

ANALISIS BEBAN KERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN *FULL TIME EQUIVALENT* DENGAN *TIME MOTION* METODE LANGSUNG

Mohammad Naufal Adityo¹, G. Oka Warmana²
22012010166@student.upnjatim.ac.id¹
UPN Veteran Jawa Timur

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis beban kerja karyawan di divisi Commercial and Operational (COMOPS) PT X menggunakan metode Time Motion. Metode ini dipilih karena dapat memberikan data yang akurat mengenai aktivitas karyawan dan waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas. Penelitian ini dilakukan melalui observasi langsung dan dokumentasi terkait aktivitas karyawan. Hasil penelitian menunjukkan seluruh sub-divisi COMOPS mengalami beban kerja overload atau berlebihan dengan nilai Full Time Equivalent (FTE) melebihi standar ideal. Untuk mencapai efisiensi, diperlukan penambahan jumlah karyawan dari total 11 karyawan aktual menjadi 21 karyawan ideal di seluruh sub-divisi. Selain itu, redistribusi beban kerja dan evaluasi secara rutin disarankan untuk memastikan efisiensi kerja. Penelitian ini memberikan wawasan baru bagi manajemen PT X dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik dan efisien.

Kata Kunci: *Time Motion*, *Full Time Equivalent*, Beban Kerja, Efisiensi, Analisis Pekerjaan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the workload of employees in the Commercial and Operational (COMOPS) division of PT X using the Time Motion method. This method was chosen for its ability to provide accurate data on employee activities and the time spent on each task. The research was conducted through direct observation and documentation of employee activities. The findings reveal that all COMOPS sub-divisions experience excessive workloads (overload), with Full Time Equivalent (FTE) values exceeding the ideal standard. To achieve efficiency, an increase in the total number of employees from 11 current employees to 21 ideal employees across all sub-divisions is required. In addition, workload redistribution and routine evaluations are recommended to ensure work efficiency. This study offers new insights for PT X management in improving and optimizing human resource management.

Keywords: *Time Motion*, *Full Time Equivalent*, *Workload*, *Efficiency*, *Job Analysis*.

PENDAHULUAN

PT X merupakan salah satu perusahaan konsultan geoteknik tertua di Indonesia, yang telah beroperasi selama puluhan tahun di Indonesia. Sebagai perusahaan yang berfokus pada layanan teknis dalam bidang geoteknik, topografi, dan supervisi konstruksi, PT X memiliki tanggung jawab besar untuk menjaga kualitas hasil produk dan efisiensi operasional. Meskipun memiliki pengalaman yang panjang di industri ini, pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di PT X baru mulai mendapatkan perhatian serius sejak pembentukan Departemen Human and Organization Capital (HOC) pada tahun 2020.

Transformasi ini bertujuan untuk memperbaiki sistem manajemen SDM, termasuk penerapan proses rekrutmen yang lebih profesional dan terstruktur. Namun, meskipun terdapat upaya modernisasi dalam manajemen SDM, PT X masih menghadapi tantangan signifikan, khususnya dalam penghitungan beban kerja karyawan.

Salah satu hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen tenaga kerja adalah adanya sistem terstruktur untuk mengidentifikasi jenis pekerjaan serta mengukur beban kerja di berbagai posisi. Tanpa adanya pendekatan yang sistematis, terdapat potensi terjadinya distribusi tugas yang tidak merata, kurangnya efisiensi dalam operasional, bahkan risiko

kelelahan kerja bagi karyawan. Hal ini secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas produk yang diberikan PT X kepada Client, yang merupakan indikator utama keberhasilan PT X.

Penelitian ini menjadi penting untuk menjawab permasalahan tersebut dengan menganalisis beban kerja karyawan COMOPS menggunakan metode Time Motion. Metode ini memungkinkan perusahaan untuk mengukur waktu kerja aktual yang dibutuhkan untuk menyelesaikan berbagai tugas, sehingga dapat mengidentifikasi kebutuhan SDM yang ideal secara kuantitatif. Dengan pengelolaan beban kerja yang lebih baik, PT X dapat meningkatkan efisiensi operasional, memastikan karyawan bekerja pada tingkat produktivitas yang optimal, dan pada akhirnya memberikan layanan yang lebih baik kepada klien.

Penelitian ini tidak hanya relevan bagi PT X, tetapi juga memberikan kontribusi bagi literatur akademik dalam bidang manajemen SDM, khususnya dalam penerapan analisis beban kerja menggunakan metode Time Motion. Dengan hasil penelitian ini, diharapkan perusahaan tidak hanya mampu mengatasi masalah internal tetapi juga menjadi contoh praktik terbaik dalam manajemen SDM di industri konsultan geoteknik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif, bertujuan untuk memberikan gambaran dan penjelasan mengenai beban kerja karyawan di PT X melalui pengukuran waktu kerja menggunakan *Time Motion*. Metode ini dipilih karena memberikan data yang akurat terkait aktivitas karyawan dan waktu yang dihabiskan untuk setiap tugas, yang kemudian dianalisis untuk menentukan kebutuhan ideal karyawan di divisi *COMOPS*.

Penelitian ini dilakukan di kantor PT X, berlokasi di Jawa Barat. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada ketersediaan data dan aksesibilitas bagi peneliti untuk melakukan observasi langsung terhadap karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa metode berikut:

1. **Observasi langsung** terhadap aktivitas karyawan di divisi *COMOPS* di kantor PT X. Dilakukan dengan menggunakan *stopwatch* untuk mengukur waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan setiap tugas.
2. **Dokumentasi** berupa data kehadiran, laporan pekerjaan, dan deskripsi jabatan yang diperoleh dari Departemen *Human and Organization Capital* (HOC) PT X.

Teknik Analisis Data

Pengumpulan Data

Seluruh data hasil observasi dan dokumentasi dikumpulkan untuk memberikan gambaran mengenai beban kerja yang dihadapi oleh karyawan. Pengumpulan dilakukan secara sistematis untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Penulis mencatat waktu dan apa yang karyawan lakukan dalam 1 hari kerja menggunakan *stopwatch digital* di *handphone*, dan juga mencatat *Time Allowance* atau kelonggaran waktu yang karyawan lakukan dalam 1 hari kerja di berbagai divisi *COMOPS*, mulai dari *COMOPS 2.1*, *COMOPS 2.2*, dan *COMOPS 2.3*.

Reduksi Data

Setelah data terkumpul, proses reduksi dilakukan untuk menyederhanakan dan memilih data yang relevan. Fokus utama dalam reduksi ini adalah menyaring data yang berhubungan dengan aktivitas di kantor selama 1 hari kerja, frekuensi tugas, waktu yang dihabiskan pada tugas tertentu, dan kebutuhan waktu kelonggaran (*Time Allowance*) pada karyawan.

Penyajian Data

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan deskripsi naratif. Penyajian data ini bertujuan untuk mempermudah dalam memahami hasil pengukuran waktu dan gerakan pada setiap jabatan karyawan COMOPS di PT X.

- Untuk menemukan Beban Kerja menggunakan rumus : (Frekuensi x Durasi x Jumlah SDM x Konversi)
- Untuk konversi *Time Allowance* ke persentase memakai rumus (Wignjosoebroto, 2003) : (jumlah durasi kegiatan dalam 1 hari : (60 menit x 8 jam kerja dalam 1 hari)) x 100
- Untuk menemukan FTE menggunakan rumus : (Total Waktu Aktivitas + Allowance) / Total Waktu Tersedia

Penarikan Kesimpulan dan Saran

Langkah terakhir adalah penarikan kesimpulan berdasarkan hasil analisis. Kesimpulan ini mencakup jumlah ideal karyawan yang diperlukan di jabatan *COMOPS* berdasarkan beban kerja yang terukur. Dan untuk penarikan saran didasarkan pada hasil analisis dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penentuan Allowance

PT X sejauh ini belum menerapkan sistem allowance pada aktivitas operasional perusahaannya. Allowance adalah faktor kelonggaran bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi tidak memiliki keterkaitan dengan aktivitas pokok pekerjaan (Widagdo, 2013). Allowance dibedakan menjadi tiga jenis yang terdiri dari kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa lelah, dan kelonggaran tak terhindarkan (Sutalaksana, 2006). Penetapan standar allowance berbeda-beda di setiap jabatan di departemen COMOPS karena memiliki perbedaan tingkat beban kerja di setiap jabatan. Dalam proses penetapan allowance, penulis mengikuti berdasarkan hasil pengamatan langsung setiap karyawan COMOPS, hal ini diberlakukan untuk mengetahui kondisi langsung aktivitas karyawan, bukan dengan asumsi.

Perhitungan Teknis untuk Suatu Jabatan

Tabel 1 Keterangan Deskripsi Tugas

No.	Kode Tugas	Keterangan Tugas
1	Tugas A	Memimpin pembuatan dokumen tender (proposal teknis dan komersial
2	Tugas B	Memimpin pelaksanaan pekerjaan lapangan dapat berjalan baik meliputi pekerjaan geoteknik, topografi, supervisi, desain, laboratorium serta pelaporan
3	Tugas C	Melaksanakan koordinasi dan komunikasi dengan calon klien terkait calon proyek dan klien terkait proyek yang berjalan
4	Tugas D	Melaksanakan koordinasi dan komunikasi dengan departemen lain terkait operasional pekerjaan
5	Tugas E	Melakukan koordinasi dan komunikasi dengan departemen lain terkait invoice
6	Tugas F	Mengevaluasi kinerja setiap proyek yang ditangani sesuai dengan strategy map perusahaan
7	Tugas G	Melakukan quality assurance untuk laporan hasil uji laboratorium
8	Tugas H	Mengevaluasi kinerja bawahan setiap tahun
9	Tugas I	Membuat laporan kinerja Com Ops setiap Triwulan untuk tahun berjalan

10	Tugas J	Membuat program kerja dan anggaran tahun berikutnya
11	Tugas K	Meningkatkan pengetahuan dan keahlian diri dan bawahan melalui pelatihan, sertifikasi profesi dan lainnya
12	Tugas L	Menerima klien yang berkunjung ke Kantor PT X

Commercial and Operational (COMOPS) memiliki deskripsi tugas yang sama, yang membedakan hanya Jumlah Beban Kerja dan Time Allowance saja.

Perhitungan FTE Untuk Setiap Divisi dan Usulan Perbaikan Commercial and Operational (COMOPS) 2.1

Berikut perhitungan beban kerja menggunakan Full Time Equivalent dengan metode Time Motion pada divisi COMOPS 2.1 dengan jumlah SDM sebanyak 3 (tiga) orang :

Tabel 2 Perhitungan Beban Kerja COMOPS 2.1

No.	Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Durasi (menit)	Konversi per tahun	Beban Kerja (orang-menit)		
						Tugas Utama	Tugas Pendukung	Tugas Insidental
1	Tugas A	Harian	1	200	239	143.400		
2	Tugas B	Harian	1	480	239	344.160		
3	Tugas C	Harian	1	62	239	44.454		
4	Tugas D	Harian	1	79	239	56.643		
5	Tugas E	Harian	1	23	239	16.491		
6	Tugas F	Harian	1	30	239	21.510		
7	Tugas G	Mingguan	2	60	52	18.720		
8	Tugas H	Tahunan	2	180	1	1.080		
9	Tugas I	Triwulan	1	90	4	1.080		
10	Tugas J	Tahunan	1	360	1	1.080		
11	Tugas K	Triwulan	1	120	4			1.440
12	Tugas L	Tahunan	2	150	1		900	
Beban Kerja Unit per Hari						648.618	900	1.440

Tabel 3 Perhitungan Allowance COMOPS 2.1

Kelonggaran (Allowance)		
Jenis Allowance	Durasi (Menit)	Konversi ke Persentase
Kelonggaran kebutuhan pribadi (Contoh ke kamar mandi, minum, dll)	170	35 %
Kelonggaran kelelahan (peregangan, istirahat singkat)	0	0 %
Kelonggaran tak terhindarkan (mengambil peralatan, memperbaiki mesin)	12	2,5 %

Tabel 4 Perhitungan Total FTE COMOPS 2.1

Rumus Perhitungan Total FTE COMOPS 2.1	
Aktivitas	Perhitungan
Total Waktu Aktivitas Utama	648.618
Total Waktu Aktivitas Pendukung	900
Total Waktu Aktivitas Insidental	1.440
Total Waktu Aktivitas	650.958
Total Waktu Tersedia (60 Menit x 8 Jam x 239 Hari)	114.720
Allowance (Allowance x Jumlah hari efektif x Jam Kerja Sehari)	43.020
HASIL FTE	6,049320084 (OVERLOAD)
Jumlah Karyawan Aktual	Jumlah Karyawan yang Diperbaiki
3	6

Analisis beban kerja menggunakan FTE dengan Time Motion metode langsung di departemen Commercial and Operational (COMOPS) 2.1 menunjukkan nilai 6,04 yang dapat diklasifikasikan terjadinya Overload karena angka menunjukkan standar beban kerja ideal. Pada COMOPS 2.1 berjumlah 3 (tiga) sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka perlu melakukan perubahan jumlah sumber daya manusia yakni 6 (enam) sumber daya manusia.

Commercial and Operational (COMOPS) 2.2

Berikut perhitungan beban kerja menggunakan Full Time Equivalent dengan metode Time Motion pada divisi COMOPS 2.2 dengan jumlah SDM sebanyak 4 (empat) orang :

Tabel 5 Perhitungan Beban Kerja COMOPS 2.2

No	Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Durasi (menit)	Konversi per tahun	Beban Kerja (orang-menit)		
						Tugas Utama	Tugas Pendukung	Tugas Insidensial
1	Tugas A	Harian	1	200	239	340.336		
2	Tugas B	Harian	1	480	239	458.880		
3	Tugas C	Harian	1	62	239	14.340		
4	Tugas D	Harian	1	79	239	19.120		
5	Tugas E	Harian	1	23	239	12.428		
6	Tugas F	Harian	1	30	239	28.680		
7	Tugas G	Mingguan	2	60	52	6.240		
8	Tugas H	Tahunan	2	180	1	3.840		
9	Tugas I	Triwulan	1	90	4	480		
10	Tugas J	Tahunan	1	360	1	1.440		
11	Tugas K	Triwulan	1	120	4			1.440
12	Tugas L	Tahunan	2	150	1		1.200	
Beban Kerja Unit per Hari						885.784	1.200	1.440

Tabel 6 Perhitungan Allowance COMOPS 2.2

Kelonggaran (Allowance)		
Jenis Allowance	Durasi (Menit)	Konversi ke Persentase
Kelonggaran kebutuhan pribadi (Contoh ke kamar mandi, minum, dll)	69	14 %
Kelonggaran kelelahan (peregangan, istirahat singkat)	0,1	0 %
Kelonggaran tak terhindarkan (mengambil peralatan, memperbaiki mesin)	14,2	3 %
Total Allowance		17 %

Tabel 7 Perhitungan Total FTE COMOPS 2.2

Rumus Perhitungan Total FTE COMOPS 2.2	
Aktivitas	Perhitungan
Total Waktu Aktivitas Utama	885.784
Total Waktu Aktivitas Pendukung	1.200
Total Waktu Aktivitas Insidental	1.440
Total Waktu Aktivitas	888.424
Total Waktu Tersedia (60 Menit x 8 Jam x 239 Hari)	114.720
Allowance (Allowance x Jumlah hari efektif x Jam Kerja Sehari)	19.502
HASIL FTE	7,914278243 (OVERLOAD)
Jumlah Karyawan Aktual	Jumlah Karyawan yang Diperbaiki
4	8

Analisis beban kerja menggunakan FTE dengan Time Motion metode langsung di departemen Commercial and Operational (COMOPS) 2.2 menunjukkan nilai 7,91 yang dapat diklasifikasikan terjadinya Overload karena angka menunjukkan standar beban kerja ideal. Pada COMOPS 2.2 berjumlah 4 (empat) sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka perlu melakukan perubahan jumlah sumber daya manusia yakni 8 (delapan) sumber daya manusia.

Commercial and Operational (COMOPS) 2.3

Berikut perhitungan beban kerja menggunakan Full Time Equivalent dengan metode Time Motion pada divisi COMOPS 2.3 dengan jumlah SDM sebanyak 4 (empat) orang :

Tabel 8 Perhitungan Beban Kerja COMOPS 2.3

No	Pekerjaan	Periode	Frekuensi	Durasi (menit)	Konversi per tahun	Beban Kerja (orang-menit)		
						Tugas Utama	Tugas Pendukung	Tugas Insidental
1	Tugas A	Harian	1	200	239	145.312		
2	Tugas B	Harian	1	480	239	458.880		
3	Tugas C	Harian	1	62	239	61.184		
4	Tugas D	Harian	1	79	239	95.600		
5	Tugas E	Harian	1	23	239	17.208		
6	Tugas F	Harian	1	30	239	28.680		
7	Tugas G	Mingguan	2	60	52	6.240		
8	Tugas H	Tahunan	2	180	1	3.840		

9	Tugas I	Triwulan	1	90	4	480		
10	Tugas J	Tahunan	1	360	1	1.440		
11	Tugas K	Triwulan	1	120	4			1.440
12	Tugas L	Tahunan	2	150	1		1.200	
Beban Kerja Unit per Hari						818.86 4	1.200	1.440

Tabel 9 Perhitungan Allowance COMOPS 2.3

Kelonggaran (Allowance)		
Jenis Allowance	Durasi (Menit)	Konversi ke Persentase
Kelonggaran kebutuhan pribadi (Contoh ke kamar mandi, minum, dll)	92	19 %
Kelonggaran kelelahan (peregangan, istirahat singkat)	0,5	0 %
Kelonggaran tak terhindarkan (mengambil peralatan, memperbaiki mesin)	1,5	0 %

Tabel 10 Perhitungan Total FTE COMOPS 2.3

Rumus Perhitungan Total FTE COMOPS 2.3	
Aktivitas	Perhitungan
Total Waktu Aktivitas Utama	818.864
Total Waktu Aktivitas Pendukung	1.200
Total Waktu Aktivitas Insidental	1.440
Total Waktu Aktivitas	821.504
Total Waktu Tersedia (60 Menit x 8 Jam x 239 Hari)	114.720
Allowance (Allowance x Jumlah hari efektif x Jam Kerja Sehari)	21.797
HASIL FTE	7,350950139 (OVERLOAD)
Jumlah Karyawan Aktual	Jumlah Karyawan yang Diperbaiki
4	7

Analisis beban kerja menggunakan FTE dengan Time Motion metode langsung di departemen Commercial and Operational (COMOPS) 2.3 menunjukkan nilai 7,35 yang

dapat diklasifikasikan terjadinya Overload karena angka menunjukkan standar beban kerja ideal. Pada COMOPS 2.3 berjumlah 4 (empat) sumber daya manusia, dengan jumlah sumber daya manusia aktual tersebut maka sumber daya manusia yang ideal adalah berjumlah 7 (tujuh) karyawan dan penulis menyarankan untuk mendistribusikan pekerjaan ke bawahan agar FTE pada COMOPS 2.3 berstatus fit.

Perbandingan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia Aktual dan Ideal

Setelah melakukan penghitungan secara menyeluruh di divisi COMOPS, penulis akan memberikan informasi rekapitulasi hasil dari Full Time Equivalent menggunakan Time Motion untuk memberikan informasi nilai Full Time Equivalent dan jumlah kebutuhan sumber daya manusia yang ideal.

Tabel 11 Perbandingan Jumlah Kebutuhan SDM pada COMOPS

Department	Nilai FTE	Status	Jumlah SDM Aktual	Jumlah SDM Ideal
COMOPS 2.1	6,04	<i>Overload</i>	3	6
COMOPS 2.2	7,91	<i>Overload</i>	4	8
COMOPS 2.3	7,35	<i>Overload</i>	4	7
Total Karyawan Department Commercial and Operational (COMOPS)			11	21

KESIMPULAN

Setelah melakukan observasi langsung dan perhitungan beban kerja karyawan divisi Commercial and Operational (COMOPS) di PT X menggunakan metode Time Motion, diperoleh beberapa kesimpulan utama sebagai berikut :

1. **Beban Kerja Karyawan :**

Berdasarkan hasil analisis Full Time Equivalent (FTE), seluruh sub-divisi di departemen COMOPS menunjukkan status Overload, dengan nilai FTE melebihi standar ideal. Hal ini mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja aktual belum mencukupi untuk menangani beban kerja yang ada secara efisien.

2. **Kebutuhan Ideal Sumber Daya Manusia :**

- Pada COMOPS 2.1, nilai FTE sebesar 6,04 menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak 6 karyawan, dibandingkan jumlah aktual saat ini yang hanya 3 karyawan.
- Pada COMOPS 2.2, nilai FTE sebesar 7,91 menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak 8 karyawan, dibandingkan jumlah aktual saat ini yang hanya 4 karyawan.
- Pada COMOPS 2.3, nilai FTE sebesar 7,35 menunjukkan kebutuhan ideal sebanyak 7 karyawan, dibandingkan jumlah aktual saat ini yang hanya 4 karyawan.

3. **Distribusi Beban Kerja :**

Penulis juga menemukan bahwa beban kerja pada jabatan tertentu cenderung tidak merata. Oleh karena itu, diperlukan upaya redistribusi tugas atau pelibatan sumber daya tambahan untuk mencapai efisiensi yang lebih baik.

4. **Implikasi Operasional :**

Ketidakeimbangan antara jumlah karyawan aktual dan kebutuhan ideal dapat mempengaruhi produktivitas serta kualitas kerja di divisi COMOPS. Jika tidak segera ditangani, situasi ini dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja dan menurunkan tingkat

kepuasan karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, beberapa langkah strategis yang disarankan untuk meningkatkan efisiensi dan pengelolaan sumber daya manusia di PT X adalah sebagai berikut :

1. Penambahan Jumlah Karyawan

- Perusahaan melakukan rekrutmen untuk menambah jumlah karyawan sesuai kebutuhan ideal pada masing-masing divisi.
- Gunakan metode seleksi berbasis kompetensi (*competency-based selection*) untuk memastikan karyawan baru memiliki keterampilan yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan di COMOPS.
- Jadwalkan proses induksi dan orientasi agar karyawan baru dapat memahami alur kerja dan budaya perusahaan dengan cepat.

Target Waktu: Penambahan karyawan disarankan selesai dalam waktu maksimal 6 bulan untuk mencegah penurunan produktivitas lebih lanjut.

2. Redistribusi Beban Kerja

- Evaluasi mendalam terhadap deskripsi tugas setiap karyawan saat ini untuk mengidentifikasi tugas-tugas yang terlalu berat atau kurang relevan.
- Gunakan sistem manajemen kerja seperti *Work Breakdown Structure (WBS)* untuk memetakan alokasi tugas dengan lebih jelas.

Indikator Keberhasilan: Tingkat kepuasan kerja karyawan meningkat, dan keluhan terkait *overload* pekerjaan berkurang.

3. Evaluasi dan Monitoring Beban Kerja

- Jadwalkan evaluasi beban kerja setiap 6 bulan menggunakan metode *Time Motion* untuk memastikan alokasi sumber daya tetap sesuai kebutuhan operasional.
- Gunakan alat pengukur kinerja seperti *Key Performance Indicators (KPI)* yang mencerminkan efisiensi kerja dan keseimbangan beban kerja.
- Hasil evaluasi dapat dijadikan acuan untuk merancang strategi penyesuaian lebih lanjut.

Pendokumentasian: Buat laporan resmi dari setiap evaluasi untuk diarsipkan sebagai acuan di masa mendatang.

4. Meningkatkan Kesejahteraan Karyawan

- Lakukan survei kepuasan karyawan setiap 6 bulan untuk memahami kebutuhan dan kekhawatiran mereka terkait beban kerja.
- Berikan insentif atau penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan produktivitas tinggi atau kontribusi signifikan dalam tim.
- Perhatikan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) dengan fleksibilitas jadwal kerja bagi karyawan di posisi tertentu.

Dengan pelaksanaan langkah-langkah ini secara terencana dan bertahap, PT X diharapkan dapat mengoptimalkan operasional di divisi COMOPS, meningkatkan kesejahteraan karyawan, serta mencapai target produktivitas yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Pearson.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset.
- International Labour Organization (ILO). (2004). *Work study: Measurement of work performance*. Geneva: International Labour Organization.
- Keraf, A. S. (1998). *Etika bisnis: Tuntutan dan relevansinya*. Yogyakarta: Kanisius.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Niebel, B. W., & Freivalds, A. (2003). *Methods, standards, and work design* (11th ed.). McGraw-

Hill.

Sutalaksana, I. Z., Sugiarto, A., & Widagdo, C. A. (2006). Teknik perancangan sistem kerja. Bandung: ITB Press.

Taylor, F. W. (1911). The principles of scientific management. Harper & Brothers.

Widagdo, R. (2013). Analysis of allowance in industrial environments: A case study. *Journal of Industrial Engineering and Management*, 6(4), 120-135. <https://doi.org/10.3926/jiem.693>

Wignjosoebroto, S. (2003). Ergonomi dan studi kinerja manusia: Pendekatan pada desain alat dan lingkungan kerja. Surabaya: Guna Widya.