# Bab 5
# Analisis

## 5.1. Analisis *Work Ability Index* Berdasarkan Departemen

### 5.1.1. Departemen / Divisi Teknik 2

Departemen / divisi teknik 2 memiliki jumlah karyawan sebanyak 9 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 39, karyawan dua sebesar 40, karyawan tiga sebesar 43, karyawan empat sebesar 40, karyawan lima sebesar 40, karyawan enam sebesar 43, karyawan tujuh sebesar 44, karyawan delapan sebesar 41 dan karyawan sembilan sebesar 41, dengan rata-rata skor sebesar 41,22 dan standar deviasi sebesar 1,72. Maka kinerja departemen / divisi teknik 2 dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen / divisi teknik 2 yaitu *Support*. Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen / divisi teknik 2, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.2. Departemen Umum

Departemen Umum memiliki jumlah karyawan sebanyak 6 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 44, karyawan dua sebesar 37, karyawan tiga sebesar 39, karyawan empat sebesar 35 dan karyawan 6 sebesar 37 dengan rata-rata skor sebesar 38,83 dan standar deviasi sebesar 3,25. Maka kinerja departemen Umum dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen umum yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen umum, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.3. Departemen / Divisi Keuangan & ACC

Departemen / divisi keuangan & ACC memiliki jumlah karyawan sebanyak 2 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 35 dan karyawan dua sebesar 38, dengan rata-rata skor sebesar 37,00 dan standar deviasi sebesar 2,12. Maka kinerja departemen / divisi keuangan & ACC dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen / divisi keuangan & ACC yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen / divisi keuangan & ACC, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.4. Departemen Gudang

Departemen gudang memiliki jumlah karyawan sebanyak 5 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 39, karyawan dua sebesar 32, karyawan tiga sebesar 40, karyawan empat sebesar

39 dan karyawan 5 sebesar 44, dengan rata-rata skor sebesar 38,80 dan standar deviasi sebesar 4,32. Maka kinerja departemen gudang dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen gudang yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen gudang, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.5. Departemen Quality Control

Departemen quality control memiliki jumlah karyawan sebanyak 14 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 38, karyawan dua sebesar 42, karyawan tiga sebesar 35, karyawan empat sebesar 41, karyawan lima sebesar 28, karyawan enam sebesar 41, karyawan tujuh sebesar 40, karyawan delapan sebesar 42, karyawan sembilan sebesar 45, karyawan sepuluh sebesar 40, karyawan sebelas sebesar 35, karyawan dua belas sebesar 41, karyawan tiga belas sebesar 44 dan karyawan empat belas sebesar 37, dengan rata-rata skor sebesar 39,21 dan standar deviasi sebesar 4,39. Maka kinerja departemen quality control dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen quality control yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen quality control, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa

semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.6. Departemen Produksi

Departemen produksi memiliki jumlah karyawan sebanyak 26 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 38, karyawan dua sebesar 35, karyawan tiga sebesar 31, karyawan empat sebesar 37, karyawan lima sebesar 39, karyawan enam sebesar 35, karyawan tujuh sebesar 45, karyawan delapan sebesar 41, karyawan sembilan sebesar 34, karyawan sepuluh sebesar 38, karyawan sebelas sebesar 36, karyawan dua belas sebesar 47, karyawan tiga belas sebesar 39, karyawan empat belas sebesar 41, karyawan lima belas sebesar 35, karyawan enam belas sebesar 48, karyawan tujuh belas sebesar 40, karyawan delapan belas sebesar 29, karyawan sembilan belas sebesar 45, karyawan dua puluh sebesar 43, karyawan dua puluh satu sebesar 44, karyawan dua puluh dua sebesar 41, karyawan dua puluh tiga sebesar 37, karyawan dua puluh empat sebesar 38, karyawan dua puluh lima sebesar 40 dan karyawan dua puluh enam sebesar 39, dengan rata-rata skor sebesar 39,04 dan standar deviasi sebesar 4,60. Maka kinerja departemen produksi dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen produksi yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen produksi, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.1.7. Departemen Install dan Training

Departemen install dan training memiliki jumlah karyawan sebanyak 2 orang dengan masing-masing karyawan mendapatkan skor *work ability index* yaitu karyawan satu sebesar 43 dan karyawan dua sebesar 42, dengan rata-rata skor sebesar 42,50 dan standar deviasi sebesar 0,71. Maka kinerja departemen install dan training dikategorikan *Good*.

Usulan tindakan yang dapat diberikan kepada departemen install dan training yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan pada departemen install dan training, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan yang memadai dan menciptakan kondisi ruangan kerja yang baik.

Tabel 5.1 Rata-rata Skor WAI Per Departemen

| No. | Departemen | Jumlah Skor | Rata-rata Skor WAI | Kategori |
|---|---|---|---|---|
| 1. | Teknik 2 | 371 | 41,22 | *Good* |
| 2. | Umum | 233 | 38,83 | *Good* |
| 3. | Keuangan & ACC | 73 | 37,00 | *Good* |
| 4. | Gudang | 194 | 38,80 | *Good* |
| 5. | Quality Control | 549 | 39,21 | *Good* |
| 6. | Produksi | 1015 | 39,04 | *Good* |
| 7. | Install dan Training | 85 | 42,50 | *Good* |

Dilihat dari tabel 5.1 dari 7 departemen yang ada, keseluruhan departemen masuk dalam kategori *Good*. Point rata-rata tertinggi dimiliki oleh departemen install dan training dengan perolehan skor sebesar 42,50 dan point rata-rata terendah dimiliki

oleh departemen / divisi keuangan & ACC dengan perolehan skor sebesar 37,00 point. Dilihat dari keseluruhan maka departemen yang ada pada PT. Elektrindodaya Pakarnusa dikategorikan *Good*.

### 5.2. Analisis *Work Ability Index* Berdasarkan Kelompok Usia Karyawan

Berdasarkan kelompok usia, karyawan PT. Elektrindodaya Pakarnusa diklasifikasikan menjadi tujuh kelompok yaitu antara usia 20 sampai 63 tahun dengan total 64 karyawan. Berdasarkan perhitungan distribusi frekuensi dengan batas usia antara 20 – 68 tahun.

a. Untuk batas usia antara 20 – 26 tahun jumlah karyawannya sebanyak 22 orang (34,38%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 39,39 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 9,59.
b. Untuk batas usia antara 27 – 33 tahun jumlah karyawannya sebanyak 13 orang (20,31%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 40,39 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 4,68.
c. Untuk batas usia antara 34 – 40 tahun jumlah karyawannya sebanyak 6 orang (9,38%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 40,83 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 1,17.
d. Untuk batas usia antara 41 – 47 tahun jumlah karyawannya sebanyak 11 orang (17,19%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 36,73 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 3,01.
e. Untuk batas usia antara 48 – 54 tahun jumlah karyawannya sebanyak 9 orang (14,06%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 37 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 3,01.
f. Untuk batas usia antara 55 – 61 tahun jumlah karyawannya sebanyak 2 orang (3,13%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 35,50 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 3,98.
g. Untuk batas usia antara 62 – 68 tahun jumlah karyawannya sebanyak 1 orang (1,56%) dengan rata-rata poin WAI sebesar 35 berada pada kategori *Good* dengan standar deviasi sebesar 3,75.

Tabel 5.2 Distribusi Frekuensi Kelompok Usia

| ***Interval*** **(tahun)** | **n** | **%** | **Rata-rata WAI** | **St. Dev** | **Kategori** |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 - 26 | 22 | 34,38 | 39,39 | 9,59 | *Good* |
| 27 - 33 | 13 | 20,31 | 40,39 | 4,68 | *Good* |
| 34 - 40 | 6 | 9,38 | 40,83 | 1,17 | *Good* |
| 41 - 47 | 11 | 17,19 | 36,73 | 3,01 | *Good* |
| 48 - 54 | 9 | 14,06 | 37,00 | 5,25 | *Good* |
| 55 - 61 | 2 | 3,13 | 35,50 | 3,98 | *Good* |
| 62 - 68 | 1 | 1,56 | 35,00 | 3,75 | *Good* |
| **Total** | **64** | **100** | **-** | **-** | **-** |

Berdasarkan tabel 5.2 diatas, rata-rata WAI tertinggi berada pada kelompok usia antara 34 – 40 tahun dengan poin WAI sebesar 40,83. Sedangkan rata-rata WAI terendah berada pada kelompok usia antara 62 – 68 tahun dengan poin WAI sebesar 35,00. Ini mengidentifikasikan bahwa tingkat kemampuan kerja terbaik berada pada usia antara 34 – 40 dan semakin bertambahnya usia maka semakin menurun tingkat kemampuan kerjanya.

Tabel 5.3 Proporsi WAI Berdasarkan Kelompok Usia

| **Kategori WAI** | **Total** | | **Kelompok usia** | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | **20 - 26** | | **27 - 33** | | **34 - 40** | | **41 - 47** | | **48 - 54** | | **55 - 61** | | **62 - 68** | |
| | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** | **n** | **%** |
| *Excellent* (44 - 49) | 10 | 15,6 | 5 | 22,73 | 4 | 30,8 | 1 | 16,7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| *Good* (37 - 43) | 41 | 64,1 | 16 | 72,73 | 8 | 61,5 | 3 | 50 | 7 | 63,64 | 6 | 66,67 | 1 | 50 | 0 | 0 |
| *Moderate* (28 - 36) | 13 | 20,3 | 1 | 4,55 | 1 | 7,69 | 2 | 33,3 | 4 | 36,36 | 3 | 33,33 | 1 | 50 | 1 | 100 |
| *Poor* (7 - 27) | 0 | 0 | 0 | 0,00 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| **Σ** | **64** | **100** | **22** | **100** | **13** | **100** | **6** | **100** | **11** | **100** | **9** | **100** | **2** | **100** | **1** | **100** |

Dilihat dari tabel 5.3 diatas, dapat dilihat adanya proporsi rata-rata WAI untuk kelompok usia. Untuk kelompok usia 20 – 26 tahun proporsinya sebanyak 22 orang (34,38%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* sebanyak 5 orang (22,73%), *Good* sebanyak 16 orang (72,73%), *Moderate* 1 orang (4,55%) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 27 – 33 tahun proporsinya sebanyak 13 orang (20,31%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* sebanyak 4 orang (30,80%), *Good* sebanyak 18 orang (61,50%), *Moderate* 1 orang

(7,69%) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 34 – 40 tahun proporsinya sebanyak 6 orang (9,38%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* sebanyak 1 orang (16,70%), *Good* sebanyak 3 orang (50%), *Moderate* sebanyak 2 orang (33,30 %) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 41 – 47 tahun proporsinya sebanyak 11 orang (17,19%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* tidak ada (0%), *Good* sebanyak 7 orang (63,64%), *Moderate* 4 orang (36,36) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 48 – 54 tahun proporsinya sebanyak 9 orang (14,06%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* tidak ada (0%), *Good* sebanyak 6 orang (66,67%), *Moderate* 3 orang (33,33%) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 55 – 61 tahun proporsinya sebanyak 2 orang (3,13%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* tidak ada (0%), *Good* sebanyak 1 orang (50%), *Moderate* 1 orang (50%) dan *Poor* tidak ada (0%). Untuk kelompok usia 62 – 68 tahun proporsinya sebanyak 1 orang (1,56%) dari total keseluruhan karyawan, dengan kategori *Excellent* tidak ada (0%), *Good* tidak ada (0%), *Moderate* 1 orang (100%) dan *Poor* tidak ada (0%).

Terdapat 10 karyawan yang termasuk dalam kategori *Excellent* diantarnya 5 orang dalam rentang usia 20 – 26, 4 orang dalam rentang usia 27 – 33, dan 1 orang dalam rentang usia 34 – 40. Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Maintain.* Pihak perusahaan harus mengupayakan cara agar karyawan tersebut dapat mempertahankan kinerjanya, yang mana karyawan muda yang tingkat kemampuan kerjanya paling baik. Perusahaan sudah seharusnya memberikan lingkungan pekerjaan yang baik, memberikan tunjangan-tunjangan yang dapat membuat gaya hidup karyawan baik, memberikan penghargaan atas prestasi dan pencapaian target perusahaan, memberikan jenjang karir yang menjanjikan dari perusahaan, melakukan promosi kenaikan jabatan dan memotivasi agar selalu mempertahankan kinerjanya.

Terdapat 41 karyawan yang termasuk dalam kategori *Good* diantarnya 16 orang dalam rentang usia 20 – 26, 8 orang dalam rentang usia 27 – 33, 3 orang dalam

rentang usia 34 – 40, 7 orang dalam rentang usia 41 – 47, 6 orang dalam rentang usia 48 – 54 dan 1 orang dalam rentang usia 55 -61. Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan-pengembangan kemampuan kerja karyawan dengan melakukan pelatihan, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik pada setiap karyawan dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan dan kondisi ruangan kerja yang baik.

Terdapat 13 karyawan yang termasuk dalam kategori *Moderate* diantarnya 1 orang dalam rentang usia 20 – 26, 1 orang dalam rentang usia 27 – 33, 2 orang dalam rentang usia 34 – 40, 4 orang dalam rentang usia 41 – 47, 3 orang dalam rentang usia 48 – 54 dan 1 orang dalam rentang usia 55 -61. Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Improve.* Pihak perusahaan harus melakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan inisiatif pekerja dalam mempromosikan kemampuan kerjanya, baik itu dengan pelatihan-pelatihan kerja, memasukan kedalam kursus khusus dalam rangka mengembangkan pengetahuan profesionalnya. Perusahaan juga dapat memberikan cek kesehatan gratis guna mencegah penurunan kemampuan kerja yang diakibatkan oleh penyakit yang dimiliki oleh pekerja.

### 5.3. Analisis *Work Ability Index* Berdasarkan Jenis Kelamin

Dari total 64 karyawan PT. Elektrindodaya Pakarnusa, jumlah karyawan laki-laki sebanyak 58 orang sedangkan jumlah karyawan perempuan sebanyak 6 orang. Rata-rata skor yang didapatkan karyawan laki-laki adalah sebesar 39,43 poin, sedangkan karyawan perempuan mendapatkan skor 38,83 poin. Ini menunjukan bahwa kinerja karyawan laki-laki lebih baik jika dibandingkan dengan kinerja karyawan perempuan dan keduanya mendapatkan kategori *Good.*

Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja para karyawan agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan-pengembangan kemampuan kerja karyawan dengan melakukan pelatihan, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik pada setiap karyawan dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan dan kondisi ruangan kerja yang baik.

### 5.4. Analisis Kategori *Work Ability Index* dari Seluruh Karyawan

Dari total 64 karyawan, terdapat 10 karyawan dengan kategori *Excellent*, 41 orang dengan kategori *Good*, 13 orang dengan kategori *Moderate* dan 0 orang dengan kategori *Poor*.

Berikut ini merupakan usulan tindakan yang harus dilakukan oleh pihak perusahaan:

a. 10 karyawan dengan kategori *Excellent*, Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Maintain.* Pihak perusahaan harus mengupayakan cara agar karyawan tersebut dapat mempertahankan kinerjanya, yang mana karyawan muda yang tingkat kemampuan kerjanya paling baik. Perusahaan sudah seharusnya memberikan lingkungan pekerjaan yang baik, memberikan tunjangan-tunjangan yang dapat membuat gaya hidup karyawan menjadi baik, memberikan penghargaan atas prestasi dan pencapaian target perusahaan, memberikan jenjang karir yang menjanjikan dari perusahaan, melakukan promosi kenaikan jabatan dan memotivasi agar selalu mempertahankan kinerjanya.
b. 41 orang dengan kategori *Good*, Usulan tindakan yang dapat diberikan berdasarkan kategori WAI tersebut yaitu *Support.* Pihak perusahaan harus selalu mendukung dan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan kerja para

karyawan agar dapat lebih maksimal, dukungan yang dapat diberikan oleh pihak perusahaan yaitu selalu mengupayakan pengembangan-pengembangan kemampuan kerja karyawan dengan melakukan pelatihan, memanajemen dan mengawasi pekerjaan dengan baik, memberi tanggungjawab yang baik pada setiap karyawan dengan penekanan pencapaian target perusahaan, menyusun jadwal kerja yang baik sehingga dapat memberi rasa semangat terhadap karyawan, memberikan fasilitas peralatan dan kondisi ruangan kerja yang baik.

c. 13 orang dengan kategori *Moderate*, Pihak perusahaan harus melakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan inisiatif pekerja dalam mempromosikan kemampuan kerjanya, baik itu dengan pelatihan-pelatihan kerja, memasukan kedalam kursus khusus dalam rangka mengembangkan pengetahuan profesionalnya. Perusahaan juga dapat memberikan cek kesehatan gratis guna mencegah penurunan kemampuan kerja yang diakibatkan oleh penyakit yang dimiliki oleh pekerja.