ISSN : 2598–3814 (Online), ISSN : 1410–4520 (Cetak)

PENGUKURAN BEBAN KERJA DAN INSENTIF DENGAN MENGGUNAKAN *WORK LOAD ANALYSIS* DEPARTEMEN *TANK FARM* DI PT. PERMATA HIJAU PALM OLEOCHEMICAL

Suliawati, Bonar Harahap, Jefri Aruan
Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Islam Sumatera Utara
suliawati@ft.uisu.ac.id; bonhar1968@gmail.com;

Abstrak

Dalam pencapaian target pasar, semua aspek yang terlibat seperti mesin, bahan baku dan sumber daya harus terlibat langsung di bagian proses. Perusahaan harus memperhatikan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Perusahaan PT. Permata Hijau Palm Oleochemical bergerak dalam bidang pengolahan minya kelapa sawit. Penelitian ini dilakukan di bagian departmen Tank Farmdimana perlu dilakukan evaluasi beban kerja karyawan, efektivitas insentif dan dampak terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja dengan menggunakan metode work load analysis (WLA). Saat ini masih ditemukan bahwa jam kerja masing- masing karyawan setiap shift tidak sebanding. Persentasi waktu produkstif rata- rata karyawan adalah 93.77%. Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk lama atau barunya serta keterampilan dari operator yang bekerja di departement tank farm. Data diperoleh dari observasi di lapangan dan wawancara dengan kepala shift untuk menentukan faktor kelonggaran dasri setiap pekerjaan. Beban kerja yang paling tinggi dialami oleh operator ID009 yaitu sebesar1.21 dan paling rendah dialami oleh operator ID016 yaitu 1.10. Setelah dilakukan perhitungan beban kerja, kemudian dilalukan perhitungan pemberiaan insentif atas kelebihan beban kerja yang diterima masing-masing operator tank farm. Tujuan perhitungan insentif adanya kepuasan bekerja maka kegiatan operasional akan berjalan lancar, karyawan lebih merasa bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan menjaga nama baik perusahaan.

Kata-Kata Kunci : *Beban Kerja, Work Load Analysis, Insentif, Produktivitas.*

I. Pendahuluan

Industri minyak kelapa sawit menghasilkan beberapa produk sampingan, termasuk minyak kelapa sawit. Salah satu produksi industri pengolahan minyak kelapa sawit kasar (CPO) adalah minyak kelapa sawit inti (PKO), yang sering digunakan sebagai bahan baku untuk makanan yang berbeda daripada makanan. Minyak kelapa sawit berubah kuning dan diproduksi dari ekstraksi daging (inti) biji kelapa sawit. Proses mengobati inti kelapa sawit dalam minyak kelapa sawit kurang rumit daripada memproses buah kelapa sawit.

Untuk mencapai target pasar, semua aspek yang terlibat seperti mesin,bahan baku dan sumber daya harus terlibat langsung di bagian proses. Banyak perusahaan memperhatikan efisiensi, efektivitas dan produktivitas. Ketiga hal ini memungkinkan perusahaan untuk mengenali penggunaan sumber daya yang optimal dan keberhasilan tujuan mereka. Ini dapat dipenuhi jika perusahaan dapat melakukan pengaturan jadwal produksi untuk penyelesaian permintaan dengan baik.

Penelitian ini dilakukan di PT. Permata Hijau Palm Oleochemical pada departemen *Tank Farm*. Perusahaan mengalokasikan karyawan dalam 3 shift yaitu pagi, siang dan malam dengan waktu kerja masing- masing 8 jam perhari. Normal waktu bekerja dalam 1 bulan adalah 168 jam. Namun saat ini masih ditemukan bahwa jam kerja masing-masing karyawan setiap shift tidak sebanding. Persentasi waktu produkstif rata- rata karyawan adalah 93.77%.

Waktu kerja yang produktif masing- masing karyawan yang berbeda akan mempengaruhi kualitas produk seta kesehatan dan keselamatan kerja. Sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk mengevaluasi beban kerja karyawan, efektivitas insentif dan dampak terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja dengan menggunakan metode *work load analysis* (WLA). Departemen *tank farm* merupakan salah satu bagian penting dari proses produksi yang berfungsi sebagai penyimpanan bahan baku cair serta produk jadi berukuran besar. Pengolalaanyang tepat terhadap beban kerja di bagian *tank farm* ini sangat penting untuk memastikan efisiensi produksi, kualitas produk dan keselamatan kerja.

Work Load Analysis (WLA) adalah deskriptif dari beban kerja yang dibutuhkan dalam suatu unit perusahaan, sehingga akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia untuk menyelesaikan beban kerja. Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Permata Hijau Palm Oleochemical adalah tingginya beban kerja yang dialami oleh para pekerja di bagian *tank farm* yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas produk, serta risiko terhadap kesehatan dan keselamatan kerja. Tidak adanya metode yang sistematis untuk mengukur dan mengevaluasi beban kerja serta insentif yang kurang tepat sasaran menjadi faktor utama yang memicu perlunya penelitian ini.

II. Tinjauan Pustaka

2.1 Tank Farm

PT. Permata Hijau Palm Olechemical Kim II Medan adalah perusahaan yang memproses produk minyak kelapa. Perusahaan menggunakan metode produksi yang berkelanjutan dengan semua produk minyak sawit yang diproses diarahkan ke pasar luar negeri (ekspor). Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis turunan minyak dari CPO (*Crude palm Oil)* dan PKO (*Palm Kernel Oil)*, serta kemasan yang dijual di berbagai negara seperti Singapura, Arab Saudi, Afghanistan dan beberapa Amerika Latin.

Produk minyak kelapa sawit yang dihasilkan akan disimpan di dalam Tankfarm yang merupakan tangka timbun suction area penampungan bahan baku dasar tempat pengolahan minyak, baik material minyak yang sudah dilakukan pengolahan atau minyak berupa bahan mentah (Gita Apriliani, Sri Handayani, 2017). Sebelum dialirkan ke tank farm, pertama sekali CPO akan berada di tanki timbun dan diatas tanki timbun terdapat sebuah saringan yang berfungsi untuk menyaring kotoran yang masih terikut bersama CPO yang berasak dari PKS.



Gambar 1. *Tank Farm*

PT. Permata Hijau Palm Oleochemical memiliki 50 buahTangki, berguna untuk menyimpan minyak yang sudah jadi dengan kapasitas 1.000-4.000 ton. Tanki harus berfungsi dengan benar agar produk CPO yang di produksi± 45ºC- 55ºC jika terjadi penurunan suhu maka kuantitas produk minyak mengalami penurunan mutu. Produk CPO yang mengalami penurunan suhu selanjutnya akan diolah lebih lanjut kemudian dicampurkan ke minyak lainnya. Operator produksi *Tank Farm* bertanggung jawab atas operasional dan pemeliharaan fasilitas *tank farm* untuk memastikan kelancaran proses produksi, kualitas produk, dan keselamatan kerja.

2.2 Pengukuran Waktu Kerja

Pada umumnya suatu organisasi bisnis didirikan untuk memperoleh keuntungan atau laba. Untuk keperluan tersebut maka di dalam perusahaan harus dibentuk berbagai fungsi, seperti fungsi produksi, keuangan, sumber daya manusia, informasi dan teknologi dan juga fungsi pemasaran. Pengukuran waktu kerja adalah pekerjaan mengamati dan mencatat waktu. Waktu kerjanya baik setiap elemen ataupun siklus dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan. Pada pengukuran kerja ada waktu–waktu yang digunakan yaitu waktu baku dan waktu gerakan.

Sistem kerja untuk setiap proses bisnis tersebut diatas dapat diukur performa kinerjanya dengan menggunakan beberapa kriteria, yaitu kriteria ongkos, kualitas, kuantitas, maupun waktu. Kriteria waktu merupakan salah satu kriteria yang paling banyak dipergunakan dalam pengukuran, karena pengukuran waktu kerja merupakan kegiatan mengukur yang relatif paling mudah untuk dilakukan. Sebagai contoh lamanya pelayanan pemesanan tiket di suatu loket, merupakan hal yang paling mudah diukur dan dirasakan oleh calon penumpang kereta api. Contoh tersebut memberikan gambaran tingkat kemampuan suatu sistem kerja dalam menghasilkan keluaran. Di lain pihak dapat memberikan gambaran tingkat pelayanan terhadap pelanggan, sehingga hasil pengukuranwaktu kerja termasuk pelayanan dan penggunaannya merupakan hal yang sangat penting.

Pengukuran waktu (*time study*) pada dasarnya merupakan suatu usaha untuk menentukan lamanya waktu kerja yang dibutuhkan oleh seorang operator/pekerja normal untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang spesifik, pada tingkat kecepatan kerja yang normal, dan dalam lingkungan kerja yang terbaik pada saat itu. Pengukuran waktu tersebut merupakan suatu upaya proseskuantitatif yang diarahkan untuk mendapatkan suatu kriteria objektif. Secara umum, proses pengukuran waktu dapat dikelompokan atas dua kelompok besar.

2.3 Pengukuran Waktu Kerja Langsung

Pengukuran waktu kerja langsung adalah salah satu teknik pengukuran yang dilakukan dengan melihat kelapangan (area kerja) untuk mengetahui waktu, metode kerja (cara & alat) serta output yang dihasilkan. Dengan demikian pengamatan langsung merupakan pengukuran atas waktu kerja yang dibutuhkan oleh seorang operator (objek pengamatan) dalam menyelesaikan pekerjaan. Pengukuran waktu secara langsung dapat dibagi atas dua jenis pengukuran adalah *time & motion study* dan *works ampling*. Kedua pengukuran tersebut berbeda dari segi karakteristik pekerjaan yang diukur, serta lamanya pengamat dalam melakukan pengukuran.

Langkah pengamatan waktu kerja langsung dengan (1) memahaman awal proses yaitu dengan mempelajari bisnis proses, SOP dan target kerja (KPI) sebagai referensi pengamatan, (2) melihat proses di lapangan, (3) menghitung waktu dan (4) mencatat waktu.

2.4 Beban Kerja

Berkembang tidaknya suatu perusahaan terletak pada sumber daya manusia, dimana sumber daya manusia merupakan faktor terpenting ddalam keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Irfan Fauzi, 2023). Pada dasarnya, aktivitas manusia dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot)

dan kerja mental (otak). Meskipun tidak dapat dipisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi mental.Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja (Salsa Nindy Cahya, 2022).

Efisiensi dalam bidang sumber daya manusia berkaitan dengan aktivitas kerja dan waktu yang dibutuhkan karyawan serta standar-standar kerja untuk menyelesaikan tugas-tugasnyasesuai dengan *Job Description* yang diberikan oleh pihak manajemen. Untuk mendapatkan efektivitas dan efisiensi proses produksi yang baik, diperlukan suatu rancangan sistem kerja yang tepat, dimana dalam sistem kerja tersebut produktivitas dan performansi kerja dapat dicapai dengan melalui pengembangan *work design*, pengaturan kondisi kerja, danpendayagunaan secara maksimal dari sumber daya yang ada.

Karyawan adalah aset yang berharga bagi perusahaan. Tanpa adanya karyawan perusahaan tidak mungkin dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karyawan merupakan manusia biasa yang juga memiliki rasa lelah. Rasa Lelah dapat ditimbulkan dari berbagai macam hal, misalnya dari beban kerja pekerjaan yang dilakukan sehari-hari. Beban kerja adalah suatu istilah yang digunakan untuk menyebut harga atau cost dari pencapaian suatu target kegiatan. Setiap bebankerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun mental pekerja yang menerima beban kerja tersebut agar tidakterjadi kelelahan. Beban kerja yang baik adalah beban kerja proporsional, tidak terlalu banyak dan tidak terlalu sedikit. Jika beban kerja yang diberikan kepada karyawan terlalu berat, maka output yang dihasilkan tidak akan maksimal, sedangkan jika beban kerja diberikan kepada karyawan terlalu ringan, maka potensi karyawan tidak dapat tersalurkan secara maksimal (Maulidewi, 2023).

Beban kerja yang diberikan oleh organisasi melalui atasan kepada karyawan akan berdampak pada keberhasilan ataupun kegagalan karyawan dalam melaksanakannya.Apabila karyawan gagal dalam melaksanakan tugas atau beban kerja yang diberikan oleh atasannya akan berdampak adanya gejala stress pada karyawan yang mengakibatkan adanya ketidakpuasan dalam bekerja sehingga kinerja karyawan menurun.

Apabila beban kerja yang diberikan oleh atasan kepada karyawan dapat dijalankan oleh karyawan dengan berhasil, maka perusahaan akan memberikan imbalan berupa insentif sehingga karyawan akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (Meutia & Narpati, 2021)

2.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Tuntutan eksternal sebuah pekerjaan, lingkungan, faktor organisasi dan psikologis, dan sebagainya. Beban kerja itu sendiri dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal.Beban kerja terdiri dari beberapa komponen:

1. Ada seorang operator, menggunakan sumber dayanya untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.
2. Ada tuntutan fisik atau mental untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.
3. Tugas yang harus diselesaikan

2.6 Work Load Analysis

Work load Analysis (WLA) merupakan suatuaktivitas untuk menghitung waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan saat ini, menganalisa seberapa efisien proses kerjanya dan melakukan perbaikan sehingga mendapatkan jumlah optimal tenaga yang dibutuhkan suatu proses kerja di unit kerja, departemen, divisi maupun perusahaan (Salsa Nindy Cahya, 2022). Manfaat *Work load Analysis* (WLA) adalah sebagai berikut:

a. Mengetahui jumlah kebutuhan tenaga kerja yang optimal
b. Meningkatkan strategi rekrutmen; kapan dan berapa orang tenaga kerja yang harus direkrut serta kualitas tenaga kerja seperti apa yangdibutuhkan.
c. Merencanakan kegiatan pengembangan karyawan untuk memenuhi persyaratan jabatan.
d. Analisis tenaga kerja untuk mengetahui dan memenuhi kebutuhan tenaga kerja.
e. Standarisasi proses kerja baru, meredesign *job description*, restrukturisasi organisasi serta meningkatkan produktifitas kerja.

III. Metodologi Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian deskriktif yaitusuatu penelitian yang bertujuan untuk mencandra atau mendiskripsikan secara sistematik, faktual dan akurat tentang fakta-fakta dan sifat- sifat suatu objek atau populasi tertentu. Penelitian analisis kerja dan aktivitas merupakan bagian dari penelitian deskriktif yang ditunjukkan untuk menyelidiki secara terperinciaktivitas dan pekerjaan seseorang atau sekelompok orang agar mendapat rekomendasi untuk berbagai keperluan (Sinulingga, 2021).

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitiandi PT. Permata Hijau Palm Oleochemical yang bergerak dibidang pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini beralamat diJl. Pulau Karimun III, Sampali, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara 20241. Penelitian ini akan dilakukan sejak Juni 2024 sampai penelitian ini selesai.

3.3 Objek Penelitian

Objek penelitian yang diamati adalah karyawan di departemen *Tank Farm* PT. Permata Hijau Palm Oleochemical. Temuan mengenai produktifitas tidak seimbang dikarena berbagai faktor. Beban kerja karyawan yang tidak seimbang salah satu penyebab kurang maksimal penyelesaian aktivitas di *tankfarm.*

IV. Pengumpulan Data

4.1 Jumlah dan Kapasitas Unit *Tank Farm*

PT. Permata Hijau Palm Oil saat ini memiliki 50 Tank farm dengan kapasistas 1000-4000 ton per unit. Saat ini Perusahaan mengalokasikan 25 tank untuk penerimaan bahan baku dan 25 tank untuk penyimpanan minyak jadi sebelum di kemas dalam plastik.

4.2 Data Pengukuran Siklus Operator *Tank Farm*

Data ini merupakan hasil observasi di lapangan, dimana waktu yang dibutuhkan operator *tank farm* untuk melakukan semua aktivitas per tim masing- masing.

4.3 Data *Performance Rating*

Dari hasil obeservasiyang dilakukan terhadap karyawan maka diperoleh rating faktor dengan metode *westinghouse* digunakan karena metode tersebut dapat mempertimbangkan faktor- faktor yang lebih lengkap sehingga hasil yang didapat lebih akurat. Faktor penyesuain tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.2.

***Tabel.4.2 Data Rating Faktor Operator* Tank Farm**

ID	Keterampilan	Usaha	Kondisi Kerja	Konsisten	Total
001	0.03	0.00	0.00	0.01	0.04
002	0.00	0.00	0.00	0.01	0.01
00.3	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
004	0.06	0.00	0.00	0.00	0.06
005	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02
006	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02
007	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
008	0.03	0.00	0.00	0.01	0.04
009	0.03	0.00	0.00	0.00	0.03
010	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
011	0.00	0.05	0.00	0.00	0.05
012	0.00	0.02	0.00	0.00	0.02
013	0.03	0.02	0.00	0.01	0.06
014	0.06	0.00	0.00	0.01	0.07
015	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
016	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00

Nilai rating faktor tertinggi sebesar 0.07 dimiliki oleh operator ID007 saat mengerjakan aktivitas yang artinya operator tersebut lebih memiliki kemampuan diatas rata- rata. Sedangkan nilai rating yang paling rendah adalah 0.00 yang artinya kemampuan operator tersebut adalah rata-rata. Hal ini dikarenakan masing- masing operator memiliki daya tanggap yang cepat atau baru lamanya melakukan pekerjaan yang didelegasikan.

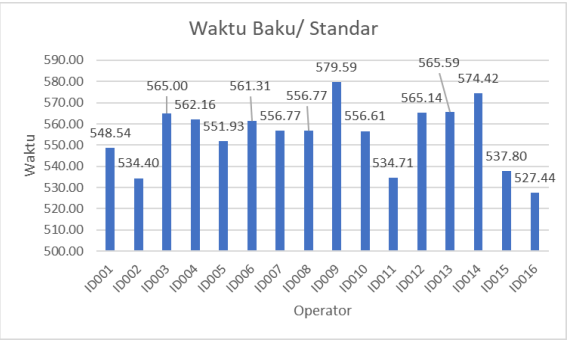
V. Analisa dan Evaluasi

5.1 Analisa

Pada kondisi saat ini jumlah operator *tank farm* memilik 16 operator yang dibagi menjadi 4 *group* dan 3 *shift.* Artinya 3 *group* berkerja dengan masing-masing 8 jam kerja sehari dan 1 *group* libur.Produktivitas menjadi indicator Perusahaan yaitu 100% yang artinya semua aktivitas dilakukan masing- masing operator sesuai *job description* dalam jam kerja normal selama 8 jam. Data yang diperoleh dari lapangan menggunakan *motion & time study* yang kemudian dilakukan pengujian uji kecukupan dan keseragaman data. Data dikumpulkan dari lapangan sebanyak 3 kali secara untuk masing- masing aktivitas untuk setiap operator *tankfarm.* Data tersebut dilakukan uji keseragam data dan kecukupandata , sehingga diperoleh dari hasil perhitungan hasilnya seragam dan data cukup untuk masing- masing operator.

Waktu baku didapatkan dari perkalian antara nilai waktu normal dengan nilai tingkat kelonggara (*allowance*).Penentuan allowance dilakukan memalui diskusi dengan kepala bagian masing-masing *group* dengan tujuan mengetahui kriteria kelonggaran serta Tingkat persentasenya. Kelonggaran tersebut ditetapkan berdasarkan tabel menurut *Internasional Labor Organization* (ILO). Masing- masing posisi memiliki tugas yang berbeda-beda, sehingga nilai allowance masing-masing posisi berbeda-beda disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Berdasarkan dari perhitungan yang dilakukan, didapatkan waktu baku seperti pada Gambar 2.

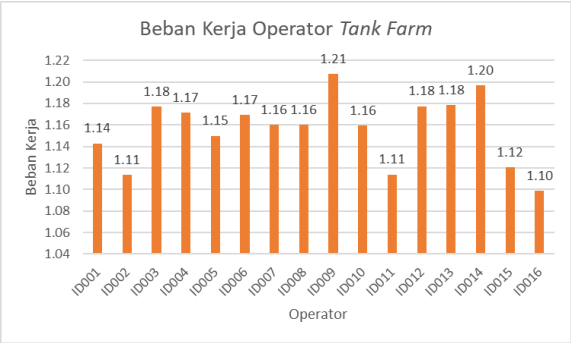


Gambar 2. Distribusi Waktu Baku Operator

Gambar 2. yang menjelaskan bahwa operator ID009 memiliki waktu baku paling tinggi dibandingkan dengan pekerja lainnya yaitu sebesar 579.59 menit perhari, hal ini dikarenakan waktu dalam menyelesaikan tugas lebih lama jika dibandingkan dengan pekerja lainnya. Sedangkan pekerjaan yang memiliki nilai waktu baku paling

rendah yaitu operator ID016 sebesar 527.44 menitperhari.

Setelah dilakukan perhitungan waktu standar, kemudian dilakukan perhitungan beban kerja masing- masing operator. Beban kerja diperoleh dengan membagian waktu standar dengan waktu efektif. Beban kerja yang diperoleh operator selama 8 jam kerja melebihi besarnya beban yang dapat diterima oleh seorang pekerja karena nilai beban kerja yang melebihi batas maksimum yang digunakan yaitu sebesar 100% seperti pada Gambar 3.

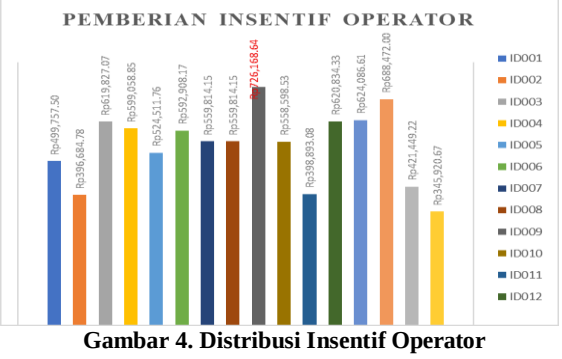


Gambar 3. Distribusi Beban Kerja Operator

Berdasarkan Gambar 3 semua operator mengalami beban kerja yang melebih batas maksimum yaitu lebih dari 100%.

5.2 Evaluasi Hasil

Beban kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk lama atau barunya serta keterampilan dari operator yang bekerja di departement *tank farm.* Setelah dilakukan perhitungan beban kerja, kemudian dilalukan perhitungan pemberiaan insentif atas kelebihan beban kerja yang diterima masing-masing operator *tank farm.* Pemberian insentif dilakukan dengan perhitungan kelebihan beban kerja dikali gaji perbulan. Tujuan perhitungan insentif adanya kepuasan bekerja maka kegiatan operasional akan berjalan lancar, karyawan lebih merasa bertanggung jawab terhadap perusahaan dengan menjaga nama baik perusahaan dan bagi perusahaan sendiri akan dapat mengembangkan kegiatannya dengan memperluas jaringannnya (Meutia & Narpati, 2021). Berikut merupakan grafik yang mempersentasikan dari hasil perhitungan insentif yang diterima oleh operator *tank farm* dari kelebihan beban kerja yang dialami.



Gambar 4. Distribusi Insentif Operator

Tenaga kerja yang telah lama bekerja sebaiknya perlu dilakukan training ulang sebagai bentuk penyegaran bagi tenaga kerja. Dalam dilaksanakannya pelatihan danpengembangan diiringi dengan peningkatan inovasi untuk efisiensi kerja dalam *reward* dan *recognition.*Apabila pekerja melakukan sebaliknya yang dapat merugikan perusahaan, maka pihak perusahaan pun berhak memberikan sanksi seperti teguran yang dapat menimbulkan efek jera bagi pekerja sebagai peringatan agar kesalahan tersebut tidak terulang.

VI. Kesimpulan dan Saran

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan terhadap beban kerja operator *tank farm* maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dengan perhitungan menggunakan metode *Work Load Analysis* (WLA), diperoleh bahwa semua operator yang ada di departemen *tank farm* mengalami kelebihan beban kerja dari 100%. Beban kerja yang paling tinggi dialami oleh operator ID001009 yaitu sebesar 1.21 dan paling rendah dialami oleh operator ID016 yaitu 1.10.
2. Kelebihan beban kerja dipengaruhi oleh lama barunya serta keterampilan dari masing- masing operator.
3. Dari beban kerja yang dialami oleh masing-masing operator, maka Perusahaan memberikan insentif berdasarkan kelebihan beban kerja yang dialami oleh operator tersebut.

6.2 Saran

Setelah melakukan penelitian ini, saran yang dapat diberikan penulisadalah sebagai berikut:

1. Perusahaan perlu melakukan pelatihan ulang untuk semua operator untuk mengevaluasi kinerja secara kualitas dan kuantitas serta memberikan keterampilan yang merata masing-masing operator.
2. Memberikan imbalan berupa insentif bagi operator yang bekerja dengan produktif serta memberikan sanki bagi operator yang tidak produktif
3. Melakukan analisis beban kerja setiap tahunnya agar beban kerja di Perusahaan merata.
4. Melakukan *redesign job description* masing-masing pekerja sesuai dengan keterampilan dan pengamalan dengan menentukan prioritas tugas berdasarkan urgensinya

Daftar Pustaka

[1]. Aldiansyah, R. 2023. *Analisis Beban Kerja dan Jumlah Pekerja Menggunakan Metode Workload Analysis (Studi Kasus: PT . Metal Stamping). 21*(1), 68– 76.

[2]. Amad Khoirudin, Febrina Agusti, B. N. D. 2023. *Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja di UMKM OMAH Kandang Berdasarkan Metode Work Load Analysis dan Work Force ANalysis*.

[3]. Fahmi, N., Zein, R., Widhiarso, W., Gratiana, M., & Jatiningsih, D., 2022. *Analisis Beban Kerja Menggunakan Metode Workload Analysis (WLA) Untuk Menentukan Kebutuhan Tenaga Kerja Optimal*. *1*(2), 70–80.

[4]. Fernanda, Y., & Hutabarat, J., 2023. *Analisa Beban Kerja Dengan Pendekatan Workload Analysis Untuk Menentukan*. *6*(2), 252–257.

[5]. Firnanda, R. A., & Murnawan, H., 2023. *Penentuan Jumlah Tenaga Kerja Pada Ud Surya Sejati Dengan Metode Workload Analysis (WLA)*. 1384–1399.

[6]. Gita Apriliani, Sri Handayani, A., 2017. *Prosedur Penyimpanan Cpo Atau Cpko Di PT ABC*. *Http://Repository.Polinela.Ac.Id/129/1/JURNALTA.Pdf*, *10*.

[7]. Hermanto, W., 2020. *Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis (WLA) Dalam Menentukan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Di PT INDOJT*. *19*(2), 247–256. https://doi.org/10.20961/performa.19.2.46467

[8]. Indriani, D., Wahono, B., & Primanto, A. B., 2021. *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Nonmedis dan Perawat pada Klinik Rumah Luka di Kabupaten Sidoarjo*. E-Jurnal Riset Manajemen, *10*(03), 135–145.

[9]. Irfan Fauzi, K. S., 2023. *Analisis Beban Kerja Untuk Menentukan Jumlah Sumber Daya Manusia Optimal Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis*. *8*(1), 327–338.

[10]. Maulidewi, N. R., 2023. *Analisis Beban Kerja untuk Menentukan Jumlah Pegawai Optimal dengan Menggunakan Metode Workload Analysis pada Unit Human Capital Yayasan Pendidikan Telkom*. *3*, 3289–3297.

[11]. Meutia, K. I., & Narpati, B., 2021. *Kontribusi Beban Kerja dan InsentifTerhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur*. *5*(1), 42–52.

[12]. Mukti,G.C., Sugiyono, A., & Fatmawati, W. 2022. *Analisis Pengukuran Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Dengan Metode Work Load Analysis*