.950.000
	Uang makan (Rp. 15.000)							Rp 33.300.000
	Total gaji perbulan &uang makan							Rp 308.250.000

Note : upah karyawan harian Rp.120.000 per hari

Dari tabel di atas dapat dijelaskan bahwa rencana pengupahan hotel bogor yang akan dibangun dalam satu bulan adalah Rp. 274.950.000, uang makan karyawan dan karyawan harian sebesar Rp.15.000 sehingga total upah dalam satu bulan sebesar Rp. 308.250.000. Hal ini sesuai dengan kebutuhan penggajian hotel bintang tiga di kota Bogor.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Menganalisa sumber daya manusia melalui perencanaan personel sumber daya manusia, struktur organisasi dan perencanaan pengupahan sehingga tercipta perencanaan sumber daya manusia yang dibutuhkan pada implementasi seperti posisi top manajemen

dan keperluan sumber daya manusia di bawahnya termasuk tenaga pelaksana.

Analisis tugas dan tanggung jawab tiap departemen melalui struktur organisasi guna menentukan isi suatu pekerjaan sehingga dapat dijelaskan kepada orang lain, dan hasilnya dalam bentuk tertulis yang biasa disebut deskripsi pekerjaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwa aspek sumber daya manusia melalui perencanaan sumber daya manusia, struktur organisasi dan perencanaan pengupahan sesuai dengan kebutuhan hotel bintang tiga dengan fasilitas 128 kamar, 7

ruang pertemuan (meeting room), 1 Ballroom, dengan dilengkapi fasilitas: Business Centre, launge dan coffee shop, restaurant, dan Swimming pool. Dengan melihat pembahasan diatas bahwa studi kelayakan bisnis ditinjau dari aspek sumber daya manusia layak untuk dilanjutkan.

Ucapan Terima Kasih

Saya ingin mengucapkan terima kasih, dan memberi saya kesempatan emas untuk melakukan proyek luar biasa ini, yang juga membantu saya dalam melakukan banyak penelitian dan saya datang mengetahui banyak hal bermanfaat untuk mendukung dan meningkatkan kinerja industri perhotelan.

REFERENCES

- Husein, Umar (2015). Studi kelayakan bisnis edisi 3 teknik menganalisa kelayakan rencana bisnis secara komprehensif.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun (2015) tentang pengupahan.