

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN DASAR TEORI

2.1. Tinjauan Pustaka

Penelitian Kabul & Febrianto (2021) menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur PVC memiliki distribusi beban kerja yang tidak merata di departemen *workshop*, di mana sebagian pekerja mengalami *overload*, sementara sebagian lainnya mengalami *underload*. Hal ini menunjukkan pentingnya penyesuaian jumlah pekerja berdasarkan analisis *Full-Time Equivalent* untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang optimal.

Penelitian Fitriani, dkk. (2023) ini membahas evaluasi sistem kerja pada bagian pengemasan industri makanan yang sering mengalami penumpukan barang di satu titik tertentu. Peneliti melakukan observasi langsung untuk menghitung waktu siklus dan waktu normal pada setiap elemen gerakan pekerja. Hasil analisis menunjukkan bahwa tingginya beban kerja disebabkan oleh ketidakseimbangan antara volume target produksi dengan jumlah personel yang tersedia. Ketimpangan ini mengakibatkan beberapa pekerja mengalami kelelahan ekstrem sementara stasiun kerja lain berada dalam kondisi menganggur. Solusi yang ditawarkan melibatkan redistribusi beban kerja dan penambahan tenaga kerja di titik-titik kritis guna menjaga ritme produksi tetap stabil.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Rifki & Hidayati (2024) dengan judul *Analisis Beban Kerja dengan Metode FTE Sebagai Dasar Perencanaan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada PT XYZ* bertujuan untuk menganalisis beban kerja pada objek penelitian yaitu PT XYZ dengan menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE). Dalam penelitian ini, dilakukan perencanaan kebutuhan tenaga kerja untuk membantu PT XYZ dalam menyelesaikan masalah yang ada terutama untuk mengatasi potensi kelebihan tenaga kerja. Penelitian ini menghasilkan perencanaan untuk jumlah SDM yang optimal pada setiap departemen dan berhasil menunjukkan keseimbangan pada perusahaan XYZ.

Menurut penelitian Saputra & Herliansyah (2022), efektivitas penggunaan waktu kerja oleh operator di bagian inspeksi akhir dan pengepakan sangat menentukan produktivitas perusahaan. Melalui metode pengamatan acak, ditemukan adanya distribusi beban kerja yang tidak merata antar *shift*, yang memicu penurunan konsentrasi pada jam-jam sibuk. Penelitian ini menekankan bahwa pembagian

tugas yang lebih merata serta realokasi tanggung jawab dapat menjadi solusi efektif untuk meningkatkan utilisasi waktu tanpa harus menaikkan biaya operasional secara signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari, M. & Wijayanto, P. (2024) dengan judul *Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja PT Kamaltex* berfokus pada hubungan antara beban kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Objek penelitian memiliki masalah yaitu produktivitas karyawan yang dirasa belum optimal. Dengan metode kuantitatif dan analisis regresi linear berganda, penelitian ini menghasilkan hubungan yang positif antara tingkat beban kerja dan kepuasan kerja dengan peningkatan produktivitas karyawan saat bekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Al Ghifar, M.H.I. dkk. (2025) pada objek penelitian Industri manufaktur yang memiliki masalah ketidakseimbangan beban kerja dikarenakan fluktuasi yang meningkat terutama di gudang hingga >133% menggunakan metode penelitian analisis beban kerja (WLA), *Fault Tree Analysis* (FTA) dan *Process Activity Mapping* (PAM). Penelitian ini berhasil menyeimbangkan beban kerja dan mengurangi ketergantungan perusahaan untuk melemburkan karyawan sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Yulidanti, Y., & Assegaf, A.R. (2022) pada objek penelitian Karyawan PT Bank Permata Cabang Sunter Royal yang memiliki masalah kesenjangan kinerja dan adanya dugaan mengenai pengaruh lingkungan kerja menggunakan pendekatan kuantitatif dan deskriptif untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan. Hasil dari penelitian ini adalah Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan dan penelitian ini menghasilkan uji hipotesis yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Ramadana (2021) dalam objek penelitian perusahaan manufaktur bagian pengelolaan persediaan bahan baku yang memiliki masalah resiko kekurangan atau kelebihan stok akibat *lead time* pemesanan bahan baku yang tidak akurat. Penelitian ini menghasilkan bahwa *leadtime* yang tepat sangat penting dalam melakukan penentuan *Reorder Point* dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan pelanggan dan kelancaran persediaan.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Kurniawan (2020) dengan judul *Analisis beban kerja karyawan PT XYZ Indonesia bagian insulation menggunakan Metode FTE* berfokus pada penentuan jumlah karyawan yang ideal untuk menunjang pekerjaan yang ada pada perusahaan dengan efisien. Masalah yang timbul pada objek penelitian adalah adanya penurunan kualitas kerja karyawan dan adanya keterlambatan dalam melakukan penyelesaian pekerjaan atau *overtime*. Dengan adanya masalah tersebut, peneliti menggunakan metode *Full Time Equivalent* (FTE) untuk menyelesaikan masalah tersebut dan berhasil untuk mengidentifikasi kapasitas kerja dan menghitung jumlah karyawan yang ideal yang dibutuhkan oleh perusahaan.



Tabel 2.1. Ringkasan Tinjauan Pustaka

No	Peneliti	Objek Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil penelitian
1	Rifki & Hidayati (2024)	Perencanaan kebutuhan tenaga kerja PT XYZ	Ketidakseimbangan antara jumlah pekerja aktual dengan volume pekerjaan dalam beberapa departemen	Analisis beban kerja dengan FTE	Menghasilkan suatu perencanaan untuk jumlah SDM yang optimal pada setiap departemen dan berhasil menunjukkan keseimbangan pada perusahaan berikut
2	Saputra & Herliansyah (2022)	Bagian <i>Final Inspection</i> & <i>Packing</i> Manufaktur	Distribusi beban kerja yang timpang dan rendahnya penggunaan waktu efektif.	<i>Work Sampling</i> dan Analisis Produktivitas.	Usulan realokasi tugas berhasil meningkatkan efisiensi penggunaan jam kerja karyawan tanpa rekrutmen besar.
3	Puspitasari, M. & Wijayanto, P. (2024)	Pengaruh beban kerja terhadap produktivitas PT Kamaltex	Produktivitas karyawan belum optimal	Kuantitatif dan analisis regresi linear berganda	Terdapat hubungan positif yang kuat antara tingkat beban kerja dan kepuasan kerja dengan peningkatan produktivitas karyawan. Ini mengindikasikan bahwa kedua faktor tersebut adalah pendorong utama hasil kerja

Tabel 2.1. Lanjutan

No	Peneliti	Objek Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil penelitian
4	Al Ghifar, M. H. I. et al. (2025)	Industri manufaktur	Adanya beban kerja yang berlebih pada area tertentu seperti <i>warehouse</i> akibat fluktuasi permintaan	<i>Workload Analysis, Fault Tree Analysis, Process Activity Mapping</i>	Berhasil menyeimbangkan beban kerja dan berhasil mengurangi ketergantungan pada lembur sehingga meningkatkan efisiensi dan produktivitas biaya
5	Yulidayanti, Y., & Assegaf, A. R. (2022)	Karyawan PT. Bank Permata Sunter Royal Cabang	Kesenjangan Kinerja dan dugaan pengaruh lingkungan kerja	Pendekatan kuantitatif dan deskriptif	Lingkungan kerja dan disiplin kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan.
6	C. A. MacKenzie & C. W. Zobel (2024)	Perusahaan Listrik pasca <i>superstorm sandy</i>	Cara memulihkan operasional dan produktivitas	Pemodelan matematis	Berhasil untuk mengalokasikan sumber daya secara optimal untuk meningkatkan produktivitas perusahaan

Tabel 2.1. Lanjutan

No	Peneliti	Objek Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil penelitian
7	Fitriani, dkk. (2023)	Departemen Packing Industri Makanan	<i>Bottleneck</i> di stasiun pengemasan akibat beban kerja yang melebihi kapasitas normal (<i>overload</i>).	<i>Workload Analysis</i> (WLA) dan <i>Time Study</i> .	Penurunan beban kerja ke level optimal setelah penambahan tenaga kerja, meningkatkan <i>output</i> harian secara signifikan.
8	Kurniawan (2020)	<i>Supply Operations in Chain Postal Logistic</i>	Penurunan kualitas hasil kerja dan adanya keterlambatan penyelesaian pekerjaan	<i>Full Time Equivalent</i> (FTE)	Berhasil mengidentifikasi kapasitas kerja dan menghitung jumlah tenaga kerja yang ideal untuk menyelesaikan tugas yang ada
9	Kabul & Febrianto (2021)	Analisis kebutuhan tenaga kerja di perusahaan PVC	35% pekerja mengalami beban kerja rendah (<i>underload</i>). 45% pekerja memiliki beban kerja normal. 20% pekerja mengalami <i>overload</i> .	<i>Full-Time Equivalent</i> (FTE).	Optimalisasi komposisi pekerja dapat dilakukan melalui penyesuaian distribusi tugas dan penataan ulang <i>job description</i> sesuai hasil <i>Full-Time Equivalent</i> .

Tabel 2.1. Lanjutan

No	Peneliti	Objek Penelitian	Permasalahan	Metode	Hasil penelitian
10	Ramadana (2021)	Perusahaan manufaktur bagian Pengelolaan persediaan bahan baku	Adanya resiko kekurangan stok atau kelebihan stok akibat <i>lead time</i> pemesanan bahan baku yang tidak akurat	Analisis Regresi untuk menguji pengaruh variabel	<i>Lead time</i> yang tepat sangat penting dalam penentuan <i>Reorder Point</i> (ROP) dan memiliki pengaruh signifikan terhadap kelancaran persediaan dan kepuasan pelanggan

2.2. Dasar Teori

Dasar teori merupakan landasan secara ilmiah yang mendukung proses penelitian. Dasar teori mencakup konsep, metode, teori, prinsip yang berhubungan dengan permasalahan yang di selesaikan. Selain menggunakan teori-teori yang didapatkan pada buku-buku sebelumnya, penulis juga melakukan penulisan ini berdasarkan mata kuliah yang telah diambil sebelumnya yaitu pada mata kuliah Perancangan Sistem Terintegrasi. Berikut ini merupakan teori-teori yang akan berkaitan dengan penulisan ini. Penggunaan dasar-dasar dari mata kuliah Perancangan Sistem Terintegrasi menjadi instrumen penting dalam memetakan interaksi antara elemen manusia dan metode kerja di departemen terkait. Penulis menerapkan prinsip-prinsip desain sistem tersebut untuk mengevaluasi sejauh mana beban kerja yang ada berdampak pada performa sistem. Dengan demikian, teori-teori yang dipaparkan selanjutnya tidak hanya bersifat tekstual, namun juga berpijak pada metodologi perancangan sistem yang sistematis dan terstruktur

2.2.1. Sumber Daya Manusia

Dalam kerangka teori manajemen organisasi, sumber daya manusia (SDM) diposisikan sebagai pilar inti yang memerlukan skema perencanaan matang guna menghadapi kompleksitas era modern. Sebagaimana diuraikan oleh Yuliani (2023) dalam karyanya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, MSDM tidak boleh dipandang sebatas urusan administratif belahan semata. Sebaliknya, disiplin ini merupakan perpaduan antara landasan teoretis dan konsep fundamental yang dipersiapkan untuk menyelesaikan berbagai persoalan praktis di lingkungan kerja. Cakupan pengelolaannya sangat luas, dimulai dari penyusunan rencana strategis hingga kemampuan memitigasi hambatan baru yang muncul dalam ekosistem kerja saat ini. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh keluwesan fungsi SDM dalam mengadopsi prinsip manajemen yang integratif sesuai dengan tuntutan zaman.

Hal utama dari teori ini menempatkan SDM bukan sebagai komponen pasif, melainkan aset strategis yang pengembangannya wajib diselaraskan dengan proyeksi visi jangka panjang lembaga. Oleh sebab itu, menjawab tantangan ketenagakerjaan masa kini memerlukan keselarasan antara kebijakan manajerial yang terstruktur dengan pemahaman mendalam terhadap kebutuhan personel yang kian beragam.

2.2.2. Tenaga Kerja

Menurut Sipayung dkk. (2021), tenaga kerja merupakan setiap orang yang mempunyai kompetensi untuk melaksanakan pekerjaan, baik secara mandiri maupun di bawah naungan lembaga tertentu, guna memproduksi barang atau jasa bagi keperluan pribadi serta publik. Dalam konteks hukum, individu dalam kelompok ini merupakan subjek yang memiliki hak-hak dasar serta kewajiban yang dijamin secara legal oleh aturan negara. Tenaga kerja tidak sekadar dilihat sebagai instrumen produktivitas, melainkan sebagai fondasi pembangunan bangsa yang berorientasi pada peningkatan kualitas hidup dan martabat manusia. Cakupan tenaga kerja bersifat komprehensif, meliputi mereka yang telah terserap di lapangan kerja, para pencari kerja, hingga pelaku aktivitas produktif di sektor informal.

Lebih mendalam lagi, interaksi antara pekerja dalam sebuah institusi membentuk sebuah relasi industrial yang menghubungkan antara pemberi kerja dan penerima kerja. Keberhasilan dan kinerja seorang karyawan sangat ditentukan oleh adanya jaminan hukum, jaminan keselamatan di lingkungan kerja, serta terpenuhinya hak-hak fundamental secara layak. Hal ini menjadi krusial mengingat kedudukan tenaga kerja sebagai penggerak utama dalam setiap lini operasional bisnis. Dengan mendalami karakteristik serta batasan yuridis mengenai ketenagakerjaan, sebuah organisasi dapat menyusun strategi perencanaan SDM yang lebih akurat dan selaras dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia.

2.2.3. Manpower Planning

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai metode strategis dalam mengelola aset manusia agar organisasi mampu meraih keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Merujuk pada pemikiran Helmiyatun dkk. (2021), cakupan MSDM meliputi integrasi proses dari tahap perencanaan dan pengorganisasian hingga pengembangan kapasitas individu guna mendukung pencapaian visi lembaga. Dalam ekosistem ini, perencanaan tenaga kerja (*manpower planning*) menjadi pilar krusial yang bersifat proaktif dalam memproyeksikan kebutuhan staf di masa depan. Upaya ini dilakukan untuk menjamin bahwa perusahaan memiliki personel dengan jumlah dan kualifikasi yang tepat pada momen yang dibutuhkan, sehingga efisiensi operasional tetap terjaga tanpa adanya hambatan akibat kekurangan atau kelebihan pegawai.

Lebih lanjut, perencanaan SDM berperan sebagai penghubung antara pengelolaan talenta dengan strategi bisnis yang lebih luas. Melalui evaluasi kebutuhan tenaga kerja yang mendalam, perusahaan dapat memetakan kesenjangan antara kapasitas SDM saat ini dengan beban kerja yang diprediksi akan muncul. Keberhasilan dalam *manpower planning* sangat ditentukan oleh ketajaman data serta pemahaman komprehensif terhadap dinamika pekerjaan di unit terkait. Melalui skema perencanaan yang terstruktur, setiap divisi dapat diperkuat oleh personel yang kompeten secara proporsional. Hal ini tidak hanya memicu produktivitas kerja yang lebih tinggi, tetapi juga menekan risiko pemborosan waktu kerja serta memastikan seluruh target institusi tercapai sesuai jadwal yang telah ditentukan

2.2.4. Produktivitas

Menurut Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2021), produktivitas merupakan pilar utama yang menentukan level kemajuan serta kapabilitas kompetitif sebuah bangsa. Dari sudut pandang ketenagakerjaan, kualitas *output* yang dihasilkan oleh setiap personel memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap keberhasilan organisasi dibandingkan sekadar penambahan jumlah staf atau akumulasi modal. Sebuah sistem produksi baru dikatakan produktif apabila secara konsisten mengintegrasikan nilai efisiensi, efektivitas, serta standar mutu yang terjaga. Perusahaan mampu memaksimalkan profitabilitas yang pada gilirannya akan menstimulasi pertumbuhan ekonomi serta taraf hidup masyarakat secara umum.

Secara operasional, produktivitas tenaga kerja mencerminkan korelasi antara *input* SDM yang digunakan dengan volume produk atau jasa yang dihasilkan. Terdapat tiga instrumen pengukuran utama yang lazim digunakan dalam evaluasi ini:

1. Produktivitas Tenaga Kerja: Sebuah parameter yang melihat total capaian atau *output* yang dihasilkan oleh tiap individu pekerja selama satu tahun penuh.
2. Produktivitas Jam Kerja: Skala pengukuran yang menunjukkan seberapa besar hasil yang sanggup diciptakan oleh pegawai untuk setiap satu jam durasi kerja.
3. Produktivitas Ekuivalen Tenaga Kerja (ETK): Merupakan metode pengukuran tenaga kerja penuh yang menitikberatkan pada standarisasi pemenuhan jam kerja normal, yakni 40 jam dalam sepekan.

Pemahaman mendalam terhadap ketiga variabel tersebut sangat krusial; peningkatan angka produktivitas menjadi landasan bahwa pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi telah mencapai titik efisiensi yang optimal. Kaitannya dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, konsep ETK memiliki keterkaitan erat dengan metode *Full-Time Equivalent* (FTE). Keduanya berfungsi sebagai alat standarisasi waktu guna memetakan beban kerja riil serta menetapkan jumlah tenaga kerja yang paling proporsional demi mengejar target operasional perusahaan, termasuk dalam strategi reduksi *lead time* yang menjadi fokus utama penelitian ini.

2.2.5. Beban Kerja

Merujuk pada pemikiran Hermawan (2024), beban kerja didefinisikan sebagai totalitas dari volume serta derajat kesulitan tugas yang harus dituntaskan oleh individu maupun kelompok dalam kurun waktu tertentu. Pengaturan beban kerja yang presisi merupakan pilar utama dalam manajemen untuk memastikan efisiensi operasional berjalan optimal, sembari tetap memprioritaskan kesejahteraan psikologis dan kepuasan staf. Secara strategis, kemampuan sebuah institusi dalam mendistribusikan tanggung jawab secara efektif menjadi variabel penentu keberhasilan di tengah iklim kerja yang terus berubah. Melalui evaluasi beban kerja yang akurat, organisasi dapat meningkatkan produktivitas tanpa harus mengorbankan aspek kemanusiaan para pekerjanya.

Penulis menggarisbawahi krusialnya menjaga ritme kerja yang proporsional. Hal ini dikarenakan beban tugas yang melebihi batas kemampuan fisik dan mental berpotensi memicu stres kerja, kelelahan akut, hingga penurunan kualitas *output* secara drastis. Sebaliknya, pemberian tugas yang terlalu sedikit juga berdampak negatif, seperti munculnya rasa jenuh dan berkurangnya motivasi karyawan. Oleh karena itu, manajerial memiliki peran vital untuk menjamin bahwa setiap tanggung jawab dibagikan secara adil dan diselaraskan dengan kompetensi serta kapasitas masing-masing personel.

Dalam tataran operasional, dinamika beban kerja dipengaruhi oleh berbagai dimensi, baik faktor eksternal yang berasal dari lingkungan kantor maupun faktor internal yang berkaitan dengan kondisi personal karyawan. Secara mendalam, analisis beban kerja melibatkan peninjauan terhadap volume aktivitas, tingkat kerumitan pekerjaan, serta ketepatan dalam memenuhi tenggat waktu (*deadline*). Dengan memahami variabel-variabel tersebut, organisasi atau perusahaan dapat

memetakan penggunaan waktu secara lebih efisien, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian target performa perusahaan secara holistik.

2.2.6. Full-Time Equivalent

Guna memastikan sebuah organisasi memiliki komposisi jumlah pegawai yang ideal, sangat krusial untuk melakukan evaluasi melalui mekanisme Analisis Beban Kerja (ABK). Merujuk pada pemikiran Mahawati dkk. (2021) dalam bukunya yang membahas produktivitas dan beban kerja, penghitungan beban tugas dilakukan dengan cara mengonversi setiap rangkaian aktivitas operasional ke dalam satuan durasi waktu.

Inti dari pendekatan FTE ini adalah membandingkan akumulasi bobot pekerjaan—yang dihitung dari volume tugas harian—dengan ketersediaan waktu kerja efektif dalam periode tertentu. Melalui hasil perhitungan indeks FTE ini, manajemen dapat memetakan efisiensi kerja staf ke dalam tiga klasifikasi utama: beban kerja yang seimbang atau ideal (*inload*), beban kerja yang melampaui kapasitas staf (*overload*), maupun kondisi di mana beban kerja berada di bawah kapasitas yang tersedia (*underload*).

2.2.7. Lead time

Merujuk pada penjelasan Nagari dkk. (2024) dalam literatur mengenai manajemen logistik, salah satu tanggung jawab utama fungsi logistik adalah menjamin produk tersedia pada waktu, lokasi, serta kondisi yang akurat melalui integrasi berbagai aktivitas. Dalam kerangka kerja ini, waktu tunggu (*lead time*) tidak lagi dipahami sebatas durasi pengiriman barang, melainkan sebagai totalitas siklus waktu yang meliputi pergerakan komoditas dari titik asal hingga sampai ke tangan konsumen akhir.

Sektor transportasi menjadi pilar yang sangat menentukan durasi *lead time* karena perannya dalam mengelola perpindahan fisik barang dalam berbagai skala jarak. Adanya gangguan pada moda transportasi dapat memicu dampak sistemik yang mengakibatkan terhentinya proses produksi akibat ketidaksiapan bahan baku pada waktu yang ditentukan. Oleh sebab itu, akselerasi siklus waktu melalui pembenahan sistem logistik dianggap sebagai langkah strategis bagi korporasi untuk mereduksi kesalahan manusia, memacu kecepatan operasional, serta memberikan nilai tambah yang lebih besar bagi pelanggan.

Selain itu, pengendalian waktu tunggu yang efisien menuntut adanya sinergi yang kuat antar berbagai elemen dalam rantai pasokan, termasuk area pergudangan yang berfungsi sebagai poros distribusi. Implementasi teknologi informasi serta sistem otomatisasi kini menjadi solusi mutakhir untuk memangkas *lead time* melalui penyediaan data secara *real-time*. Visibilitas data ini memungkinkan manajemen mengambil kebijakan secara lebih presisi dan cepat. Dengan meminimalisir durasi waktu tunggu, perusahaan tidak hanya mampu beradaptasi secara fleksibel terhadap fluktuasi pasar, tetapi juga berhasil menekan beban operasional secara menyeluruh.

2.2.8. Hubungan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dengan Organisasi

Sumber Daya Manusia (SDM) tidak boleh hanya dipandang sebagai unit administratif belaka, melainkan sebuah fungsi strategis yang menyatukan seluruh aspek operasional perusahaan. Sejalan dengan pemikiran Sumarmi (2024), tanggung jawab dalam mengelola SDM sesungguhnya tidak terbatas pada departemen personalia, namun juga merupakan kewajiban setiap pimpinan di seluruh tingkatan. Setiap manajer, apa pun bidang spesifiknya, secara implisit mengemban tugas MSDM ketika mereka melakukan rekrutmen, menyusun struktur upah, hingga memberikan dorongan motivasi bagi bawahannya. Oleh sebab itu, manajemen manusia merupakan elemen inti yang menyatu dalam kerangka manajemen organisasi secara menyeluruh.

Aspek fundamental lainnya dalam pengelolaan ini adalah ketaatan terhadap payung hukum yang berlaku di Indonesia. Keberlangsungan organisasi sangat ditentukan oleh kapasitas para pengambil kebijakan dalam memahami serta mengimplementasikan regulasi ketenagakerjaan secara konsisten. Hal ini mencakup pemenuhan hak-hak dasar yang tertuang dalam UU No. 13 Tahun 2003, kepatuhan terhadap sistem pengupahan sesuai PP No. 78/2015, hingga penyediaan jaminan sosial melalui program BPJS.

Mengingat sifat hukum yang terus bertransformasi, fungsi SDM bertindak sebagai garda terdepan dalam mensosialisasikan pembaruan regulasi, baik yang berkaitan dengan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3) maupun kebijakan anti-diskriminasi.