

## OPTIMASI PENJADWALAN KARYAWAN RAMAYANA BALLET PRAMBANAN (PT TWC)

Helmi Prima Nugraha <sup>1</sup>, Al Hasin <sup>2</sup>

*Department of Management, Faculty of Business and Economics  
Universitas Islam Indonesia, Sleman, Special Region of Yogyakarta Indonesia*

Correspondence		
Email: <a href="mailto:helmiprima10@gmail.com">helmiprima10@gmail.com</a>	No. Telp:	
Published 3 April 2025	Published 6 April 2025	Published 7 April 2025

### ABSTRAK

Penjadwalan karyawan merupakan bagian integral dari manajemen operasional, yang dirancang untuk memastikan sumber daya manusia diorganisasi secara efisien dalam mendukung tujuan perusahaan. Implementasi sistem penjadwalan yang ada saat ini menunjukkan sejumlah kelemahan yang berdampak pada efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan. Optimasi penjadwalan operasional adalah suatu proses untuk menentukan waktu terbaik untuk menjalankan suatu operasi dengan mempertimbangkan sumber daya, waktu, biaya, dan pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Tujuan penelitian yang dilakukan adalah mengidentifikasi berbagai faktor yang menyebabkan sistem penjadwalan di PT.Taman Wisata Candi belum optimal. Laporan magang ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang mencakup observasi dan wawancara dengan manajer, kepala bagian, serta staff di Kantor Unit Teater dan Pentas PT TWC. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, upaya peningkatan efektivitas kinerja karyawan, Ramayana Ballet Prambanan PT TWC dapat mempertimbangkan langkah-langkah tambahan seperti: pengkajian ulang penjadwalan karyawan terutama pembagian proporsional antara pelayanan dan administrasi guna meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Kemudian mengkaji ulang kebutuhan sumber daya manusia pada bagian-bagian operasional guna mendukung kinerja dan kesejahteraan karyawan yang beriringan dengan efektivitas pementasan. Penjadwalan karyawan di Ramayana Ballet Prambanan PT TWC menunjukkan hasil yang masih perlu disempurnakan, terdapat tantangan signifikan seperti: ketidakseimbangan pembagian tugas layanan dan administrasi, kekurangan tenaga kerja yang menyebabkan jam kerja berlebih saat high season, dan perlunya manajemen mengisi posisi kosong. Meskipun ada kompensasi lembur, diperlukan evaluasi dan penjadwalan ulang untuk meningkatkan efisiensi dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

**Kata Kunci:** Optimasi, Penjadwalan, Kinerja Karyawan

### PENDAHULUAN

PT TWC merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara, saat ini seluruh saham PT TWC merupakan milik Pemerintah Indonesia. Memegang semangat transformasi sebagai Indonesia Heritage Management, bidang bisnis utama PT TWC terbagi dalam 4 pilar yaitu, Heritage Park, Cultural Park, Amenities dan Attraction serta didukung subsidiaries PT Bhumi Visatanda dan PT Management CBT Nusantara. Pada tanggal 1 Juli 2021, PT TWC mendapat kepercayaan dari Pemerintah RI dalam Kerja Sama Pemanfaatan Taman Mini Indonesia Indah (TMII) bersama Kementerian Sekretariat Negara RI.

Penjadwalan karyawan merupakan bagian integral dari manajemen operasional, yang dirancang untuk memastikan setiap sumber daya manusia diorganisasi secara efisien dalam mendukung tujuan perusahaan. Dalam konteks Ramayana Ballet Prambanan PT TWC, yang dikenal sebagai salah satu atraksi budaya terkemuka, penjadwalan karyawan memiliki peran krusial dalam menjamin kelancaran operasional pementasan yang melibatkan tim pelayanan, administrasi, dan pendukung lainnya. Namun, implementasi sistem penjadwalan yang ada saat ini menunjukkan sejumlah kelemahan yang berdampak pada efektivitas operasional dan kesejahteraan karyawan.

Salah satu masalah utama adalah ketidakseimbangan pembagian tugas antara pelayanan dan administrasi. Ketidakprofesionalan ini sering menyebabkan beban kerja administratif yang berlebihan pada Sebagian karyawan, sementara yang lain fokus sepenuhnya pada layanan

pelanggan. Hal ini tidak hanya menurunkan efisiensi kerja tetapi juga memengaruhi motivasi dan produktivitas individu. Selain itu, selama periode sibuk seperti musim liburan atau puncak kunjungan wisatawan, kekurangan tenaga kerja menyebabkan beberapa karyawan harus bekerja lebih lama, yang dapat berdampak negatif pada Kesehatan fisik dan mental mereka. Di sisi lain, sistem penjadwalan manual yang digunakan tidak cukup fleksibel untuk menangani kebutuhan operasional yang terus berubah, serta cenderung mengabaikan faktor-faktor pribadi seperti kebutuhan istirahat dan preferensi jam kerja karyawan.

Optimasi penjadwalan operasional adalah suatu proses untuk menentukan waktu terbaik untuk menjalankan suatu operasi dengan mempertimbangkan sumber daya, waktu, biaya dan pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi organisasi. Penjadwalan operasional yang baik akan membantu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal dengan meminimalkan biaya dan meningkatkan produktivitas. Dileep R. Sule (2007) memaparkan secara umum penjadwalan (scheduling) merupakan suatu tindakan untuk menentukan prioritas atau mengatur kegiatan agar dapat memenuhi syarat, kendala, maupun tujuan tertentu.

Dalam era digital yang semakin berkembang, optimasi penjadwalan operasional menjadi semakin penting untuk memenuhi kebutuhan bisnis yang kompleks dan dinamis. Tingkat kompetisi yang semakin tinggi, menuntut organisasi untuk memanfaatkan sumber daya dengan efektif dan efisien untuk dapat bersaing dengan rivalnya. Dengan pendekatan yang lebih terstruktur, kendala ini dapat diatasi melalui pengembangan metode penjadwalan yang lebih berbasis data, dan mempertimbangkan aspek-aspek kesejahteraan karyawan.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan berbagai faktor yang menjadi penyebab ketidakefektifan dalam penjadwalan karyawan. Penelitian ini tidak hanya untuk meningkatkan efisiensi dalam operasional perusahaan, tetapi juga untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, produktif, dan berkelanjutan bagi seluruh karyawan.

## KAJIAN LITERATUR

### Manajemen Operasional

Definisi dari manajemen operasional sesuai pemaparan Jay Heizer dan Barry Rander (2009), ialah serangkaian aktivitas yang menghasilkan nilai dalam bentuk barang dan jasa dengan mengubah input menjadi output. Wiliam J. Stevenson (2009) juga menguatkan hal tersebut dimana manajemen operasional dijelaskan sebagai sistem manajemen atau serangkaian proses dalam pembuatan produk atau penyediaan jasa. Nuryanti et al (2022), mendukung pemahaman manajemen operasional dapat diartikan sebagai upaya untuk memanfaatkan alat pengendali dalam mengawasi aktivitas perusahaan, dengan tujuan memastikan bahwa produk yang ditawarkan kepada konsumen telah dikelola secara optimal dan memenuhi standar yang ditetapkan. Kesimpulan yang dapat diambil dari definisi yang dipaparkan para ahli tersebut ialah Manajemen operasional adalah upaya pengendalian secara optimal semua faktor produksi yang ada, baik itu tenaga kerja (SDM), mesin, peralatan, bahan baku dan faktor produksi lainnya, dalam proses perubahan sehingga menjadi barang atau jasa yang berbeda. Pengendalian memerlukan keahlian guna mencapai tujuan individu dalam organisasi.

### Job Description

Menurut Hasibuan (2007:32) Job Description adalah dokumen tertulis yang menjelaskan tugas dan tanggung jawab, kondisi kerja, hubungan antar pekerjaan, serta berbagai aspek pada suatu posisi dalam organisasi. Ketidakjelasan dalam deskripsi pekerjaan dapat membuat karyawan tidak memahami peran dan tanggung jawabnya, yang pada akhirnya berdampak pada kurang optimalnya pelaksanaan pekerjaan. Garry Desseler (2006) juga mengemukakan mengenai Job description, menurutnya Job Description merupakan dokumen tertulis yang menjelaskan apa yang harus dilakukan oleh karyawan, bagaimana cara

melaksanakannya, serta dalam kondisi seperti apa pekerjaan tersebut dilakukan. Sesuai dengan job description, kegiatan yang dilakukan bersifat independen dan tidak boleh saling mengganggu, tidak ada tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas dan komunikasi terjalin dengan baik berkat kerjasama yang baik antar karyawan. Job description kiranya dapat mendeskripsikan dengan baik isi pekerjaan, lingkungan, dan kondisi pekerjaan.

### Penjadwalan

Penjadwalan merupakan proses perencanaan yang bertujuan untuk menentukan waktu dan alokasi sumber daya dalam suatu operasi guna meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Dalam sektor manufaktur dan jasa, penjadwalan berperan penting dalam pengambilan keputusan untuk mengoptimalkan penggunaan tenaga kerja dan peralatan. Efektivitas sistem penjadwalan dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti jenis pekerjaan, kompleksitas produksi, dan dinamika permintaan. Metode penjadwalan dapat bersifat statis, yang diterapkan pada lingkungan kerja dengan pola tetap, atau dinamis, yang menyesuaikan perubahan kondisi secara real-time. Untuk mengatasi tantangan dalam penjadwalan, system penjadwalan efektif yang mempertimbangkan berbagai faktor seperti keterampilan karyawan, ketersediaan waktu, dan tingkat permintaan, perusahaan dapat memastikan bahwa tenaga kerja dimanfaatkan secara optimal tanpa mengorbankan kesejahteraan karyawan.

### Kerangka Kerja

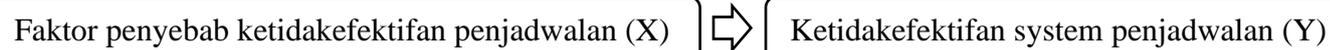


Diagram 1.1  
Alur Penyusunan Laporan Magang

### METODE

Laporan magang ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang mencakup observasi dan wawancara dengan berbagai pihak di Ramayana Ballet Prambanan (PT TWC) seperti manajer, kepala bagian, serta *staff*. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan metode analisis konten.

Laporan magang ini menggunakan data primer sebagai sumber data. Data primer merupakan data utama hasil pengamatan dan wawancara dari sumber pertama yang didapatkan oleh peneliti yang berkepentingan dengan tidak melalui perantara.

Metode pengumpulan data merupakan proses sistematis untuk memperoleh informasi yang valid. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan observasi dan wawancara bertempat di PT Taman Wisata Candi.

Observasi adalah Teknik pengumpulan data melalui pengamatan dan pencatatan terhadap objek yang diteliti (Abdurrahman, 2006) dengan tujuan memperoleh informasi yang relevan dengan penelitian. Penelitian ini menggunakan observasi partisipatif, di mana peneliti mengamati, mendengarkan, dan berpartisipasi dalam aktivitas subjek penelitian (Susan Stainback, 1988). Selama empat bulan magang di Ramayana Ballet Prambanan PT TWC, penulis bertugas sebagai procurement officer, memungkinkan observasi langsung terhadap operasional, strategi penjadwalan karyawan, serta pengelolaan sumber daya manusia. Penulis juga mengamati jumlah dan kebutuhan pengunjung untuk menganalisis dampaknya terhadap efisiensi penjadwalan karyawan dan kualitas layanan. Hasil observasi dicatat sebagai data primer dalam laporan penelitian ini.

Wawancara adalah bentuk interaksi yang melibatkan pertukaran informasi, perasaan, dan motivasi antara pihak-pihak yang terlibat (Stewart & Cash dalam Herdiyanto, 2016). Menurut Esterberg (Sugiyono, 2002), wawancara dibagi menjadi tiga jenis: terstruktur, tidak terstruktur, dan semi-terstruktur. Penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur di

Ramayana Ballet Prambanan PT TWC untuk memperoleh data yang lebih mendalam mengenai strategi operasional, terutama dalam penjadwalan karyawan dan pengelolaan sumber daya manusia. Wawancara difokuskan pada indikator efisiensi penjadwalan, fleksibilitas waktu kerja, kepuasan karyawan, dan dampaknya terhadap kualitas layanan. Adapun profil responden, peneliti menuangkan profil responden ke dalam tabel.

No	Nama	Kode	Jabatan	Media wawancara
1.	Wahid Rendra Setiawan	R1	<i>Procurement and Human Resources Staff</i>	Tatap Muka dan WhatsApp
2.	Fauzan Falih	R2	<i>Attraction and commercial staff</i>	Tatap Muka dan WhatsApp

Sumber: Data Primer (2024)

Pertanyaan yang digunakan penulis dalam mewawancarai responden dituangkan melalui tabel dibawah ini.

Kode	Pertanyaan
P1	Apakah menurut anda sistem penjadwalan yang ada saat ini sudah efisien? Mengapa?
P2	Apakah anda merasakan kepuasan terhadap jadwal kerja yang disediakan oleh Ramayana Ballet Prambanan PT TWC?
P3	Apakah jadwal yang dibuat saat ini fleksibel dan dapat disesuaikan jika ada perubahan mendadak?
P4	Apakah ada keluhan dari karyawan mengenai jadwal kerja yang terlalu padat atau tidak konsisten?
P5	Bagaimana jadwal kerja karyawan berpengaruh terhadap persiapan pementasan Ramayana Ballet?
P6	Bagaimana cara perusahaan menangani situasi ketika karyawan tiba-tiba berhalangan hadir atau sakit?
P7	Apakah pernah terjadi situasi di mana penjadwalan yang buruk menyebabkan gangguan dalam operasional atau kualitas pementasan?
P8	Apakah anda merasa jadwal kerja saat ini sudah sesuai dengan beban kerja yang dihadapi setiap karyawan?
P9	Bagaimana perusahaan memastikan ketersediaan sumberdaya manusia yang cukup pada setiap pementasan?
P10	Bagaimana proses evaluasi terhadap efektivitas penjadwalan karyawan dilakukan?

Sumber: Data Primer (2024)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Observasi

Penulis melakukan observasi selama periode magang berlangsung dengan mengamati manajer dan karyawan saat mereka menjalankan proses kerja, terutama yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Observasi dilakukan dengan menggunakan teknik partisipan dan nonpartisipan, tergantung pada situasi di lapangan. Selama magang, penulis ditempatkan di bagian procurement officer dengan tugas menginput data menggunakan sistem ERP perusahaan. Selain itu, penulis juga membantu manajer dalam berbagai aspek seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian, dan evaluasi. Posisi ini tentunya memudahkan penulis dalam melakukan observasi.

Berdasarkan observasi yang dilakukan penulis, sistem penjadwalan yang digunakan oleh Ramayana Ballet Prambanan PT TWC masih belum maksimal, terutama dalam hal keefisienan karyawan dalam memenuhi kebutuhan pengunjung. Ketidakseimbangan dalam alokasi karyawan pada shift pagi dan sore menyebabkan ketidakefektifan dalam mendukung pementasan. Selain itu, proses penyusunan jadwal yang dilakukan secara manual menggunakan Microsoft Office Excel memerlukan waktu yang cenderung lama dan rentan terhadap ketidaksesuaian, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas pelayanan. Penulis mengamati cara ini masih belum maksimal dan perlu dikembangkan karena karyawan pada bagian pelayanan pementasan mendapat tugas lebih dari satu pada saat yang bersamaan.

### Hasil Wawancara

Wawancara dilakukan penulis pada bagian internal Ramayana Ballet Prambanan PT TWC yaitu Asisten manajer, serta Staff operasional sebagai peserta uji kompetensi. Adapun wawancara dilakukan secara langsung dan tidak langsung. Pelaksanaan wawancara berjalan secara langsung dengan tatap muka pada saat penulis masih melaksanakan kegiatan magang, dan juga secara tidak langsung melalui *WhatsApp* untuk memenuhi informasi yang masih kurang.

Kode	R1	R2
P1	Sudah, karena pementasan dilaksanakan dalam waktu 4 hari dalam satu minggu jadi sistem penjadwalan menggunakan system shift untuk efisiensi, karena jika tidak menggunakan sistem shift maka nanti ada insentif atau lembur	Ideal dengan beberapa catatan, jadi pertunjukan reguler 4x seminggu ketika ada pertunjukan regular semua karyawan akan masuk jadi jadwal libur diluar jadwal regular selain pertunjukan regular juga ada beberapa private event dimana kegiatannya diluar pementasan regular jadi yang terjadwal libur diluar jadwal pementasan akan diminta masuk yang dimana akan ada kompensasinya, pementasan regular sudah sesuai karena disesuaikan dengan kebutuhan pementasan terkait dengan private event kebutuhan pasti berbeda baik jumlah dan posisinya apa saja yang dibutuhkan penjadwalan tersebut dibuat menyusul ketika sudah ada event tersebut
P2	Puas, dengan catatan perlu adjustment sedikit, karena selama ini saya di admin ketika malam di layanan dalam 1 minggu jadwal admin hanya 1 hari lainnya di layanan. Puas karena sebisa mungkin pekerjaan terselesaikan tapi alangkah baiknya jika jadwal di admin ditambah.	Memang sudah tanggung jawab di unit pelaksana sudah tau konsekuensinya bahwa jadwal tidak akan pasti berbeda dengan di kantor pusat yang mana office hour, di unit karena unit pelaksana di mana kadang hari libur, long weekend, tanggal merah yang mana karyawan biasa libur karena kita unit kerja jadi bisa masuk selain itu jadwal regular kami liburnya tidak berdampak

		jadi liburnya bisa senin sama rabu, senin sama minggu atau kamis sama senin bukan masalah puasny tapi di unit sudah memang seharusnya seperti itu
P3	Hingga sekarang jadwal masih fleksibel, ketika ada event atau acara diluar pementasan mendadak pasti akan perlu adjustment jadwal bulanan dari situ bisa diatur lagi untuk jadwalnya, misal hari rabu aku masuk pagi tapi kebetulan ada event tambahan itu bisa yang harusnya aku masuk pagi ditarik ke masuk siang untuk layani event terutama di akhir bulan atau awal bulan pasti banyak mengerjakan laporan jadi mau ga mau harus menyesuaikan dengan kebutuhan administrasi walaupun kadang libur kalau diminta masuk ya harus siap	Sangat fleksibel apalagi ketika ada event tertentu jadi yang jadwalnya libur bisa masuk yang masuk pagi bisa masuk siang yang masuk siang bisa masuk malam jadi menyesuaikan event di tempat kita
P4	Keluhan pasti ada apalagi kalau ada event” di luar pentas misal senin ada event khusus di resto, rabu pentas regular yang seharusnya libur ada event, kamis, jumat, sabtu pementasan regular, keluhan karena jadwal yang padat ada, keluhan cape pasti ada tapi dari keluhan tersebut ada insentifnya, misal hari rabu seharusnya libur tapi diminta masuk karena ada event itu ada kompensasinya, kemudian dalam kondisi senin masuk pagi tapi diminta lanjut sampai sore itu juga ada kompensasinya, jadi bisa diatasi dengan kompensasi	Kalau jadwal regular sebenarnya sudah ideal libur 2x dalam satu minggu walau tidak berdampingan tapi kalau ada private event itu bisa seminggu tidak libur yang membutuhkan karyawan pada bagian pelayanan dan nantinya akan ada pemberian kompensasinya keluhan sudah pasti ada tapi karena memang ini tugas dan tanggung jawab jadi tetap harus masuk untuk pelayanan event tersebut yang bisa dilakukan adalah mengoptimalisasi kinerja seseorang misal terjadwal senin dan rabu libur tapi di hari libur itu ada event biasanya kalau bisa digantikan orang lain bisa satu orang libur satu orang menggantikan yang libur misal pada event di bagian soundman 1 orang cukup maka yang masuk sesuai yang dibutuhkan saja namun ketika regular kebutuhannya 3 maka yang masuk sesuai dengan yang dibutuhkan jadi menyesuaikan kebutuhan tim
P5	Jadwal dibikin sebelum terbitnya jadwal bulanan misal November ini ada event apa saja jadwal pementasan apa saja sebisa mungkin dimitigasi kebutuhan karyawan untuk setiap pos-pos persiapan disesuaikan berdasarkan kebutuhan tersebut untuk open	Sangat berpengaruh karena tugas utamanya adalah pelayanan pementasan regular yang mana melakukan persiapan pentas jadi semua sudah terbagi sesuai dengan pos kerjanya masing-masing ketika

air dan trimurti juga memiliki perbedaan secara persiapan, penjadwalan untuk di open air dari kebutuhan among tamu berbeda sekali dengan trimurti pos-pos nya lebih banyak sehingga kebutuhan orangnya juga lebih banyak sedangkan di trimurti jumlah pos nya lebih sedikit dimitigasi berdasarkan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Kemudian bulan November event nya apa saja sudah terplanning harus disiapkan orang-orangnya yang dimasukkan ke dalam event tersebut berapa orang, karena kalau ada event pun itu berbeda di kita ada Ramayana dan roro jonggrang kalua property Ramayana itu kan banyak ada angkat-angkat gamelan dan property yang lainnya karena pementasan live, sedangkan untuk jonggrang lebih sedikit karena yang di properti yang digunakan sedikit apalagi saat open air harus benar-benar teliti saat penjadwalan

dalam pementasan regular yang terjadwal masuk kemudian berhalangan hadir itu akan sangat berpengaruh selain karena setiap karyawan sudah memiliki tugasnya masing-masing karyawan kita terbatas jadi kalau ada pementasan regular semua orang harus masuk dan dijadwal masuk kalau misal ada karyawan tambahan itu bisa ngebackup yang berhalangan hadir Cuma kondisi sekarang belum ada tambahan pada bagian pelayanan walaupun masih bisa di backup Cuma akan lebih maksimal jika semuanya masuk

- P6 Ketika ada karyawan berhalangan hadir dalam layanan misal ada yang libur dimintai tolong mengganti yang sedang sakit, jadi karyawan yang masuk pagi bisa diminta untuk masuk siang untuk menggantikan yang sedang sakit. Jika kondisinya tidak ada yang bisa menggantikan maka nanti bisa juga double job pindah dari satu pos ke pos yang lainnya untuk membantu mengisi kekurangan tadi
- P7 Ketika event khusus 1-2 kali pernah ada kalua untuk penjadwalan regular selama ini sudah terorganisir dengan baik, tapi pas event khusus itu penjadwalan kurang sesuai, semisal event khusus di resto pentasnya Ramayana kan perlu untuk mengeluarkan gamelan dengan jumlahnya ga sedikit sedangkan kondisi saat itu orang yang ada di property hanya 3 orang padahal kebutuhan untuk mengeluarkan gamelan perlu 2 orang per gamelannya idealnya kebutuhan orang di property 4-6, hal tersebut tidak mempengaruhi kualitas pementasan karena sudah diberikan spare waktu yang lumayan panjang jadi ketika yang mengeluarkan gamelan hanya 3 orang itu tidak mempengaruhi kualitas pementasan karena sudah ada spare waktu yang lumayan panjang jadi ketika kondisi yang
- Saat among tamu kondisinya tidak bisa di backup oleh karyawan yang lain kita akan menambah casual orang dari luar untuk menggantikan posisi yang berhalangan hadir tentu dengan pengetahuan dan skill yang kurang lebih sama diutamakan yang pernah bekerja di unit Ramayana
- Mungkin pernah, tapi yang perlu ditekankan adalah ketika private event sebelum kegiatan akan dilakukan meeting teknis minimal satu kali kami akan mempersiapkan itu jauh-jauh hari meminimalisir kekurangan atau kesalahan saat event pernah mungkin pernah tapi tidak sering dan kita akan mengantisipasi hal itu bisa dengan yang seharusnya masuk event berhalangan hadir yang terjadwal masuk pagi bisa lanjut hingga malam yang terjadwal libur bisa masuk kita memaksimalkan tim saat ini dan akan diantisipasi jauh-jauh hari

	mengeluarkan gamelan 3 orang gamelan tetap keluar semua tetapi waktunya lebih lama jadi sama sekali tidak mempengaruhi kualitas pertunjukan penjadwalan kurang baik tetapi penanganan di lapangan harus baik	
P8	Sesuai, karena selama ini minim trouble selama masih bisa di handle masih sesuai	Kurang ideal, saya sadar posisi saya di bagian sales yang dimana terkadang jadwal libur tapi tiba-tiba ada meeting dengan klien, atau tiba-tiba ada survey dengan klien, atau jadwalnya seharusnya pulang tapi ada janji setelahnya merasa akan lebih ideal mungkin ditambah satu orang lagi untuk tim sales karena disini tim sales hanya ada dua saya dan manajer saya jadi memang kurang ideal dengan melayani tamu survey, melayani meeting event, saat ini tim sudah mengajukan namun belum direalisasikan oleh tim HC kantor pusat
P9	Sudah ada SOP semua berdasarkan SOP yang telah ditetapkan perusahaan	Kalau regular sudah sangat cukup namun kurang ideal jika ada private event dalam waktu berdekatan idealnya karyawan bisa bergantian antara satu event dengan event selanjutnya namun karena keterbatasan sdm maka menjadi kurang ideal ditambah saat ini hanya ada 1 tim jadi jika ada event maka 1 tim ini akan masuk tidak bisa untuk cadangan
P10	Evaluasi penjadwalan karyawan juga berkaitan dengan kinerja karyawan bisa di administrasi dan di layanan, setiap 3 bulan ada penilaian key performance indicator (KPI) dinilai apa saja yang dikerjakan selama ini hal itu dinilai oleh atasan di acc dari situ akan terlihat apa saja kekurangannya dan perlu perbaikan.	Setau saya tidak ada evaluasi apapun terkait penjadwalan namun untuk kasus khusus seperti adanya pelanggaran dan kesalahan-kesalahan lain akan ditegur langsung oleh manajer terkait

Sumber: Data Primer (2024)

Sistem penjadwalan di Ramayana Ballet Prambanan umumnya berjalan sesuai kebutuhan operasional, terutama dalam pementasan regular empat kali seminggu. Penjadwalan menggunakan sistem shift untuk mengoptimalkan tenaga kerja dan mengurangi pembayaran lembur. Namun, fleksibilitas ini menghadapi tantangan saat ada event di luar jadwal regular, seperti private event atau acara mendadak yang sering menyebabkan perubahan jadwal. Pergeseran jadwal mendadak berpotensi mengganggu keseimbangan kerja dan waktu istirahat

karyawan. Selain itu, pembagian antara tugas layanan dan administrasi belum proporsional, menyebabkan penumpukan tugas administrasi yang dapat mengurangi efektivitas kerja.

Dalam hal sumber daya manusia, jumlah karyawan yang terbatas menyebabkan jam kerja sering melebihi batas, terutama saat *high season*. Karyawan yang seharusnya libur sering tetap harus masuk karena hanya tersedia satu tim operasional. Jika ada kekosongan, manajer harus turun langsung atau menambah tenaga *casual* dengan keterampilan serupa. PT TWC memberikan kompensasi bagi karyawan yang bekerja lembur sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan. Untuk meningkatkan efektivitas, diperlukan evaluasi sistem penjadwalan agar pembagian tugas lebih proporsional, serta kajian ulang terhadap kebutuhan tenaga kerja guna menjaga keseimbangan beban kerja dan efektivitas pementasan. Evaluasi berkala terhadap penjadwalan menjadi Langkah penting untuk memastikan kesejahteraan karyawan dan optimalisasi operasional.

## KESIMPULAN

Penjadwalan Karyawan di Ramayana Ballet Prambanan PT TWC menunjukkan hasil yang belum optimal akibat beberapa faktor utama, yaitu:

1. Pembagian jadwal yang tidak proporsional  
Ketidakseimbangan antara jadwal pelayanan dan administrasi menyebabkan penumpukan tugas administratif, yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.
2. Keterbatasan sumber daya manusia  
Kekurangan tenaga kerja menyebabkan jam kerja berlebih, terutama saat *high season* atau adanya event mendadak, yang dapat berdampak pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan.
3. Fleksibilitas jadwal yang tinggi  
Meskipun fleksibel, perubahan jadwal yang cepat sering kali menimbulkan ketidakseimbangan antara waktu kerja dan istirahat karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan tingkat kelelahan.
4. Beban kerja yang tidak merata  
Beberapa karyawan mengalami jadwal kerja yang padat akibat event tambahan di luar pementasan reguler, yang berdampak pada ketidakstabilan jadwal istirahat mereka.
5. Kurangnya evaluasi menyeluruh terhadap sistem penjadwalan  
Evaluasi penjadwalan belum dilakukan secara menyeluruh di semua bagian, sehingga tidak ada mekanisme yang jelas untuk mengidentifikasi dan memperbaiki masalah dalam sistem penjadwalan.

Oleh karena itu, diperlukan pengkajian ulang sistem penjadwalan, penyesuaian jumlah tenaga kerja, serta evaluasi berkala untuk meningkatkan efektivitas dan kesejahteraan karyawan. Melalui langkah-langkah perbaikan ini, diharapkan sistem penjadwalan di PT Taman Wisata Candi dapat lebih optimal dalam mendukung kelangsungan pementasan secara berkelanjutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman Fathoni. (2006). *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Ahmad Tanzeh. (2009). *Pengantar Metode Penelitian*. Yogyakarta: Teras. Alfansyur, A. (2020). *Seni Mengelola Data: Penerapan Triangulasi Teknik, Sumber dan Waktu Pada Penelitian Pendidikan Sosial*. Jurnal Kajian, Penelitian & Pengembangan Pendidikan Sejarah, 5(2), hal. 146-150.
- Ardana. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. Arikunto,

- Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atikah Mumpuni. (2013). *Integrasi Nilai Karakter Dalam Buku Pelajaran Analisis Konten Buku Teks Kurikulum*. Yogyakarta: Deepublish.
- Baker, K.R. & Trietsch, D. (2009). *Principle Of Sequencing And Scheduling*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Bungin, B. (2011). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. XCIIndeks.
- Estberg, Kristin G. (2002). *Qualitative Methods In Social Research*. New York: Mc Graw Hill. Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Hadi, S. (2016). Pemeriksaan Keabsahan Data Penelitian Kualitatif pada Skripsi. *J Ilmu Pendidik*.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heizer, Jay & Barry Render. (2011). *Manajemen Operasi*. Edisi Sembilan. Buku Satu. Diterjemahkan oleh Chriswan Sungkono. Jakarta: Salemba Empat.
- Indriantoro & Supomo. (2010). *Definisi Metodologi Kualitatif*. Jakarta: Purhantara.
- Irsalina, N. (2020). Tujuan Manajemen Operasional. *Pentingnya Manajemen Operasional Untuk Tingkatkan Produktivitas Perusahaan*.
- Miles dan Huberman. (2015). *Analisis Data*. Sebagaimana dikutip oleh Sugiyono dalam bukunya yang berjudul "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.
- Moleong J. Lexy. (2005). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nahmias, S. (2009). *Production and Operations Analysis* (6<sup>th</sup> ed.). McGraw: Hill.
- Narbuko, C. d. (2015). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nazir, M. (2005). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Jakarta.
- Nurfajriani, W. Y. (2024). *Triangulasi Data Dalam Analisis Data Kualitatif*. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(17), hal. 826-833.
- Nuryanti, R., Aspiranti, T., & Gumelar, E. T. (2022). Analisis peramalan permintaan produk roti manis dengan menggunakan metode Adjusted Exponential Smoothing untuk mengoptimumkan jumlah produksi. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(1), 507-516.
- Pinedo. (2012). *Scheduling: Theory, Algorithms, and Systems*, 2<sup>nd</sup> edition. Upper Saddle River, N.J. Prentice Hall.
- Render, J. H. (2009). *Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rijali, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif*. *Jurnal Alhadharah*, 17(33), hal. 81-95.
- Safitri E, Basriati S, dan Putri Rini E (2021). Optimasi Penjadwalan Perawat menggunakan Integear Linear Programming (Studi kasus: RS. Aulia Hospitas Pekanbaru). *Jurnal Fourier*, Vol. 10, 45-56.
- Stainback, Susan & William Stainback. (1988). *Understanding & Conducting Qualitative Research*. Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt Publishing Company.
- Stevenson, W. J. (2009). *Management Operations*. UK: Prentice Hall.
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2014). *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.

Sule, Dileep, R. (2007). *Production Planning and Industrial Scheduling Examples, Case Studies, and Applications Second Edition*. New York: CRC Press.

Susanto, D. (2023). *Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data Dalam Penelitian Ilmiah*. Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora, 1(1), hal. 53-61.

Yosefina, M. (2023). *Studi Analisis Kemampuan Membaca dan Menulis Peserta Didik Kelas II*. Jurnal Ilmiah: Widya Wacana, 1(1), hal. 1-7.

Zuldafrial. (2012). *Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Yuma Pustaka.

<https://corporate.borobudurpark.com/tentang-kami/>