

Perencanaan Tenaga Kerja pada CV. Project Imaji Nusantara Bandung menggunakan Metode *Workload Analysis*

Nayla Salsabilah^{1*}, Resya Dwi Marselina², Nada Zahra Salsabila³, Nadila Siti Fauziah⁴, Najwa Ainun Nabila⁵

¹⁻⁵ Universitas Teknologi Digital, Indonesia
email: nayla10124107@digitechuniversity.ac.id¹

Article Info :

Received:
02-06-2026
Revised:
10-06-2026
Accepted:
23-06-2026

Abstract

Workforce planning plays a crucial role in ensuring the balance between workload and human resource capacity, particularly in creative industries characterized by project-based and flexible working systems. CV. Project Imaji Nusantara Bandung faces unstandardized task distribution dynamics, requiring a more measurable approach to identify workforce needs objectively. This study analyzes workforce planning, maps actual workload distribution, and determines optimal staffing requirements using the Workload Analysis (WLA) approach. A descriptive qualitative method with a case study design was applied. Data were collected through in-depth interviews, direct observation, and documentation of work activities, and validated using source and method triangulation. Data analysis employed Workload Analysis calculations by comparing total working hours and employees' effective working time. The results indicate workload imbalance with a total of 360 working hours per month and 154 hours of effective working time, leading to an optimal requirement of 3 employees. The findings emphasize the importance of data-driven workforce planning to improve operational efficiency and employee well-being.

Keywords: Creative Industry, Productivity, Workload Analysis, Workforce Planning, Working Time.

Akstrak

Perencanaan tenaga kerja memiliki peran penting dalam memastikan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas sumber daya manusia, khususnya pada industri kreatif yang memiliki karakteristik kerja berbasis proyek dan fleksibel. CV. Project Imaji Nusantara Bandung menghadapi dinamika distribusi tugas yang belum terstandarisasi, sehingga diperlukan analisis yang lebih terukur untuk mengidentifikasi kebutuhan tenaga kerja secara objektif. Penelitian ini menganalisis perencanaan tenaga kerja, memetakan distribusi beban kerja aktual, serta merumuskan kebutuhan staf optimal menggunakan pendekatan Workload Analysis (WLA). Metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan desain studi kasus. Data diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi langsung, serta dokumentasi aktivitas kerja, kemudian diuji keabsahannya melalui triangulasi sumber dan metode. Analisis data dilakukan menggunakan perhitungan WLA dengan membandingkan total waktu kerja dan waktu kerja efektif karyawan. Hasil menunjukkan ketidakseimbangan beban kerja dengan total 360 jam per bulan dan waktu kerja efektif 154 jam, sehingga kebutuhan tenaga kerja optimal adalah 3 orang. Temuan ini menegaskan pentingnya perencanaan tenaga kerja berbasis data untuk meningkatkan efisiensi operasional dan kesejahteraan kerja.

Kata Kunci: Analisis Beban Kerja, Industri Kreatif, Produktivitas, Perencanaan Tenaga Kerja, Waktu Kerja.



©2022 Authors.. This work is licensed under a Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

PENDAHULUAN

Industri kreatif global pada dekade terakhir mengalami transformasi struktural yang signifikan akibat percepatan digitalisasi, fleksibilisasi kerja, dan meningkatnya ketergantungan pada tenaga kerja berbasis pengetahuan (*knowledge-based labor*), di mana efisiensi tidak lagi hanya ditentukan oleh otomasi tetapi oleh optimalisasi kapasitas manusia dalam sistem produksi yang dinamis dan berbasis proyek (Aulia, 2025). Dalam konteks ini, sektor produksi konten visual dan film berkembang menjadi ekosistem kerja yang sangat adaptif terhadap permintaan pasar, namun sekaligus rentan terhadap ketidakseimbangan beban kerja karena karakteristik pekerjaan yang bersifat non-rutin, berbasis tenggat waktu ketat, dan melibatkan intensitas kolaborasi lintas peran yang tinggi (Lay et al., 2024). Perubahan paradigma ini menempatkan perencanaan tenaga kerja sebagai elemen strategis yang tidak hanya

berfungsi administratif, tetapi juga sebagai instrumen utama dalam menjaga keberlanjutan produktivitas dan kesejahteraan pekerja dalam industri kreatif modern (Nuraeni et al., 2025). Studi-studi terbaru juga menunjukkan bahwa organisasi yang tidak mampu menyesuaikan kapasitas tenaga kerja dengan kompleksitas beban kerja akan menghadapi penurunan efektivitas operasional yang signifikan (Fauzi & Liawati, 2024). Pada titik ini, integrasi analisis beban kerja menjadi semakin relevan sebagai pendekatan berbasis data dalam merespons dinamika kebutuhan tenaga kerja yang fluktuatif di sektor berbasis proyek (Amanullah et al., 2026).

Kajian empiris terdahulu menunjukkan bahwa pendekatan *Workload Analysis* (WLA) telah banyak digunakan untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja optimal di berbagai sektor industri, termasuk manufaktur, jasa, dan produksi skala kecil hingga menengah, dengan hasil yang konsisten menunjukkan peningkatan efisiensi setelah dilakukan penyesuaian jumlah pekerja berdasarkan beban kerja aktual (Abdillah & Purnama, 2023). Penelitian lain juga mengonfirmasi bahwa penerapan WLA mampu mengidentifikasi ketidakseimbangan distribusi tugas yang sering tidak terlihat dalam sistem manajemen konvensional, sehingga memungkinkan organisasi melakukan redistribusi pekerjaan secara lebih proporsional (Rahmatullah et al., 2024). Dalam konteks yang lebih luas, studi oleh Khotimah & Jufriyanto (2025) menegaskan bahwa kombinasi WLA dan *Full Time Equivalent* (FTE) memberikan hasil pengukuran yang lebih komprehensif dalam menentukan jumlah pekerja optimal dibandingkan metode tunggal. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa perencanaan tenaga kerja berbasis beban kerja tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga strategis dalam meningkatkan performa organisasi secara keseluruhan (Khaeruman et al., 2024).

Meskipun demikian, sebagian besar penelitian masih berfokus pada sektor manufaktur yang memiliki pola kerja lebih terstruktur dibandingkan industri kreatif yang bersifat fleksibel dan berbasis proyek. Meskipun literatur mengenai *Workload Analysis* telah berkembang cukup luas, terdapat keterbatasan konseptual dan empiris yang signifikan terkait penerapannya dalam industri kreatif, khususnya pada organisasi yang memiliki struktur kerja non-linear dan tidak berbasis jam kerja tetap (Yuniaris et al., 2022). Banyak penelitian cenderung mengasumsikan stabilitas beban kerja yang konstan, padahal dalam praktiknya industri konten visual mengalami fluktuasi intensitas pekerjaan yang sangat tinggi bergantung pada siklus proyek dan tenggat waktu klien (Kaban, 2024). Selain itu, inkonsistensi hasil juga muncul terkait standar ideal beban kerja, di mana beberapa studi menyatakan ambang 100% sebagai kondisi optimal, sementara penelitian lain menunjukkan bahwa kondisi tersebut justru dapat memicu risiko kelelahan kerja jika tidak disertai manajemen waktu yang adaptif (Syafarudin & Pasca, 2024). Keterbatasan lain terletak pada minimnya integrasi antara analisis beban kerja dengan karakteristik psikososial pekerja kreatif yang cenderung mengalami tekanan kerja berbasis kreativitas dan ekspektasi subjektif klien (Masarroh & Anshori, 2024). Kondisi ini menunjukkan adanya celah penting dalam literatur yang belum sepenuhnya mengakomodasi kompleksitas industri kreatif berbasis proyek.

Urgensi permasalahan ini semakin mengemuka ketika organisasi kreatif dihadapkan pada tuntutan efisiensi biaya, kualitas output, dan kecepatan produksi secara simultan, yang sering kali tidak dapat dicapai akibat ketidakseimbangan rasio antara jumlah tenaga kerja dan beban pekerjaan aktual (Lestari & Darmala, 2022). Dalam konteks operasional, kelebihan tenaga kerja dapat meningkatkan biaya tetap perusahaan tanpa kontribusi produktivitas yang sepadan, sementara kekurangan tenaga kerja justru meningkatkan risiko *overwork*, penurunan kualitas hasil, serta meningkatnya *turnover* karyawan (Sitompul & Munthe, 2024). Studi-studi terkini juga menekankan bahwa tanpa sistem perencanaan tenaga kerja yang berbasis data, organisasi akan kesulitan menjaga stabilitas kinerja dalam jangka panjang, terutama pada sektor yang sangat bergantung pada proyek kreatif seperti industri film dan produksi visual (Natasha & Asri, 2024). Situasi ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan pendekatan analitis seperti *Workload Analysis* tidak hanya bersifat opsional, tetapi menjadi kebutuhan mendesak dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas dan keberlanjutan organisasi (Handini et al., 2026). Pada level praktis, ketidaktepatan dalam perencanaan tenaga kerja juga berpotensi mengganggu rantai produksi kreatif secara keseluruhan.

Dalam lanskap keilmuan manajemen sumber daya manusia, penelitian ini memposisikan diri pada irisan antara teori perencanaan tenaga kerja, manajemen beban kerja, dan praktik operasional industri kreatif berbasis proyek yang selama ini belum banyak dieksplorasi secara mendalam. Berbeda dengan studi sebelumnya yang dominan berfokus pada industri manufaktur atau organisasi dengan struktur kerja stabil, penelitian ini mengkaji dinamika tenaga kerja dalam konteks organisasi kreatif

yang memiliki pola kerja fleksibel, intensitas kerja tidak linear, serta ketergantungan tinggi pada tenggat waktu proyek. CV Project Imaji Nusantara Bandung sebagai objek penelitian merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi konten visual dan penyelenggaraan event kreatif, di mana proses kerja tidak terikat pada jam kerja formal, melainkan pada siklus produksi berbasis proyek yang sangat dinamis. Kondisi ini menjadikan perusahaan tersebut sebagai representasi ideal untuk mengkaji bagaimana beban kerja aktual terdistribusi di antara tenaga kerja kreatif yang sering menghadapi tekanan waktu dan tuntutan kualitas tinggi secara simultan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perencanaan tenaga kerja pada CV Project Imaji Nusantara Bandung menggunakan metode *Workload Analysis* guna menentukan kebutuhan tenaga kerja yang optimal berdasarkan beban kerja aktual pada setiap divisi kerja. Kontribusi teoritis penelitian ini terletak pada pengembangan kajian *Workload Analysis* dalam konteks industri kreatif yang memiliki karakteristik kerja fleksibel dan berbasis proyek, sehingga memperluas aplikasi konsep yang sebelumnya lebih banyak digunakan pada sektor manufaktur. Sementara itu, kontribusi metodologis penelitian ini terletak pada adaptasi pendekatan WLA dalam lingkungan kerja non-standar yang memungkinkan pengukuran beban kerja secara lebih kontekstual sesuai dengan dinamika industri konten visual. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis berupa rekomendasi strategis dalam penentuan jumlah tenaga kerja yang lebih efisien dan berkelanjutan bagi perusahaan kreatif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat empiris dengan pendekatan kualitatif deskriptif, karena data diperoleh langsung dari fenomena aktual di CV Project Imaji Nusantara Bandung melalui observasi lapangan, wawancara mendalam, dan dokumentasi aktivitas kerja untuk memahami distribusi beban kerja serta kebutuhan tenaga kerja secara kontekstual. Desain penelitian ini berfokus pada studi kasus (*case study*) yang memungkinkan analisis mendalam terhadap dinamika kerja industri kreatif berbasis proyek, di mana populasi penelitian mencakup seluruh karyawan yang terlibat dalam proses produksi konten visual, termasuk tim produksi, editing, dan manajemen proyek, sedangkan sampel dipilih menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan keterlibatan langsung dalam aktivitas yang memiliki beban kerja tinggi. Sumber data terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dengan manajemen dan staf operasional, serta data sekunder berupa dokumen internal perusahaan seperti jadwal produksi, pembagian tugas, dan catatan proyek. Operasionalisasi konsep beban kerja dalam penelitian ini mengacu pada intensitas aktivitas kerja yang diukur melalui jumlah tugas, durasi penyelesaian pekerjaan, serta tingkat keterlibatan tenaga kerja dalam setiap tahapan produksi, sementara perencanaan tenaga kerja dioperasionalkan sebagai kebutuhan jumlah optimal tenaga kerja yang disesuaikan dengan total beban kerja aktual.

Teknik analisis data menggunakan metode *Workload Analysis* (WLA) dengan pendekatan perhitungan proporsi beban kerja terhadap waktu kerja efektif untuk menentukan tingkat utilisasi tenaga kerja pada setiap posisi. Tahapan analisis meliputi identifikasi aktivitas kerja utama, pengukuran waktu standar setiap aktivitas berdasarkan observasi dan wawancara, perhitungan total beban kerja dalam satuan waktu, serta estimasi kebutuhan tenaga kerja optimal berdasarkan rasio beban kerja ideal mendekati 100% utilisasi. Data dianalisis secara sistematis dengan membandingkan beban kerja aktual dan kapasitas kerja tersedia untuk mengidentifikasi gap tenaga kerja yang terjadi pada setiap divisi. Validitas data dijaga melalui triangulasi sumber antara hasil wawancara, observasi langsung, dan dokumen perusahaan, sedangkan keabsahan temuan diperkuat melalui pengecekan ulang (*member checking*) kepada pihak manajemen. Pengujian asumsi dalam analisis ini dilakukan melalui pemeriksaan konsistensi waktu kerja efektif, keseragaman definisi aktivitas kerja antar divisi, serta kestabilan volume pekerjaan dalam periode observasi tertentu untuk memastikan bahwa hasil perhitungan WLA mencerminkan kondisi operasional yang realistis dan dapat digunakan sebagai dasar perencanaan tenaga kerja yang akurat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Distribusi Beban Kerja Aktual

Fenomena distribusi beban kerja pada CV Project Imaji Nusantara menunjukkan pola kerja yang tidak terstruktur secara rigid karena sistem kerja berbasis proyek yang menuntut fleksibilitas tinggi dalam setiap tahapan produksi konten visual. Aktivitas kerja tidak hanya berlangsung pada jam kerja

formal, tetapi juga meluas ke luar waktu kerja normal, terutama pada fase produksi dan penyuntingan yang memiliki tenggat ketat. Kondisi ini mencerminkan karakteristik industri kreatif yang sangat bergantung pada intensitas kolaborasi dan kecepatan eksekusi, sehingga distribusi tugas sering kali bersifat dinamis dan berubah sesuai kebutuhan proyek. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, situasi tersebut sejalan dengan konsep fleksibilitas tenaga kerja yang menuntut adaptasi tinggi terhadap perubahan beban kerja (Sofiyah et al., 2026). Pola kerja ini pada akhirnya menciptakan variasi beban kerja antar individu yang tidak selalu seimbang dalam satu periode produksi.

Table 1. Gambaran Distribusi Beban Kerja Aktual di CV Project Imaji Nusantara

Divisi Kerja	Rata-rata Jam Kerja/Bulan	Intensitas Aktivitas	Keterangan Beban
Produksi Video	140 jam	Tinggi	Overload
Editing	120 jam	Tinggi	Overload
Manajemen Proyek	60 jam	Sedang	Relatif stabil

Data pada Tabel 1 menunjukkan adanya ketimpangan distribusi beban kerja, khususnya pada divisi produksi dan editing yang memiliki intensitas kerja lebih tinggi dibandingkan manajemen proyek. Ketidakseimbangan ini mengindikasikan bahwa struktur pembagian kerja belum sepenuhnya disesuaikan dengan kapasitas aktual masing-masing tenaga kerja. Fenomena tersebut sejalan dengan temuan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat menurunkan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Amanullah et al., 2026). Selain itu, beban kerja yang terlalu tinggi pada divisi tertentu berpotensi meningkatkan risiko kelelahan kerja yang berdampak pada penurunan kualitas output kreatif. Kondisi ini menunjukkan bahwa fleksibilitas kerja tanpa perencanaan yang terukur dapat menimbulkan distorsi distribusi tugas dalam organisasi berbasis proyek.

Distribusi beban kerja yang tidak merata juga berkaitan dengan karakteristik industri kreatif yang cenderung mengutamakan penyelesaian proyek dibandingkan dengan standarisasi proses kerja. Dalam praktiknya, pekerja sering kali mengambil peran ganda untuk menyesuaikan kebutuhan produksi yang berubah secara cepat. Hal ini menyebabkan beban kerja tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif karena melibatkan tekanan kreatif yang tinggi. Studi sebelumnya menegaskan bahwa kondisi seperti ini umum terjadi pada organisasi kreatif yang belum memiliki sistem perencanaan tenaga kerja berbasis data (Khaeruman et al., 2024). Akibatnya, efisiensi kerja sangat bergantung pada kemampuan adaptasi individu dibandingkan sistem manajemen yang terstruktur.

Analisis lebih lanjut menunjukkan bahwa ketidakseimbangan distribusi beban kerja juga dipengaruhi oleh tidak adanya standar baku pembagian tugas antar proyek. Setiap proyek memiliki kompleksitas yang berbeda sehingga alokasi waktu kerja sering kali dilakukan secara subjektif berdasarkan pengalaman sebelumnya. Kondisi ini mengarah pada inkonsistensi dalam perencanaan tenaga kerja yang berdampak pada variasi beban kerja antar periode produksi. Dalam perspektif manajemen SDM, ketidakaturan ini menunjukkan lemahnya integrasi fungsi perencanaan tenaga kerja dalam organisasi (Lay et al., 2024). Hal tersebut memperkuat urgensi penerapan pendekatan kuantitatif seperti Workload Analysis untuk memberikan dasar objektif dalam pembagian tugas.

Dari sisi operasional, beban kerja yang tidak seimbang juga berdampak pada ritme kerja tim produksi yang cenderung tidak stabil antar proyek. Pada periode tertentu, pekerja mengalami overload yang signifikan, sementara pada periode lain terjadi penurunan aktivitas yang tidak optimal. Ketidakstabilan ini menciptakan inefisiensi dalam penggunaan waktu kerja yang tersedia. Fenomena tersebut konsisten dengan temuan bahwa ketidakseimbangan beban kerja dapat menghambat produktivitas organisasi secara keseluruhan (Linawati, 2023). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan yang mampu menstandarkan pengukuran beban kerja agar distribusi tenaga kerja lebih proporsional.

Secara keseluruhan, karakteristik distribusi beban kerja pada CV. Project Imaji Nusantara mencerminkan pola kerja fleksibel yang belum diimbangi dengan sistem perencanaan yang terukur. Kondisi ini menciptakan disparitas beban kerja antar divisi yang berdampak pada efisiensi operasional. Ketidakaturan tersebut memperlihatkan bahwa fleksibilitas tanpa kontrol berbasis data dapat menjadi sumber inefisiensi baru dalam organisasi kreatif. Dalam konteks ini, pengukuran beban kerja menjadi

instrumen penting untuk menyeimbangkan antara tuntutan proyek dan kapasitas tenaga kerja. Temuan ini menjadi dasar penting untuk analisis *Workload Analysis* pada bagian berikutnya.

Perhitungan *Workload Analysis* (WLA) dan Kebutuhan Tenaga Kerja

Hasil pengukuran beban kerja pada CV Project Imaji Nusantara menunjukkan bahwa total akumulasi waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh aktivitas produksi dalam satu bulan mencapai 360 jam. Sementara itu, kapasitas waktu kerja efektif yang tersedia berdasarkan jumlah tenaga kerja eksisting dan jam kerja produktif hanya sebesar 154 jam per bulan. Ketimpangan antara kebutuhan dan kapasitas ini menunjukkan adanya gap signifikan yang mengindikasikan ketidakseimbangan antara beban kerja aktual dan sumber daya manusia yang tersedia. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kondisi ini mencerminkan ketidaksesuaian antara demand pekerjaan dan supply tenaga kerja yang dapat berdampak pada efektivitas organisasi (Aulia, 2025). Situasi tersebut menjadi dasar utama dalam penerapan metode *Workload Analysis* untuk menentukan kebutuhan tenaga kerja yang lebih objektif.

Table 2. Hasil Perhitungan Utama *Workload Analysis*

Komponen Analisis	Nilai (Jam/Bulan)	Keterangan
Total Beban Kerja Aktual	360 jam	Seluruh aktivitas produksi
Waktu Kerja Efektif Tersedia	154 jam	Kapasitas tenaga kerja eksisting
Rasio Kebutuhan Tenaga Kerja	2,33 orang	Hasil perhitungan WLA
Kebutuhan Pembulatan	3 orang	Standar kebutuhan optimal

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa rasio kebutuhan tenaga kerja sebesar 2,33 mengindikasikan bahwa jumlah tenaga kerja yang tersedia saat ini tidak mampu mengakomodasi seluruh beban kerja yang ada secara optimal. Pembulatan menjadi 3 orang dilakukan untuk menyesuaikan kebutuhan operasional agar tidak terjadi overload pada individu pekerja. Hasil ini sejalan dengan temuan bahwa metode *Workload Analysis* mampu memberikan estimasi kebutuhan tenaga kerja yang lebih akurat dibandingkan pendekatan konvensional berbasis intuisi manajerial (Abdillah & Purnama, 2023). Selain itu, pendekatan ini juga memungkinkan organisasi untuk menghindari kesalahan alokasi tenaga kerja yang berpotensi menurunkan produktivitas.

Perhitungan beban kerja ini dilakukan dengan mengakumulasi seluruh aktivitas produksi yang terdiri dari tahap pra-produksi, produksi, hingga pasca-produksi yang masing-masing memiliki karakteristik waktu dan intensitas kerja yang berbeda. Setiap aktivitas kemudian dikonversi ke dalam satuan waktu kerja yang terstandarisasi untuk memperoleh total beban kerja yang terukur secara kuantitatif dan dapat dibandingkan secara objektif dengan kapasitas kerja yang tersedia. Pendekatan ini memungkinkan analisis yang lebih sistematis terhadap distribusi waktu kerja di setiap tahapan produksi sehingga tidak hanya berfokus pada hasil akhir, tetapi juga pada struktur proses kerja yang membentuk beban tersebut. Studi sebelumnya menunjukkan bahwa konversi aktivitas kerja ke dalam satuan waktu merupakan langkah fundamental dalam penerapan *Workload Analysis* yang valid dan dapat diandalkan dalam konteks perencanaan tenaga kerja (Handini et al., 2026). Dengan demikian, hasil perhitungan tidak hanya bersifat estimatif, tetapi juga berbasis data empiris yang terstruktur, terukur, dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan manajerial yang lebih presisi dalam organisasi.

Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas tenaga kerja juga menunjukkan adanya potensi risiko overload yang cukup tinggi pada kondisi eksisting, terutama pada divisi yang memiliki intensitas produksi lebih padat dibandingkan divisi lainnya. Ketika tenaga kerja harus menyelesaikan beban kerja yang melebihi kapasitas waktu efektif yang tersedia, maka produktivitas cenderung mengalami penurunan karena adanya tekanan waktu dan peningkatan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada kuantitas output, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas hasil kerja yang dihasilkan oleh tim produksi secara keseluruhan. Fenomena ini sejalan dengan temuan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat meningkatkan risiko kelelahan kerja sekaligus menurunkan performa karyawan dalam jangka menengah hingga panjang (Khotimah & Jufriyanto, 2025). Dalam konteks industri kreatif, kondisi tersebut menjadi lebih kritis karena kualitas output sangat

bergantung pada kondisi psikologis, konsentrasi, serta stabilitas kreativitas pekerja dalam menyelesaikan tugas berbasis proyek.

Selain risiko overload, hasil analisis juga menunjukkan potensi inefisiensi apabila jumlah tenaga kerja tidak disesuaikan secara akurat dengan kebutuhan aktual yang dihitung berdasarkan beban kerja riil di lapangan. Kelebihan tenaga kerja tanpa distribusi beban yang jelas dapat menyebabkan underutilization atau pemanfaatan tenaga kerja yang tidak optimal, di mana sebagian kapasitas sumber daya manusia tidak digunakan secara produktif dalam proses produksi. Hal ini pada akhirnya berdampak pada meningkatnya biaya operasional perusahaan tanpa disertai peningkatan output yang sebanding secara proporsional. Penelitian sebelumnya menegaskan bahwa perencanaan tenaga kerja yang tidak berbasis analisis beban kerja berpotensi menimbulkan ketidakefisienan struktural dalam organisasi, khususnya pada sektor yang memiliki pola kerja dinamis seperti industri kreatif (Sitompul & Munthe, 2024). Oleh karena itu, keseimbangan antara kapasitas tenaga kerja dan beban kerja aktual menjadi faktor kunci yang menentukan efektivitas sistem perencanaan sumber daya manusia dalam organisasi berbasis proyek.

Hasil perhitungan Workload Analysis menunjukkan bahwa kebutuhan tenaga kerja optimal pada CV. Project Imaji Nusantara adalah sebanyak 3 orang untuk memastikan seluruh beban kerja dapat terselesaikan secara efektif tanpa menimbulkan tekanan kerja berlebih pada individu tertentu. Hasil ini memberikan dasar kuantitatif yang kuat dalam proses pengambilan keputusan manajemen terkait penataan, distribusi, serta optimalisasi sumber daya manusia dalam kegiatan operasional perusahaan. Temuan ini juga memperkuat pentingnya pendekatan berbasis data dalam perencanaan tenaga kerja di industri kreatif yang memiliki karakteristik dinamis, fluktuatif, dan sangat bergantung pada siklus proyek. Dengan demikian, Workload Analysis tidak hanya berfungsi sebagai alat ukur teknis dalam menghitung kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis yang mampu meningkatkan efisiensi organisasi sekaligus menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja dan kapasitas manusia dalam sistem produksi.

Interpretasi Efisiensi dan Implikasi Perencanaan Tenaga Kerja

Hasil analisis Workload Analysis pada CV. Project Imaji Nusantara menunjukkan bahwa efisiensi tenaga kerja sangat dipengaruhi oleh keseimbangan antara kapasitas kerja aktual dan total beban kerja yang harus diselesaikan dalam setiap periode produksi. Ketika rasio beban kerja melebihi kapasitas yang tersedia, organisasi cenderung mengalami penurunan efektivitas operasional yang tidak hanya berdampak pada output, tetapi juga pada stabilitas proses kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa efisiensi tidak semata-mata ditentukan oleh jumlah tenaga kerja, tetapi oleh kesesuaian distribusi kerja terhadap kapasitas individu dalam organisasi. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, keselarasan antara beban kerja dan kapasitas tenaga kerja menjadi indikator utama keberhasilan perencanaan tenaga kerja (Aulia, 2025). Temuan ini menunjukkan bahwa pendekatan berbasis intuisi dalam pengelolaan tenaga kerja tidak lagi memadai dalam industri kreatif yang dinamis.

Table 3. Interpretasi Tingkat Efisiensi Tenaga Kerja berdasarkan Perbandingan antara Kondisi Aktual dan Hasil Perhitungan *Workload Analysis*

Indikator	Kondisi Aktual	Kondisi Ideal (WLA)	Interpretasi
Jumlah Tenaga Kerja	2 orang	3 orang	Defisit tenaga kerja
Utilisasi Waktu Kerja	>100%	~95–100%	Overload
Efisiensi Operasional	Rendah stabil	Optimal	Tidak seimbang

Berdasarkan Tabel 3, terlihat bahwa kondisi aktual menunjukkan defisit tenaga kerja yang berdampak langsung pada tingkat utilisasi waktu kerja yang melebihi batas optimal. Kondisi ini mencerminkan adanya beban kerja berlebih (overload) yang berpotensi menurunkan efektivitas kerja individu dalam jangka panjang. Dalam perspektif teoritis, kondisi utilisasi di atas kapasitas optimal mengindikasikan adanya ketidakseimbangan sistem kerja yang dapat memicu penurunan kualitas output organisasi (Handini et al., 2026). Oleh karena itu, hasil ini menegaskan bahwa kondisi aktual

belum mencapai tingkat efisiensi ideal yang diharapkan dalam sistem perencanaan tenaga kerja berbasis WLA.

Implikasi pertama dari kondisi tersebut adalah meningkatnya risiko kelelahan kerja yang berpotensi memengaruhi kualitas kreativitas dan produktivitas tim produksi secara menyeluruh dalam siklus kerja berbasis proyek. Dalam industri kreatif, penurunan kondisi fisik dan mental pekerja tidak hanya berdampak pada aspek kuantitas pekerjaan yang dapat diselesaikan, tetapi juga secara langsung memengaruhi kualitas ide, ketepatan eksekusi teknis, serta konsistensi hasil produksi yang dihasilkan dalam setiap tahap pengerjaan. Kondisi ini menjadi semakin krusial karena pekerjaan kreatif sangat bergantung pada stabilitas kognitif dan emosional individu dalam menghadapi tekanan waktu dan tuntutan klien yang dinamis. Fenomena ini sejalan dengan temuan bahwa beban kerja yang tidak proporsional dapat menghambat kinerja karyawan secara signifikan serta menurunkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Khotimah & Jufriyanto, 2025). Selain itu, kondisi overload yang berkepanjangan tidak hanya berdampak pada performa jangka pendek, tetapi juga dapat menciptakan tekanan psikologis yang berkelanjutan sehingga memengaruhi stabilitas kerja jangka panjang dan meningkatkan risiko burnout dalam lingkungan kerja kreatif.

Implikasi kedua berkaitan dengan aspek efisiensi biaya operasional perusahaan yang tidak optimal akibat ketidakseimbangan antara jumlah tenaga kerja dan beban kerja aktual yang harus diselesaikan dalam periode tertentu. Kekurangan tenaga kerja pada kondisi tertentu menyebabkan peningkatan beban lembur yang tidak terkontrol, yang pada akhirnya meningkatkan biaya tenaga kerja secara tidak langsung tanpa diikuti peningkatan produktivitas yang sebanding, sementara pada kondisi lain kelebihan tenaga kerja justru dapat menimbulkan pemborosan sumber daya manusia yang tidak memberikan kontribusi optimal terhadap output produksi. Dalam konteks manajemen organisasi, ketidakseimbangan ini mencerminkan kurangnya optimalisasi struktur tenaga kerja yang berdampak pada efektivitas biaya dan efisiensi operasional perusahaan secara keseluruhan (Sitompul & Munthe, 2024). Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan tenaga kerja tidak hanya berfungsi sebagai mekanisme administratif, tetapi juga memiliki peran strategis dalam menjaga keseimbangan antara produktivitas kerja, efisiensi penggunaan sumber daya, serta keberlanjutan finansial organisasi dalam jangka panjang.

Implikasi ketiga adalah perlunya restrukturisasi pembagian kerja yang lebih proporsional dan berbasis data aktual agar distribusi beban kerja antar divisi dapat berjalan secara lebih seimbang dan terukur. Tanpa adanya penyesuaian struktural yang berbasis pada hasil analisis kuantitatif, ketimpangan beban kerja akan terus berulang dan berpotensi menciptakan ketidakstabilan kinerja organisasi dalam jangka panjang, terutama pada sektor yang memiliki intensitas proyek tinggi seperti industri kreatif. Dalam konteks ini, Workload Analysis berfungsi sebagai instrumen korektif sekaligus preventif yang dapat memberikan dasar objektif dalam melakukan redistribusi tenaga kerja secara lebih adil dan efisien sesuai dengan kapasitas aktual masing-masing individu atau divisi. Studi sebelumnya menegaskan bahwa perencanaan tenaga kerja yang berbasis data mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara signifikan karena memberikan dasar pengambilan keputusan yang lebih akurat dan terukur (Amanullah et al., 2026). Oleh karena itu, hasil analisis ini tidak hanya bersifat deskriptif dalam menggambarkan kondisi eksisting, tetapi juga bersifat preskriptif yang dapat dijadikan acuan strategis dalam perbaikan sistem kerja organisasi.

Interpretasi efisiensi menunjukkan bahwa kondisi tenaga kerja di CV Project Imaji Nusantara masih berada pada tingkat suboptimal karena adanya ketidakseimbangan yang cukup signifikan antara kapasitas kerja yang tersedia dan total beban kerja aktual yang harus ditangani oleh organisasi. Hasil ini memperkuat urgensi penerapan sistem perencanaan tenaga kerja berbasis Workload Analysis secara berkelanjutan, bukan hanya sebagai evaluasi sesaat, tetapi sebagai bagian dari mekanisme manajemen operasional yang terus diperbarui sesuai dinamika proyek yang berjalan. Dengan adanya penyesuaian jumlah tenaga kerja menjadi 3 orang berdasarkan hasil perhitungan WLA, organisasi berpotensi mencapai tingkat efisiensi yang lebih stabil, adaptif, dan berkelanjutan dalam menghadapi fluktuasi beban kerja di industri kreatif. Temuan ini juga menegaskan bahwa efisiensi dalam industri kreatif sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengelola beban kerja secara adaptif, terukur, dan berbasis data empiris yang valid. Dengan demikian, Workload Analysis tidak hanya berfungsi sebagai alat analisis teknis, tetapi juga sebagai dasar strategis dalam pengambilan keputusan manajerial yang berdampak langsung terhadap keberlanjutan kinerja organisasi.

KESIMPULAN

Perencanaan tenaga kerja pada CV Project Imaji Nusantara belum dilaksanakan secara sistematis dan terstruktur karena perusahaan masih menerapkan pola kerja berbasis proyek dengan tenaga kerja freelance yang bersifat fleksibel dan menyesuaikan kebutuhan produksi. Kondisi ini memang memberikan keuntungan dalam hal adaptabilitas jumlah tenaga kerja terhadap fluktuasi proyek, namun pada saat yang sama menimbulkan konsekuensi berupa ketidakseimbangan distribusi beban kerja antar individu maupun divisi yang terlibat dalam proses produksi. Dalam praktik operasionalnya, beberapa tenaga kerja harus menjalankan lebih dari satu peran secara simultan dalam periode waktu yang sama, sehingga terjadi penumpukan beban kerja yang tidak proporsional dan berpotensi menurunkan efektivitas kerja secara keseluruhan. Temuan ini menunjukkan bahwa tanpa adanya sistem perencanaan tenaga kerja yang berbasis pengukuran kuantitatif dan terstruktur, pengelolaan sumber daya manusia dalam organisasi kreatif menjadi kurang optimal dan kurang mampu menjawab dinamika kebutuhan kerja yang fluktuatif.

Hasil analisis Workload Analysis menunjukkan bahwa total waktu kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan seluruh aktivitas operasional dalam satu bulan mencapai 360 jam, sedangkan waktu kerja efektif yang tersedia hanya sebesar 154 jam. Perbandingan antara beban kerja dan kapasitas tersebut menghasilkan rasio kebutuhan tenaga kerja sebesar 2,33 yang kemudian dibulatkan menjadi 3 orang sebagai jumlah tenaga kerja optimal. Temuan ini memperlihatkan bahwa metode Workload Analysis mampu memberikan pendekatan yang lebih objektif, terukur, dan berbasis data empiris dalam menentukan kebutuhan tenaga kerja yang sesuai dengan kondisi aktual di lapangan. Dengan demikian, hasil analisis ini memperkuat pentingnya penggunaan pendekatan berbasis data dalam mengurangi subjektivitas dalam perencanaan tenaga kerja, khususnya pada industri kreatif yang memiliki karakteristik kerja dinamis, tidak rutin, dan sangat bergantung pada siklus proyek.

Berdasarkan hasil tersebut, jumlah tenaga kerja optimal sebanyak 3 orang direkomendasikan untuk dapat menciptakan keseimbangan antara beban kerja dan kapasitas kerja sehingga risiko kelebihan beban kerja (overload) dapat diminimalkan dan efisiensi operasional dapat ditingkatkan secara signifikan. Selain itu, perusahaan disarankan untuk mulai menerapkan sistem perencanaan tenaga kerja yang lebih sistematis dan tidak hanya bergantung pada fleksibilitas kerja berbasis proyek, serta melakukan penerapan Workload Analysis secara berkala sebagai dasar evaluasi kebutuhan tenaga kerja yang lebih akurat. Penyesuaian jumlah tenaga kerja ini perlu diiringi dengan penguatan kompetensi melalui pengembangan keterampilan (upskilling) agar setiap tenaga kerja mampu beradaptasi dengan kompleksitas pekerjaan yang terus berkembang dalam industri kreatif. Dengan kombinasi antara penataan jumlah tenaga kerja yang tepat dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan berpotensi mencapai kondisi kerja yang lebih efisien, produktif, dan berkelanjutan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, V. H., & Purnama, J. (2023). Penentuan Jumlah Tenaga Kerja pada Proses Pembuatan Batu Bata dengan Metode Work Load Analysis (WLA) Guna Memenuhi Permintaan. *Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri*, 3(2), 1542-1552. <https://doi.org/10.46306/tgc.v3i2.194>
- Amanullah, A. A., Asstauri, M. S., Anggraeni, A., Madyana, F. N., & Marselina, R. D. (2026). Analisis Perencanaan Tenaga Kerja dalam Mengatasi Hambatan Beban Kerja Karyawan pada PT Aksara Riksa Perdana Bandung. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal*, 3(06 Juni), 3646-3653. <https://ipssj.com/index.php/ojs/article/view/1515>
- Aulia, D. (2025). Mencetak Sukses Bersama: Panduan Perencanaan SDM untuk Pertumbuhan Perusahaan dan Karyawan. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi*, 4(1), 63-70. <https://doi.org/10.61930/jebmak.v4i1.1014>
- Fauzi, M., & Liawati, L. (2024). Implementasi Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada CV Prayana Anom Jakarta. *Jurnal Sinergi Manajemen*, 1(3), 323-330. <https://doi.org/10.70285/djmzxh59>
- Handini, F., Sofyan, D. K., & Gani, S. A. (2026). Pengukuran Beban Kerja dan Jumlah Tenaga Kerja Menggunakan Metode Full Time Equivalent (FTE) dan Work Load Analysis (WLA) pada Produksi Tempe di UD. Mawar Sari. *Journal of Industrial Engineering and Operation Management (JIEOM)*, 9(1). <https://dx.doi.org/10.31602/jieom.v9i1.22457>
- Kaban, K. B. (2024). Penelitian Analisis Beban Kerja Karyawan Di Badan Pengelola Tabungan

- Perumahan Rakyat (BP Tapera) Dengan Metode Work Load Analysis. *Journal on Pustaka Cendekia Informatika*, 2(3), 77-90. <https://doi.org/10.70292/pctif.v2i3.33>
- Khaeruman, K., Mukhlis, A., Bahits, A., & Tabroni, T. (2024). Strategi perencanaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 7(1), 41-50. <https://dx.doi.org/10.48181/jrbmt.v7i1.23910>
- Khotimah, K. & M. Jufriyanto (2025). Analisis Beban Kerja Karyawan Untuk Menentukan Jumlah Pekerja Yang Optimal Menggunakan Metode Workload Analysis (WLA) dan Full Time Equivalent (FTE). *INTECOMS: Journal of Information Technology and Computer Science*, 8(5), 1534-1540. <https://doi.org/10.31539/bff2p111>
- Lay, A. C., Hardini, A. T. H., & Rizky, B. A. (2024). Pentingnya perencanaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. *Jurnal bintang manajemen*, 2(2), 144-155. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3135>
- Lestari, S. L., & Darmala, R. S. P. (2022). Penentuan Jumlah Pekerja Optimal Pada Bagian Receiving Dengan Metode Work Load Analysis (Studi Kasus Pt. Batam Aero Technic). *Journal Industrial Manufacturing*, 7(2), 97-102. <https://doi.org/10.31000/jim.v7i2.6888>
- Linawati, L. (2023). Analisis Perencanaan Tenaga Kerja. *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur*, 2(2), 236-249. <https://ejournal.iainu-kebumen.ac.id/index.php/maen/id/article/view/1785>
- Masarroh, I., & Anshori, M. I. (2024). Metode penilaian kinerja yang efektif di ASEAN: Systematic Literature Review. *EBISMAN eBisnis Manajemen*, 2(4), 78-89. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v2i4.598>
- Natasha, Y., & Asri, D. H. (2024). Kegiatan Perancangan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV Bonana di Kota Batam. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Mentari*, 1(5), 151-157. <https://doi.org/10.59837/jpmm.v1i5.34>
- Nuraeni, E., Hardi, A. K. D., & Reksono, B. (2025). Konsep dasar perencanaan sumber daya manusia. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Bisnis Internasional Indonesia (BII)*, 5(1), 24-31. <https://doi.org/10.56145/ekobis.v5i1.298>
- Rahmatullah, A., Huda, M., & Rizkiyani, R. (2024). Analisis Beban Kerja Pada Bagian Produksi Dengan Menggunakan Metode Workload Analysis (Wla) Di Cv. Salando. In *National Conference on Applied Business, Education, & Technology (NCABET)* (Vol. 3, No. 1, pp. 494-506). <https://doi.org/10.46306/ncabet.v3i1.144>
- Sitompul, R., & Munthe, K. (2024). PERENCANAAN TENAGA KERJA PT. ANEKA DIGITAL SUKSESINDO. *JAMBU: Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 1(01), 110-118. <https://sorakgemaintelektual.com/jurnal/index.php/jambu/article/view/77>
- Sofiyah, S., Susantiaji, A., Asmara, H. W., Latifah, L., Milisani, M., Dewi, P. P., ... & Hamris, S. (2026). Manajemen sumber daya manusia. <https://repository.cideka.com/publications/688715/manajemen-sumber-daya-manusia#cite>
- Syafarudin, M. F., & Pasca, Y. D. (2024). Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Cleaning Service Area Fly Ash Storage PT Indo Raya Tenaga Dengan Metode Workload Analysis. *Journal of Innovation in Management, Accounting and Business*, 3(3), 232-240. <https://doi.org/10.56916/jimab.v3i3.1036>
- Syarifuddin, R., Hayat, E. J., & Tjaptjani, D. S. D. (2025). Estimasi Kebutuhan Tenaga Kerja Langsung Menggunakan Workload Analysis untuk Optimalisasi Beban Produksi. *Jurnal Kalibrasi*, 23(2), 430-442. <https://doi.org/10.33364/kalibrasi/v.23-2.3128>
- Yuniaris, W., Putri, N. A. S. M., & Lestari, A. D. (2022). Analisa Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Optimal Bagian Produksi Dengan Metode Workload Analysis Di CV. Surya Food Indonesia. *Sinteks: Jurnal Teknik*, 11(2), 1-9. <https://jurnal.stt.web.id/index.php/teknik/article/view/189>