

**PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK.**

(Studi Kasus : PT Cipta Kridatama - *Subsidiaries* PT ABM)

LAPORAN MAGANG



**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024**

**PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK.**

(Studi Kasus : PT Cipta Kridatama -
Subsidiaries PT ABM)

**Tugas Akhir
Magang**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama : Vianka Dhisa Egalita
Nama Dosen : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E.,MBA.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA**

2024

“PERNYATAAN BEBAS PLAGIARSIME”

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis dan diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 25 April 2024.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, overlapping loops and strokes, likely representing the name Vianka Dhisalita.

Vianka Dhisalita

**HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR
MAGANG**

**PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK.**

(Studi Kasus : PT Cipta Kridatama -
Subsidiaries PT ABM)

Oleh :

Nama : Vianka Dhisa Egalita
Nama Dosen : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E.,MBA.
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta, 25 April 2024
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing



Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

**PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS
KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK.**

(Studi Kasus : PT Cipta Kridatama -Subsidiaries PT ABM)

Vianka Dhisu Egalita
Universitas Islam Indonesia
Email :
viankadhisu2@gmail.com

ABSTRAK

Divisi *human capital* PT ABM Investama sedang dalam proses mengembangkan salah satu *Human Capital System* yaitu *Dashboard Productivity* guna untuk melihat secara keseluruhan *employee productivity* di ABM Group. Divisi *Human Capital* PT ABM Investama memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas seluruh *subsidiariesnya* terutama PT Cipta Kridatama. Studi ini menjelaskan tentang bagaimana peran hc dalam meningkatkan produktivitas di PT CK. Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berfokus kepada studi kasus. Peneliti memilih studi kasus dalam penelitiannya karena penulis melakukan penelitian ini secara langsung terjun di dalam perusahaan dan terlibat dalam aktivitas di perusahaan sehingga memudahkan penulis untuk menulis sebuah informasi yang diterima selama meneliti di perusahaan. Produktivitas yang dinilai oleh PT Cipta Kridatama. Di PT Cipta Kridatama produktivitas dinilai langsung dari 3 indikator yang utama, yang pertama *employee competences* yaitu terkait penilaian dari keterampilan teknisnya, keterampilan operator dalam memonitor, dan keterampilan dalam memimpin suatu project yang sedang dalam on progress. Yang kedua yaitu terkait *people availabillity*, menampilkan data dalam memenuhi ketersediaan dari operator, teknisi dan pemimpin. Kemudian yang terakhir yaitu terkait Employee Engagement, menjelaskan terkait bagaimana cara *human capital* di PT Cipta Kridatama dalam memenuhi keterlibatan karyawannya agar termotivasi dalam menjalankan business project. PT ABM Investama saat ini sedang dalam proses mengembangkan salah satu *Human Capital System* yaitu *Dashboard Productivity* guna untuk melihat secara keseluruhan *employee productivity* di ABM Group. *Dashboard Productivity* ini bertujuan untuk mempermudah organisasi dalam memantau serta membuat keputusan secara rasional melalui data yang ditampilkan dalam sistem dashboard tersebut.

Kata Kunci : *Employee Productivity, Dashboard, Produktivitas, Peran Human Capital*

**THE ROLE OF THE HUMAN CAPITAL DIVISION IN INCREASING THE
PRODUCTIVITY OF PT ABM INVESTAMA TBK EMPLOYEES.**

(Case Study: PT Cipta Kridatama - A Subsidiary of PT ABM)

**Vianka Dhisa Egalita
Universitas Islam Indonesia**

Email :

yiankadhis2@gmail.com

ABSTRACT

The Human Capital Division of PT ABM Investama is in the process of developing a Human Capital System, namely the Productivity Dashboard, in order to view overall Employee Productivity in the ABM Group. The Human Capital Division of PT ABM Investama has an important role in increasing the productivity of all its subsidiaries, especially PT Cipta Kridatama. This study explains the role of HC in increasing productivity at PT CK. The author in this research used qualitative methods. This research uses qualitative methods that focus on case studies. The researcher chose a case study for his research because the author conducted this research directly within the company and was involved in activities at the company, making it easier for the author to write about the information received while researching at the company. Productivity assessed by PT Cipta Kridatama. At PT Cipta Kridatama, productivity is assessed directly from 3 main indicators, the first is Employee Competences, which is related to the assessment of technician skills, operator skills in monitoring, and skills in leading a project that is in progress. The second is related to People Availability, displaying data on meeting the availability of operators, technicians and leaders. Then the last one is related to Employee Engagement, explaining how Human Capital at PT Cipta Kridatama fulfills the involvement of its employees so that they are motivated in carrying out business projects. PT ABM Investama is currently in the process of developing one of the HC Systems, namely the Productivity Dashboard in order to see overall Employee Productivity. at ABM Group. This Productivity Dashboard aims to make it easier for organizations to monitor and make decisions rationally through the data displayed in the dashboard system.

Key Words : *Employee Productivity, Dashboard, Productivity, Role of Human Capital*

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Bismillahirrahmanirrahim, Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridhanya saya dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir saya yaitu laporan magang. Adapun judul laporan magang yang saya ajukan adalah **“PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK. (Studi Kasus : PT Cipta Kridatama -Subsidiaries PT ABM)**

Laporan ini diajukan sebagai syarat kelulusan untuk mata kuliah Tugas Akhir Magang di Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia. Tidak dapat dipungkiri bahwa menyelesaikan laporan ini membutuhkan usaha yang besar. Meskipun demikian, penulisan tugas akhir ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta yang berada di sekeliling saya yang terus membantu dan mendukung saya.

Terimakasih disampaikan oleh penulis kepada:

1. Orang tua (Haris dan Alm. Tri Wijiyati dan Wiwik), serta saudara (Brian, Santi, Redovan, Allicia, Dhava)
2. Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
3. Semua dosen di Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah mengajar dan memberikan pengetahuan selama kuliah, dan seluruh karyawan yang selalu sabar membantu manajemen selama proses penelitian.
4. Keluarga Besar ABM Investama (Bu Anti, Pak Rama, Mbak Mitha, Pak Ii, Pak Rustam, Mbak Ricca, Bu Marsini, Mbak Sania, Mbak Adel, dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu)
5. Rekan Seperjuangan Magang Penulis (Aisyah)

6. Sahabat-Sahabat Penulis (Aci, Ghani, Salsa) yang sama-sama melakukan tugas akhir magang.
7. Setiap pihak yang membantu dan terlibat, yang tidak dapat disebutkan

Penulis ingin penelitian ini bermanfaat bagi banyak orang, dan dia berharap Allah SWT merahmati kita semua. Dia akan membalas semua orang yang telah membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam menyusun penelitian ini. Pada akhirnya, penulis mengucapkan terima kasih. Salam sejahtera, Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 18 April 2024.



Vianka Dhisa Egalita

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Profil Perusahaan.....	1
1.1.1 Sejarah Perusahaan	2
1.1.2 Visi dan Misi	4
1.1.3 Nilai Perusahaan.....	5
1.2 Latar Belakang Masalah	6
1.3 Rumusan Masalah	9
1.4 Tujuan Magang	9
1.5 Manfaat Magang.....	9
1.5.1 Bagi Perusahaan	10
1.5.2 Bagi Universitas	10
1.5.3 Bagi Mahasiswa.....	10
BAB II KAJIAN TEORI	11
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas.....	11
2.1.2 <i>Dashboard</i>	12
2.1.3 <i>Human Capital</i>	13
2.1.4 <i>Employee Competences</i> (Kompetensi Karyawan).....	14
2.1.5 <i>People Availabillity</i> (Ketersediaan/Kapasitas Karyawan)	14
2.1.6 <i>Employee Engagement</i> (Keterlibatan Karyawan)	15
2.2 Kerangka Kerja.....	16
BAB III METODOLOGI	17

3.1 Pendekatan Kualitatif	17
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian	17
3.3 Unit Analisis dan Subjek Penelitian	18
3.3.1 Unit Analisis	18
3.3.2 Subjek Penelitian	18
3.4 Jenis Data	18
3.5 Teknik Pengumpulan Data	19
BAB IV HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI.....	21
4.1 Hasil Pelaksanaan Magang	21
4.1.1 Pelaksanaan dan Hasil Temuan	22
4.1.2 Faktor pendukung pelaksanaan magang	25
4.1.3 Faktor Penghambat Pelaksanaan Magang.....	25
4.1.4 Deskripsi Identitas Informan	26
4.2 Diskusi dan Pembahasan	30
4.2.1 Productivity di PT Cipta Kridatama	30
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI.....	36
5.1 Kesimpulan	36
5.2 Rekomendasi.....	36
DAFTAR PUSTAKA.....	38
LAMPIRAN	42

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Jadwal Aktivitas Magang.....	23
Tabel 4.2 Jadwal Wawancara Dengan Informan.....	27

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Kerja.....	16
Gambar 4.1 3 Indikator Produktivitas di PT CK.....	31
Gambar 4.2 Penjelasan Penilaian <i>Employee Competence</i> di PT Cipta Kridatama.....	32
Gambar 4.3 Penjelasan Penilaian <i>People Availability</i> di PT Cipta Kridatama.....	33
Gambar 4.4 Penjelasan Penilaian <i>Employee Engagement</i> di PT Cipta Kridatama.....	34
Gambar 5.1 Tampilan <i>Mock-up</i> dari <i>ABM Group</i> dari <i>Dashboard Productivity EPI</i> yang berhubungan dengan <i>Human Capital</i>	38

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

PT ABM Investama Tbk adalah perusahaan pertambangan batu bara dengan kantor pusat di Jakarta Selatan. PT ABM didirikan sebagai PT Adiratna Bani Makmur pada tanggal 6 Juni 2006, dan secara resmi beroperasi pada tahun 2006. PT ABM Investama Tbk adalah bagian dari PT Tiara Marga Trakindo dan merupakan perusahaan solusi penambangan terintegrasi yang berfokus pada pertambangan batu bara. Berlokasi di Jakarta Selatan, PT ABM Investama Tbk melakukan investasi strategis dalam berbagai bidang energi, termasuk sumber daya, jasa, dan infrastruktur. Bisnisnya terdiri dari lima divisibisnis: pertambangan batu bara terpadu, kontraktor pertambangan, solusi daya, jasa logistik, dan teknik terpadu.

PT ABM Investama memiliki 6 anak perusahaan yang saling terintegrasi, yaitu:

1. PT Reswara Minergi Hartama (Reswara), memproduksi batu bara panas dari lokasi pertambangan.
2. PT Cipta Kridatama (CK), menyediakan jasa kontraktor pertambangan yang meliputi eksplorasi penyewaan alat berat, pengangkatan lapisan tanah penutup, dan perencanaan tambang.
3. PT Sumberdaya Sewatama (Sewatama) yang menyediakan solusi ketenagalistrikan terintegrasi.
4. PT Cipta Krida Bahari (CKB Logistics) yang menyediakan jasa logistik terpadu dengan fokus industri serta memenuhi rantai pasokan bisnis dan energi tambang
5. PT Sanggar Sarana Baja (SSB), yaitu perusahaan di bidang perencanaan serta memproses komponen untuk alat berat digunakan perusahaan minyak dan gas, pengeboran, *power generation*, transportasi serta komponen manufaktur.

6. PT Anzara Janitra Nusantara (AJN) yang bergerak di bidang industry pembangkit listrik thermal

1.1.1 Sejarah Perusahaan

PT ABM Investama Tbk adalah perusahaan swasta nasional yang berfokus pada produksi batu bara, jasa kontraktor pertambangan, dan solusi tenaga listrik. Perusahaan ini merupakan bagian dari Grup Tiara Marga Trakindo (TMT), yang berlokasi di Jl. Cilandak Timur, Pasar Minggu, DKI Jakarta, di Gedung TMT 1, Lantai 18, Suite 1802. PT Adiratna Bani Makmur adalah nama perusahaan yang didirikan pada 1 Juni 2006. Pada 31 Agustus 2009, perusahaan secara resmi berganti nama menjadi PT ABM Investama setelah dibeli oleh Grup TMT. PT ABM menggerakkan masyarakat dan peradaban. Dengan mengelola sumber daya alam melalui pendekatan strategi *Mining Value Chain*, kami dapat memperoleh energi yang diperlukan untuk kehidupan sehari-hari jutaan orang di Indonesia dan di seluruh dunia.

PT ABM Investama Tbk memiliki beberapa anak perusahaan yang saling terintegrasi, salah satunya adalah PT Cipta Kridatama, yang memberikan layanan kepada kontraktor pertambangan batu bara seperti eksplorasi, peledakan, pemindahan lapisan penutup, pengangkutan batu bara, penyewaan alat berat, dan lainnya. Setelah kemajuan PT ABM, CK sekarang termasuk dalam jaringan bisnis yang luas yang bekerja sama. Ini termasuk investasi dalam berbagai macam usaha, layanan pembiayaan, penjualan dan penyediaan jasa alat berat, dan penyedia solusi energi terintegrasi. kontribusi yang besar dalam sinergi ini telah menempatkan CK sebagai salah satu penyedia jasa pertambangan terkemuka, dan juga telah memungkinkan CK untuk membangun sistem dan praktek dari hulu ke hilir yang sangat penting untuk setiap operasi pertambangan. CK dipilih sebagai mitra terpercaya untuk memberikan layanan terbaik dan lengkap.

PT. Cipta Kridatama mulai berdiri sejak tanggal 8 April 1997, PT Cipta Kridatama (CK) merupakan pelebaran sayap dari PT Trakindo Utama yang bergerak di bidang kontraktor pertambangan yang didukung dengan peralatan dan metode modern untuk memberikan proses dan hasil produksi yang maksimal. Eksekusi, perencanaan tambang, pengangkatan lapisan tanah penutup, dan penyewaan alat berat adalah beberapa layanan yang ditawarkan CK kepada kontraktor pertambangan.

Seiring pertumbuhannya, perusahaan digabungkan dengan ABM Investama Group pada tahun 2010. ABM Investama Group adalah perusahaan Investama strategis yang bergerak di bidang sarana, sumber daya energi, dan jasa energi. Dengan pengalaman lebih dari empat puluh tahun di industri berat, Tiara Marga Trakindo (TMT) adalah bagian dari PT ABM Investama Tbk. Tumbuh, CK sekarang tergabung dalam jaringan bisnis besar yang bekerja sama. PT ABM Investama Tbk terdaftar di Bursa Efek Indonesia dengan kode ABMM. Ini termasuk penjualan dan penyediaan jasa alat berat, investasi dalam berbagai bisnis, layanan pembiayaan, dan penyedia solusi energi terintegrasi.

CK telah menjadi salah satu penyedia jasa pertambangan terkemuka berkat kontribusi besarnya dalam sinergi tersebut. Selain itu, perusahaan telah berhasil membangun sistem dan praktek terintegrasi dari hulu ke hilir yang diperlukan untuk setiap operasi pertambangan, serta tekadnya untuk memberikan layanan terbaik dan komprehensif. Semua ini menjadikan CK sebagai mitra terpercaya dan memberikan nilai tambah maksimal bagi pengguna jasanya.

Sejak awal 2013, CK telah berkembang ke sektor jasa konstruksi. Pengembangan ini dilakukan untuk memperluas jaringan bisnis dan memberikan solusi terintegrasi kepada klien atau calon klien di berbagai industri, seperti pertambangan, gas dan minyak, geothermal, industri, dan infrastruktur umum.

Sesuai izin pertambangan Nomor 757K/30 DJB/2014 tertanggal 28 Agustus 2014, perusahaan saat ini didukung oleh lebih dari 3000 karyawan berpengalaman di bidangnya, 650 unit alat berat dan penunjang, serta sistem dan teknologi canggih. Selain memiliki dukungan dari ABM Investama Group dan jajaran manajemen yang kokoh dan teruji, CK adalah penyedia jasa pertambangan kelas dunia. Ini dibuktikan dengan perolehan ISO 14001:2004, OHSAS 18001:2007, dan ISO 9001:2008, yang menunjukkan praktik berstandar tinggi dalam ketatalaksanaan, keselamatan, kesehatan kerja, dan pengelolaan lingkungan..

1.1.2 Visi dan Misi

Visi PT ABM Investama :

Untuk menjadi perusahaan investasi terkemuka dengan melakukan investasi strategis dalam berbagai sumber daya, layanan, dan infrastruktur energi.

Misi PT ABM Investama :

- Selalu memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan yang memaksimalkan nilai pemegang saham
- Senantiasa menyediakan solusi-solusi bernilai tambah
- Secara aktif terlibat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik.

Visi PT Cipta Kridatama :

- Menjadi penyedia jasa pertambangan Indonesia yang terkemuka

Misi PT Cipta Kridatama :

- Secara terus menerus menciptakan lapangan kerja yang layak dan berkualitas bagi sebanyak mungkin rakyat Indonesia.

- Selalu memastikan pertumbuhan bisnis yang berkelanjutan dan memaksimalkan nilai pemegang saham.
- Senantiasa menyediakan solusi-solusi bernilai tambah yang akan mengoptimalkan kepuasan pelanggan.
- Secara aktif terlibat dalam masyarakat sebagai warga korporat yang baik.

1.1.3 Nilai Perusahaan

PT ABM Investama memiliki nilai-nilai inti sebagai berikut:

- **Integritas.** PT ABM Investama Tbk senantiasa menerapkan standar etika dan moral tertinggi dengan selalu mengedepankan azas kejujuran dan keadilan dalam setiap kegiatan
- **Pengembangan Berkelanjutan.** PT ABM Investama Tbk bertekad untuk senantiasa mengembangkan perusahaan kami berikut sumber daya manusianya.
- **Keunggulan.** PT ABM Investama Tbk berupaya mencapai standar kinerja tertinggi.
- **Proaktif.** PT ABM Investama Tbk mencari dan mengadopsi teknik dan pendekatan baru untuk meningkatkan mutu bisnis.
- **Tanggung Jawab.** PT ABM Investama Tbk bertanggung jawab kepada seluruh pemangku kepentingan atas segala keputusan dan tindakan yang diambil.
- **Kerjasama Kelompok.** PT ABM Investama Tbk mendorong dan mendukung keanekaragaman tenaga kerja berdasarkan azas saling percaya dan menghormati, serta komunikasi yang baik dalam mencapai semua tujuan yang telah dicanangkan.

PT Cipta Kridatama memiliki nilai-nilai sebagai berikut:

- Integritas. PT Cipta Kridatama menegakkan standar etika dan moral tertinggi, menunjukkan kejujuran dan keadilan dalam setiap aktivitas.
- Pengembangan Berkelanjutan. PT Cipta Kridatama berkomitmen untuk mengembangkan perusahaan dan karyawan kami.
- Mutu Tinggi. PT Cipta Kridatama terus berupaya untuk mencapai standar hasil tertinggi.
- Proaktif. PT Cipta Kridatama mengejar dan mengadopsi teknik dan pendekatan baru untuk meningkatkan kualitas bisnis.
- Pertanggungjawaban. PT Cipta Kridatama bertanggung jawab terhadap pemilik perusahaan atas hasil keputusan dan tindakan yang diambil.
- Kerjasama Tim. PT Cipta Kridatama mendukung penuh tenaga kerja multikultural, berdasarkan kepercayaan dan rasa hormat, mencapai tujuan dengan berkomunikasi secara tepat.

1.2 Latar Belakang Masalah

Karena potensi sumber daya manusia adalah salah satu komponen penting dari sistem operasi organisasi dan sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia perusahaan harus dikelola dengan sebaik mungkin. Karena manusia pada dasarnya memiliki perilaku, perasaan, akal, dan tujuan, faktor manusia juga merupakan faktor terpenting untuk keberhasilan bisnis. Ini karena keunggulan teknologi dan ketersediaan dana bukan satu-satunya faktor yang penting untuk keberhasilan bisnis. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi sangat penting untuk setiap perusahaan. Di era globalisasi saat ini, diakui bahwa persaingan bisnis semakin ketat. Akibatnya, menjadi sulit untuk membangun bisnis yang efektif, efisien, dan produktif (Zulkarnain, Suarsa, dan Kusmana, 2018). Karena di era teknologi

seperti saat ini sangat dibutuhkan karyawan yang inovatif dan kreatif, perusahaan harus memiliki karyawan berkualitas.

Tingkat produktivitas tenaga kerja saat ini dapat ditingkatkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang baik. Ini dapat dicapai dengan meningkatkan dorongan. Akibatnya, setiap pekerja memiliki kemampuan untuk membuat produk yang sesuai dengan tujuan organisasi. Jika faktor-faktor tersebut ada, tingkat produktivitas tenaga kerja akan meningkat, yang akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Sebaliknya, jika ada penurunan tingkat produktivitas tenaga kerja, perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuannya.

Pada saat ini, salah satu aset terbesar perusahaan adalah pada karyawan atau sumber daya manusia (SDM) yang terdapat di dalam perusahaan. Sehingga, perusahaan diharapkan lebih fokus untuk mengembangkan kualitas karyawan. Dengan memberikan perhatian dan investasi yang lebih besar dalam pelatihan, pengembangan keterampilan, dan pemberdayaan karyawan, perusahaan dapat memastikan bahwa SDM-nya memiliki kompetensi yang tinggi, adaptabilitas yang baik, dan kemampuan untuk berkontribusi secara optimal terhadap tujuan perusahaan. Peningkatan kualitas karyawan ini tidak hanya berdampak positif pada produktivitas perusahaan, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang berkualitas tinggi dan berkelanjutan. Dikarenakan PT Cipta Kridatama memiliki kontribusi $\pm 70\%$ dari total pendapatan PT ABM Investama. Maka kontribusi sdm dan karyawan sangat berpengaruh terhadap pendapatan dan penghasilan PT ABM. sehingga kualitas karyawan harus diperhatikan pada perusahaan.

Kemampuan seorang karyawan untuk memproduksi sesuatu dibandingkan dengan input yang digunakan disebut produktivitas kerja. Seorang pekerja dianggap produktif jika mereka dapat menghasilkan produk dan jasa yang diharapkan dalam waktu yang singkat dan tepat. Persyaratan

kerja adalah produktivitas karyawan. Motivasi dan pengalaman kerja karyawan adalah dua komponen penting yang mendukung tercapainya tingkat produktivitas. (Sinaga, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan, produktivitas kerja karyawan sangat penting. Sebagian besar keberhasilan setiap perusahaan disebabkan oleh karyawan yang rajin dan produktivitas yang tinggi (Wildan, 2021). Jika karyawan ingin meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan perusahaan, mereka dapat mencapai produktivitas kerja yang tinggi. *Human capital* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas perusahaan, jadi apabila perusahaan Sumber Daya Manusia Karawo meningkatkan sumber daya manusianya, produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Strategi perencanaan SDM berfokus pada memenuhi kebutuhan karyawannya dengan melakukan tindakan yang sesuai untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seimbang, serta mengakui kontribusi karyawan. Strategi ini memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan retensi karyawan, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kinerja organisasi yang lebih baik (Farchan, 2016).

Nilai ekonomi sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai nilai ekonomi dari sumber daya manusia yang berkaitan dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. *Human capital* adalah kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menciptakan nilai dengan mencapai tujuan. Dengan menghasilkan nilai tambahan dari sumber daya manusia saat mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka, suatu organisasi dapat memperoleh keuntungan yang bertahan lama. (ParamartaJ, 2023). Akibatnya, karyawan harus diberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk mendapatkan pengetahuan dan

keterampilan yang lebih baik, antara lain, untuk meningkatkan kinerja mereka. (Victoria, 2020).

Dalam penyusunan tugas akhir ini, penulis melaporkan kondisi yang ada pada PT ABM Investama Tbk. Berdasarkan dasar pemikiran diatas maka penulis menetapkan judul **“PERAN DIVISI *HUMAN CAPITAL* DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PT ABM INVESTAMA TBK.”**

1.3 Rumusan Masalah

Divisi *human capital* PT ABM Investama sedang dalam proses mengembangkan salah satu HC System yaitu *dashboard productivity* guna untuk melihat secara keseluruhan *employee productivity* di ABM Group khususnya di PT Cipta Kridatama, sehingga divisi *human capital* dapat memantau *employee productivity* di ABM Group. Divisi *human capital* memiliki peranan penting dalam meningkatkan *employee productivity* seluruh subsidiariesnya terutama terhadap PT Cipta Kridatama. Studi ini menjelaskan tentang bagaimana peran *human capital* dalam meningkatkan produktivitas di PT CK dan bagaimana upaya yang dilakukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT ABM INVESTAMA TBK.

1.4 Tujuan Magang

Mengetahui, mengkaji serta menganalisis adanya peran divisi *human capital* serta upaya yang dilakukan divisi *human capital* terhadap peningkatan produktivitas karyawan PT ABM Investama dengan anak perusahaan PT Cipta Kridatama.

1.5 Manfaat Magang

Diharapkan hasil penelitian ini akan meningkatkan pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman para peneliti di bidang manajemen sumber daya

manusia khususnya tentang bagaimana pengalaman kerja, gaji, dan disiplin kerja mempengaruhi produktivitas karyawan.

1.5.1 Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menawarkan solusi baru bagi perusahaan untuk mengatasi permasalahan perusahaan, utamanya dalam bidang sumber daya manusia.

1.5.2 Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas pendidikan, meningkatkan hubungan perusahaan-universitas, membuat universitas lebih dikenal di dunia kerja, serta meningkatkan kualitas mahasiswa yang terampil dan siap di dunia kerja.

1.5.3 Bagi Mahasiswa

Diharapkan penelitian ini akan memberikan pengetahuan baru, pemahaman, dan pengalaman praktis tentang cara menyelesaikan masalah di tempat kerja, utamanya permasalahan terkait sumber daya manusia perusahaan. Selain itu, ini dapat membantu mengintegrasikan teori yang dipelajari di bangku kuliah dengan praktik di tempat kerja, sehingga mahasiswa dapat memperoleh gambaran nyata mengenai proses dalam bekerja di suatu perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Human Capital*

Human Capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu *human* (manusia) *capital* (modal) atau nilai ekonomi sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai pengetahuan, kemampuan, ide-ide, inovasi, energi, dan komitmennya. Selain itu, sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, inovasi, dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugas- tugasnya dengan cara yang memungkinkan mereka untuk menciptakan nilai dengan mencapai tujuan tertentu, dengan menghasilkan nilai tambahan dari sumber daya manusia saat mereka melakukan tugas tersebut dan tanggung jawab mereka, suatu organisasi dapat memperoleh keuntungan yang bertahan lama. (ParamartaJ, 2023) *human capital* merupakan semua aset tak berwujud organisasi, terutama keahlian, imajinasi, dan kreativitas karyawan, sangat penting bagi keberhasilan organisasi. (Rohimah, 2021). Sumber daya manusia, juga dikenal sebagai *human capital*, terdiri dari lima elemen: kemampuan Pribadi, motivasi individual, kepemimpinan, lingkungan organisasi, dan kinerja kelompok. Setiap komponen melakukan fungsi yang berbeda untuk menghasilkan sumber daya manusia perusahaan, yang pada gilirannya menentukan nilai perusahaan. (Yunita, 2023). *Human capital* adalah unsur yang sangat penting dari modal intelektual, karena dapat menciptakan daya saing bagi organisasi/perusahaan. Karena *human capital* merupakan kemampuan yang dimiliki setiap anggota organisasi untuk digunakan dalam proses penciptaan aset intelektual (Sangkala 2006). *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut, dimana akan meningkat jika perusahaan mampu

menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

2.1.2 Peran dan Fungsi Divisi *Human Capital*

Divisi *human capital* merupakan suatu departemen yang mengelola manusia sebagai modal berharga perusahaan yang perlu ditingkatkan nilainya dan dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan. Dalam menjalankan kegiatan manajemen pada divisi *human capital*, perusahaan diharapkan memperhatikan fungsi-fungsi manajemen dan fungsi operasional (Mohammad Ridha & Fedora Lola, 2022). Fungsi-fungsi *human capital* yang mendukung usaha perusahaan berorientasi pada produktivitas, pelayanan dan kualitas, dimana mencakup: Perencanaan dan Analisis *human capital* yang berkaitan erat dengan bagaimana mengantisipasi permintaan pegawai. Pada tahap perencanaan ini dilakukan analisis yang tepat tentang kebutuhan pegawai.

Kemudian, fungsi lain *human capital* yaitu Kesetaraan Kesempatan Kerja Kepatuhan pada hukum dan peraturan. Kesetaraan kesempatan bekerja dapat mempengaruhi aktivitas pegawai dan menjadi bagian yang tidak terpisah dari manajemen *human capital*, misalnya perencanaan strategis *human capital* harus memastikan sumber tenaga kerja yang bervariasi untuk memenuhi jumlah tenaga kerja yang ditetapkan oleh hukum dan peraturan. Selain itu pada saat perekrutan, seleksi dan pelatihan, semua manajer harus mengerti peraturan ini. Perekrutan memiliki sasaran yaitu menyediakan pasokan pegawai sesuai kebutuhan perusahaan baik dari aspek jumlah pegawai maupun dari aspek kualitas yang dibutuhkan.

Fungsi selanjutnya adalah pengembangan *human capital* yang dilakukan untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Biasanya dimulai dengan memberikan orientasi pada pegawai baru, dan pelatihan keterampilan kerja. Pekerjaan pasti akan berevolusi dan berubah, pelatihan berkesinambungan diperlukan untuk tanggap pada perubahan teknologi. Pengembangan seluruh pegawai, supervisor, manajer diperlukan untuk menyiapkan perusahaan dalam menghadapi tantangan ke depan.

Fungsi berikutnya terkait dengan kompensasi dan keuntungan yang diberikan pada pegawai yang melakukan pekerjaan sebagai balas jasa. Setiap organisasi harus mengembangkan dan selalu memperbaiki sistem penggajian demikian juga dengan insentif. kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja juga merupakan hal utama yang penting untuk diperhatikan oleh divisi human capital. Undang-Undang Keselamatan Kerja (*Occupational Safety and Health Act* atau OSHA) telah membuat perusahaan lebih tanggap atas isu kesehatan keselamatan kerja. Keamanan tempat kerja juga semakin penting, dimana kekerasan sering terjadi di lingkungan kerja. *Human capital* harus mampu meyakinkan para pegawai bahwa mereka bekerja di lingkungan kerja yang aman.

Berkaitan dengan fungsi-fungsi yang dimiliki oleh divisi human capital tersebut, dapat diketahui pentingnya peran divisi human capital dalam suatu perusahaan. Hak-hak pegawai dalam perusahaan harus diperhatikan, tidak peduli apakah ada atau tidak serikat kerja. Pihak perusahaan harus selalu mengembangkan, mengkomunikasikan dan memperbarui kebijakan dan prosedur *human capital* sehingga pimpinan dan pegawai tahu apa yang diharapkan serta produktivitas kerja dari karyawan akan semakin meningkat. (Mathis & Jackson, 2011). Kontribusi terbesar dari adanya peran divisi human capital adalah membuat efek jangka panjang bagi pegawai seperti kegiatan pengembangan, pelatihan, praktik, program kesehatan sehingga dapat meningkatkan rasa loyal pegawai terhadap perusahaan dan produktivitas kerja semakin meningkat.

2.1.3 Produktivitas

Pandangan produksi dan ekonomi, serta sosiologi, lebih sering dikaitkan dengan pengertian produktivitas. Tidak dapat dipungkiri bahwa hasil dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk kesejahteraan tenaga kerja (Ashary, 2020). Kemudian produktivitas juga bisa menjadi faktor penting bagi penentuan keberhasilan suatu perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat secara

signifikan dari waktu ke waktu, bisnis akan mudah mencapai tujuan. (Andriyany, 2021). Produktivitas kerja adalah hasil kongkrit, atau produk, yang dibuat oleh individu atau kelompok dalam suatu proses kerja selama satuan waktu tertentu (Yuniarsih, 2013). Pada umumnya Produksi kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan pada apa yang telah ada. percaya bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari hari kemarin dan esok dari hari ini (Soetrisno, 2016). Produksi juga dapat berarti perbandingan input dan output. Meningkatkan produktivitas akan meningkatkan sistem kerja, efisiensi (waktu-bahan-tenaga), teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja. (Busro, 2018) Produktivitas kerja juga merupakan satu kesatuan dan keterikatan terhadap produktivitas, Dengan demikian, produktivitas kerja dapat mencakup perbandingan antara hasil yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dengan peran dan tenaga kerja persatuan waktu, atau sejumlah barang atau jasa yang dapat dihasilkan oleh seseorang atau kelompok orang atau karyawan dalam jangka waktu tertentu. (Liana, 2020). Menurut uraian di atas, produktivitas kerja adalah ukuran efisiensi produktif yang dihitung dengan membandingkan hasil yang dicapai, atau output, dengan input, atau keseluruhan sumber daya yang digunakan.

2.1.4 Dashboard

Dashboard merupakan tampilan visual yang menggabungkan serta mengatur informasi yang penting untuk satu atau lebih tujuan pada sebuah layar dan dapat dilihat secara sekilas (Stephen, 2006). Ini menunjukkan bahwa penyajian harus dirancang sebaik mungkin agar penglihatan manusia dapat mencerna informasi secara cepat dan membuat maknanya lebih jelas. *Dashboard* adalah tampilan layar yang penuh dengan informasi penting yang dapat kita lihat dengan cepat di komputer kita. Kita dapat mengetahui apa yang perlu diketahui dengan hanya melihat *dashboard*. Sebagian besar terdiri dari grafik dan teks, tetapi fokusnya lebih pada grafik. Saat merancang antarmuka, keberhasilan *dashboard* bergantung pada bagaimana

data dan informasi divisualisasikan. Persepsi visual dan media penyajian data mempengaruhi visualisasi data dan informasi; penyampaian komponen dashboard harus mengutamakan estetika, ergonomis, dan efektivitas penyampaian informasi. dalam waktu aktual. Pustaka saat ini menggambarkan *dashboard* dengan berbagai istilah. (Wahyudi, 2021). *Dashboard* adalah sebuah aplikasi yang memungkinkan manajer perusahaan melihat informasi pekerjaan mereka. Konsep *dashboard* telah ada selama bertahun-tahun, dan banyak perusahaan di seluruh dunia telah menggunakannya (Eckerson W. , 2010). *Dashboard*, di sisi lain, adalah representasi visual dari informasi yang diperlukan untuk mencapai tujuan, yang dapat diatur pada satu layar dan mudah dilihat oleh pengguna. (Few, 2006).

Dashboard dibuat sedemikian rupa sehingga pengguna dapat melihat informasi penting yang diperlukan untuk memantau barang dan jasa yang menjadi tanggung jawab mereka. Dengan demikian, pengguna dapat dengan cepat menemukan masalah dan mengambil tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan mereka. (Nazir, 2021) Terdapat 3 jenis *dashboard*, yaitu:

1. *Strategic dashboard*, memastikan bahwa organisasi selaras dengan tujuan yang ingin dicapainya.
2. *Tactical dashboard*, memungkinkan evaluasi tentang seberapa jauh sebuah organisasi telah mencapai tujuan.
3. *Operational dashboard*, memantau operasi perusahaan secara lebih khusus.

Tidak diragukan lagi, *dashboard* memiliki fungsi dan tujuan untuk perusahaan. oleh karena itu, tujuan yang ingin dicapai oleh *dashboard*, menurut Eckerson (2006), yaitu :

1. Mengkomunikasikan strategi
2. Mengawasi dan menyesuaikan pengembangan strategi
3. Memberikan pemahaman dan informasi kepada semua pihak

2.1.5 *Employee Competences (Kompetensi Karyawan)*

Kompetensi karyawan adalah kemampuan atau keahlian seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka. Orang-orang dengan kompetensi tinggi akan berusaha sekuat tenaga untuk memberikan yang terbaik untuk organisasinya. Menurut Amanda, 2020 Menurut Dessler (2007), kompetensi dapat didefinisikan sebagai suatu kesatuan dari pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan pengalaman yang dimiliki seseorang untuk menyelesaikan tugas di tempat kerja sesuai dengan standar profesionalisme, jika kompensasi didefinisikan sebagai "Semua bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka" (Wibowo, 2009). Menurut Moeheriyono (2009), kompetensi dapat didefinisikan sebagai atribut dasar seseorang yang berkaitan dengan efektivitas kinerjanya dalam pekerjaannya atau atribut dasar seseorang yang memiliki hubungan kausal atau sebagai akibat dari kriteria yang dijadikan acuan. Menurut Sudarmanto (2009), Kompetensi adalah pengetahuan tentang kemampuan, keterampilan, atau atribut individu yang berdampak langsung pada kinerja mereka di tempat kerja. Kompetensi adalah penguasaan terhadap tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan.

2.1.6 *People Availablility (Ketersediaan/Kapasitas Karyawan)*

Kapasitas sumber daya manusia, menurut Rachmawati (2014), didefinisikan sebagai kemampuan seseorang, individu, organisasi, atau sistem

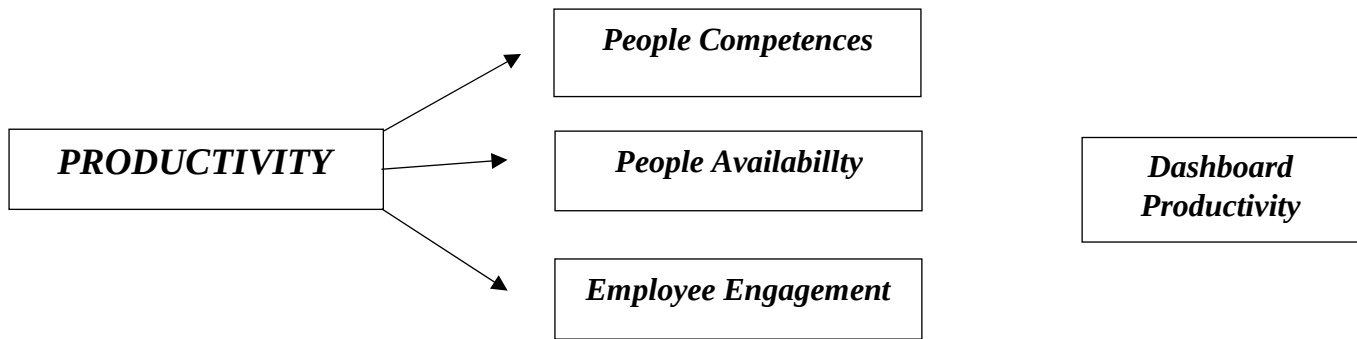
untuk melaksanakan fungsi atau kewenangannya secara efektif dan efisien. untuk mewujudkan tujuannya. Untuk perusahaan manufaktur, perencanaan kapasitas sangat penting. Perencanaan yang baik sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan dan memenuhi permintaan pasar. Perencanaan kapasitas, yang merupakan proses sistematis untuk mengevaluasi kemampuan suatu perusahaan untuk meningkatkan produksi atau layanannya untuk menanggapi permintaan pasar yang berubah-ubah, memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kepuasan pelanggan, dan mempermudah perubahan. (Edwina Fabiola Rayo, 2023)

Menurut Kamariah (2012), Pengukuran Kapasitas Sumber Daya Manusia dapat di artikan bahwa ada beberapa cara untuk mengukur sumber daya manusia, seperti pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja yang dimiliki karyawan

2.1.7 *Employee Engagement (Keterlibatan Karyawan)*

Kinerja sangat dipengaruhi oleh motivasi. Kepala sekolah, sebagai motivator, harus memiliki strategi yang tepat untuk mendorong guru dan karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka. Strategi ini mungkin mencakup disiplin, motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja yang baik. (Tamrin, 2021). Semangat serta komitmen pada karyawan adalah tanda keterlibatan yang didorong dengan positif, dan penuh makna. (Schaufeli & Bakker, 2010). Namun, organisasi harus berusaha untuk menumbuhkan dan mempertahankan keterlibatan, yang membutuhkan hubungan dua arah antara atasan dan karyawan (Robinson, Perryman, dan Hayday, 2004). Keterlibatan karyawan juga dapat diartikan sebagai keterlibatan pribadi di mana karyawan memanfaatkan diri mereka sebagai anggota organisasi untuk memenuhi tugas pekerjaan mereka, dengan partisipasi fisik (Kahn, 2010).

2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2.1 Kerangka Kerja

BAB III

METODOLOGI

3.1 Pendekatan Kualitatif

Penulis dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif yang berfokus kepada studi kasus. Peneliti memilih studi kasus dalam penelitiannya karena penulis melakukan penelitian ini secara langsung terjun di dalam perusahaan dan terlibat dalam aktivitas di perusahaan sehingga memudahkan penulis untuk menulis semua informasi yang diterima selama meneliti di perusahaan. Metodologi kualitatif dapat digambarkan sebagai metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif dari perilaku dan kata-kata tertulis atau lisan individu. Metode Kualitatif ini berfokus pada individu dan latar belakang secara holistik (Waruwu, 2023). Oleh karena itu, dalam situasi seperti ini, organisasi atau individu tidak boleh dikategorikan ke dalam variabel atau hipotesis; sebaliknya, mereka harus dianggap sebagai bagian dari keseluruhan. Peneliti kualitatif percaya bahwa cara paling tepat untuk memahami fenomena sosial adalah dengan mendapatkan fakta pendukung dari persepsi dan ekspresi aktor itu sendiri. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk menentukan realitas, realitas sosial, dan persepsi manusia yang tidak dapat diungkapkan melalui pengukuran formal atau pertanyaan penelitian yang telah disiapkan sebelumnya. (Mappasere & Suyuti, 2019).

3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dan dimulai pada 28 Februari 2023 dalam kurun waktu kurang ... bulan, 4 bulan untuk pengumpulan data dan ... bulan untuk pengolahan data yang meliputi penyajian dalam bentuk tugas akhir dan proses bimbingan berlangsung.

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau objek untuk diadakan suatu penelitian. Lokasi pelaksanaan pada penelitian ini adalah PT ABM Investama dengan anak perusahaan PT Cipta Kridatama Cilandak Jakarta Selatan khususnya terhadap divisi human capital.

3.3 Unit Analisis dan Subjek Penelitian

3.3.1 Unit Analisis

Unit analisis adalah unit yang dipelajari oleh individu, kelompok, objek, atau latar peristiwa sosial, seperti aktivitas individu atau kelompok yang dianggap sebagai subjek penelitian (Suharsimi Arikunto, 2006). Sehingga dapat disimpulkan bahwa unit analisis adalah jenis penelitian yang mencakup subjek yang akan dibahas. Unit analisis penelitian ini adalah kinerja produktivitas karyawan PT Cipta Kridatama.

3.3.2 Subjek Penelitian

Subjek adalah semua informasi yang dapat diberikan dan dibuat dalam penelitian ini. Subjek atau informan yang dituju dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *human capital* di PT Cipta Kridatama

3.3.3 Jenis Data

Penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yaitu terkait data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari subjek penelitian (Putri, Arafat, & Aradea, 2021). Dalam penelitian ini, hasil data primer di dapatkan dari wawancara yang dilakukan secara beberapa kali untuk mendapatkan data yang valid bersama narasumber atau informan karyawan divisi *human capital* dan beberapa informan dari PT ABM Investama.

2. Data Sekunder

Menurut Moleong (2017) Data yang diberikan secara tidak langsung kepengumpulan data disebut data sekunder. Ini dapat terjadi melalui orang lain atau dokumen dari penjelasan atau dari observasi dan dokumentasi. Sehingga data yang di hasilkan dalam bentuk dokumen dan arsip yang telah dimiliki oleh PT Cipta Kridatama meliputi :

- a. Profil Perusahaan (Sejarah dan Visi & Misi)
- b. Data-data terkait dengan kenaikan dan penurunan produktivitas karyawan
- c. *Mockup* hasil sementara *dashboard productivity*.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

1. Observasi

Observasi merupakan metode penelitian yang memungkinkan peneliti yang menggunakan metode observasi dapat mengamati dan mencatat perilaku, tindakan, serta interaksi masyarakat secara sistematis. Metode ini juga memungkinkan peneliti memperoleh gambaran mendalam tentang latar atau peristiwa sosial sehingga mereka dapat menempatkan perilaku masyarakat dalam konteks sosiokultural mereka sendiri. Oleh karena itu, observasi dapat digunakan untuk memahami dan mengartikan perilaku budaya (Mulhall, 2003) Tindakan mengamati mungkin terlihat sederhana, tetapi melakukan banyak hal. Mengamati, mendengarkan, mempertanyakan, dan mencatat perilaku, ekspresi, dan interaksi individu selama observasi. Dalam metode observasi yang penulis gunakan, mereka secara langsung mengamati produktivitas karyawan dan proses pembuatan *dashboard* produktivitas.

2. Wawancara

Wawancara adalah pertemuan dua orang yang bertemu untuk berbagi pikiran dan informasi melalui tanya jawab untuk memahami masalah tertentu. Apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan masalah apa yang harus diteliti, wawancara adalah metode pengumpulan data yang digunakan. Ini juga berlaku ketika peneliti ingin belajar tentang responden. (Abdussamad, 2021).

Teknik wawancara dilakukan dengan dengan cara mempersiapkan pertanyaan serta materi setelah itu melakukan sesi tanya jawab kepada salah satu karyawan *human capital* di PT Cipta Kridatama. Tujuan melakukan wawancara ini yaitu agar mendapatkan informasi yang akurat mengenai isu produktivitas karyawan dan data terkait *dashboard productivity*.

3. Dokumentasi

Menurut Noor (2011) Hasil atau bukti yang diperoleh oleh peneliti selama proses observasi atau wawancara disebut dokumentasi. Ini dapat berupa dokumen, foto, atau lainnya. Dokumentasi merupakan metode untuk mengumpulkan informasi dengan mencari bukti yang tepat yang relevan dengan subjek penelitian. Dokumentasi yang dilakukan saat melakukan proses penelitian ini yaitu dengan mengambil gambar bersama informan, serta melakukan rekaman suara hasil wawancara dengan informan terkait.

Dokumentasi berikut merupakan hasil pekerjaan penulis selama penelitian ini yaitu yang file yang dimiliki oleh departemen *human capital* seperti *tree diagram* HCSS yang menejeleaskan terkait 3 indikator utama di *human capital productivity* serta *mock-up dashboard productivity*.

BAB IV

HASIL PELAKSANAAN PROGRAM DAN DISKUSI

4.1 Hasil Pelaksanaan Magang

Bab ini akan membahas latar belakang penelitian dan uji coba hasil penelitian sebelumnya. Hasil penelitian ini berasal dari temuan dari wawancara dan sesi dokumentasi selama penelitian. kepada informan serta mengamati secara langsung di lokasi penelitian. Bab ini akan menjelaskan serta menguraikan terkait jawaban isu permasalahan dan hasil diskusi terhadap informan, penelitian ini akan menjelaskan inti dan komponen terkait hasil penelitian di PT Abm Investama khususnya di *subsidiaries* nya PT Cipta Kridatama Jakarta Selatan pada periode 28 Februari 2023 sampai 28 Juni 2023. Terkait dengan sistem *human capital dashboard productivity* Karyawan pada PT ABM Investama khususnya di *subsidiaries* nya PT Cipta Kridatama Jakarta Selatan.

Pada tahap analisis ini peneliti menyusun data wawancara, mengumpulkan data dan selanjutnya melakukan analisis secara individu. Dalam melakukan praktik wawancara dilakukan secara bertahap dengan periode waktu 28/2/2023 - 28/6/2023. Hasil penelitian diperoleh menggunakan teknik wawancara informan secara berkala guna pencarian informasi dan observasi di lokasi yang tahap selanjutnya dilakukan analisis terhadap data yang akan diteliti oleh penulis. Guna mendapatkan hasil penelitian secara maksimal sesuai dengan penelitian maka peneliti mewawancarai informan tambahan untuk mendapatkan informasi yang lebih detail dari sumber yang dapat dipercaya, dan peneliti juga mewawancarai informan pendukung yang masih terkait dengan fokus penelitian untuk mendapatkan informasi lebih lanjut.

Setelah itu penulis melakukan analisis dengan memakai tahapan observasi guna memperdalam materi, langkah observasinya yaitu:

1. Mengunjungi serta masuk ke dalam PT ABM Investama dan PT Cipta Kridatama berlokasi di Cilandak, Jakarta Selatan sebagai mahasiswa magang yang berjalan kurang lebih 4 bulan
2. Mengunjungi serta memasuki ke dalam ruangan divisi *human capital* di PT ABM Investama dan PT ABM Investama
3. Mengamati dan ikut serta dalam rapat proses pembuatan *dashboard productivity*. Dalam wawancara tersebut, peneliti melaksanakan pengamatan untuk mengetahui kondisi sebenarnya di lokasi penelitian, setelah itu hasil pengamatan tersebut didokumentasikan. Pengamatan dilakukan di PT Primiissima Kabupaten Sleman. Informan penelitian ini adalah kepala bagian kepegawaian HRD PT Primiissima. Wawancara ekstensif dilakukan dengan tujuan guna mempertajam dan memantapkan informasi

4.1.1 Pelaksanaan dan Hasil Temuan

A. Pelaksanaan Magang

Penulis telah melakukan magang di PT ABM Investama Tbk selama sekitar empat bulan, mulai tanggal 28 Februari 2023 hingga tanggal 28 Juni 2023. Jadwal selama magang berlangsung sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jadwal Aktivitas Magang

KETERANGAN	HARI	JAM
Kerja	Senin – Jum'at	08.00 -17.00 WIB
Istirahat	Senin – Kamis	12.00 – 13.00 WIB
	Jum'at	11.30 – 13.30 WIB

Libur	Sabtu – Minggu	-
-------	----------------	---

Sumber : (Data Oleh Pribadi)

Tabel di atas menunjukkan jadwal magang penulis selama pelaksanaan magang. Karyawan PT ABM Investama juga menggunakan jadwal ini di luar jam kerja lembur. Laporan program magang ini menempatkan penulisnya di divisi *human capital* sesuai dengan konsentrasi jurusan kuliah. Namun, ada kemungkinan bahwa penulis tidak dipekerjakan di divisi lain oleh perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh wawasan dan pengetahuan baru, mempelajari bagaimana divisi lain bekerja, dan membangun hubungan yang lebih luas dengan mereka. Dengan demikian, penulis tidak hanya memperoleh pemahaman tentang proses divisi sesuai konsentrasinya, tetapi juga memperoleh pengetahuan baru yang dapat mereka gunakan saat bekerja.

Dibulan pertama penulis melakukan kegiatan magang di *head office* berlokasi di lantai 8, PT ABM Investama. Di bulan pertama ini penulis mulai diperkenalkan dengan berbagai aktivitas seperti mulai melakukan diskusi bersama supervisor terkait rencana program aktivitas magang, dan topik yang akan diambil serta berdiskusi terkait wawancara dengan anak perusahaan untuk pengambilan data penulis. Penulis juga mempelajari *annual report* selama 3 tahun dan mempelajari terkait profil, struktur organisasi, serta anak perusahaan di PT ABM Investama. Kemudian penulis di bulan pertama mendapatkan tugas untuk menginput dan menganalisis data *competitor* PT ABM Investama. Penulis juga mempersiapkan dan mempelajari wawancara

yang dilakukan ke anak perusahaan di PT ABM Investama. Penulis juga diperkenalkan oleh sistem yang dimiliki oleh PT ABM Investama yaitu SAP *success factor* atau biasanya disebut Falcon. Di sistem tersebut penulis mempelajari terkait Product Knowledge dengan materi Logistics (PT Cipta Krida Bahari) , Engineering (PT Sanggar Sarana Baja), dan Mining Value Chain.

Selanjutnya, penulis melakukan wawancara dan pengumpulan data kualitatif dan kuantitatif dengan anak perusahaan PT Cipta Krida Bahari, PT Cipta Kridatama, dan PT Sanggar Sarana Baja. Setelah mendapatkan data, penulis meresume serta menginput terkait data yang sudah dijabarkan untuk dipelajari untuk tugas akhir penulis. Di minggu terakhir penulis juga mempelajari terkait *business process management* yang diterapkan oleh PT ABM Investama.

Memasuki bulan Kedua pelaksanaan magang, penulis mulai mempelajari terkait *business process management* yang terdapat di PT ABM Investama dengan beberapa materi yang berbeda, seperti: *Standard Parameter Talent Management, Organization Design, Employee Relation, Industrial Relation Policy, Employee Remuneration Policy, HC Support Services Policy, HC High Level Business Process*. Setelah mempelajari dan memahami terkait *business process management* tersebut, Penulis diarahkan untuk menuliskan resume yang disesuaikan dengan apa yang dipelajari dan dipahami oleh Penulis. Kemudian di minggu selanjutnya Penulis mempresentasikan hasil materi yang sudah di resume kepada mentor yang bertujuan agar Penulis lebih memahami serta dapat menguasai apa yang sudah di resume dan dipelajari guna untuk memudahkan Penulis untuk menuliskan Tugas Akhir. Setelah menyelesaikan resume terkait *business process management*, Penulis mulai menyusun kerangka materi terkait

Productivity yang bertujuan untuk memudahkan menganalisis data yang diperlukan.

Pada bulan ketiga penulis sudah mulai memasuki perencanaan dan penyelesaian terkait tugas akhir. Penulis di bulan ketiga sudah mulai fokus untuk mempresentasikan hasil dari magang serta apa saja yang harus diperbaiki sertakendala apa saja yang bisa diperbaiki. Setelah mempresentasikan rencana magang kepada supervisor, ditemukan bahwa ada beberapa saran yang harus dibahas kembali bersama dosen pembimbing untuk meningkatkan proses perencanaan dan penyelesaian laporan. Penulis akhirnya memutuskan untuk fokus pada Bab IV dan V, yang membahas perencanaan, penyusunan, dan pengumpulan data, sebelum menyelesaikan Bab 1 atau lebih fokus terhadap latar belakang masalah yang akan dituliskan di hasil laporan akhir magang penulis.

Kemudian, penulis di bulan ketiga ini selain fokus pada laporan akhir hasil magang, penulis juga ikut serta dalam salah satu meeting project *dashboard productivity*, mengikuti rangkaian acara Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), *Meeting* terkait kurikulum training, serta menghadiri acara seminar *sharing session blackbelt* oleh TMT Group.

Di bulan keempat pelaksanaan magang, penulis lebih fokus pada penulisan laporan akhir magang yang akan dipresentasikan kepada Mentor, Supervisor serta Dosen Pembimbing. Penulis mengerjakan Laporan Akhir Magang disertai melengkapi data yang sekiranya belum detail/lengkap sehingga Penulis melakukan observasi data dan reduksi data kembali bersama *Team Officer Performance & Talent Management MVC* di PT Cipta Kridatama. Penulis di bulan ini berkesempatan untuk *site visit Warehouse* PT CKB yang berlokasi di Cakung, Jakarta Utara. Pada Bulan Juni ini Penulis juga masih ikut serta dalam meeting

membahas terkait *dashboard productivity* bersama team *human capital* PT ABM.

4.1.2 Faktor pendukung pelaksanaan magang

Penulis program magang membutuhkan sumber daya dan lingkungan kerja yang ideal. Ini membantu kegiatan operasional kantor berjalan dengan cepat dan membuat penulis nyaman menyelesaikan tugas. Selain itu, penulis akan menerima meja pribadi yang lengkap serta peralatan pendukung lainnya. Faktor kedua adalah bahwa sejumlah karyawan senior bersedia bertindak sebagai mentor dan memberikan contoh dan penjelasan awal tentang pekerjaan yang diberikan kepada penulis, membantu penulis mendapatkan instruksi yang tepat dan mengurangi kesalahan. Faktor-faktor yang Menghambat Pelaksanaan Magang. Faktor penghambat pertama yaitu Penulis perlu beradaptasi saat membaca *annual report*. Kemudian, pada saat mengerjakan data *competitor* penulis butuh bertanya agar tidak terjadi kesalahan saat penginputan data *competitor*. Hambatan lain yang dialami oleh penulis magang yaitu penulis kurang bisa membaca maupun memahami data yang di berikan karena tampilannya data yang kompleks dan kurangnya familiar untuk penulis sehingga penulis perlu penjelasan untuk lebih detail dari data tersebut agar bisa di pelajari dan di pahami.

4.1.3 Deskripsi Identitas Informan

Salah satu dari empat informan yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari subsidiaries PT Cipta Kridatama.

Berikut jadwal wawancara dengan informan tersebut :

Tabel 4.2

Jadwal Wawancara dengan Informan

Nama Informan	Tanggal	Tempat Wawancara
RA	14 Maret 2023	Kantor PT Cipta Kridatama
IM	19 Mei 2023	Kantor PT Cipta Kridatama
M	16 Juni 2023	Kantor PT Reswara
RcA	26 Juni 2023	Kantor PT Cipta Kridatama

Sumber: (Data Olah Pribadi)

1. Bapak RA sebagai *Group Head Human Capital Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama

Pertama, penulis mendapatkan arahan dari supervisor untuk menjadikan Bapak RA sebagai informan karena Bapak RA merupakan Kepala Divisi *Human Capital* PT Cipta Kridatama yang memiliki banyak informasi dan data terkait penelitian yang dibutuhkan oleh penulis.

Penulis melakukan penelitian ini melalui wawancara dengan Mr. RA pada 14 Maret 2023. Supervisor mengatur pertemuan antara penulis dan informan. Wawancara diadakan di ruang bapak RA di lantai 3 gedung TMT 1. Selama wawancara, informan memberikan penjelasan tentang sistem produktivitas PT Cipta Kridatama. setelah bapak RA

menjabarkan terkait sistem *productivity* penulis melakukan tanya jawab terkait fokus penelitian yang sudah di persiapkan oleh penulis sebelumnya. Setelah penulis mendapatkan data primer, kemudian penulis meminta informasi terkait data sekunder terkait budaya kerja, *human capital indicator, key of productivity* di PT Cipta Kridatama, dsb. Informasi data sekunder yang di dapatkan penulis Bersama Bapak RA akan sangat berpengaruh karena penulis akan mencari informasi lebih detail terkait Sistem *productivity* serta terkait apa saja peran *human capital* di PT Cipta Kridatama.

2. Bapak IM selaku *Group Head Operasional Development Productivity* di PT Cipta Kridatama

Setelah mencari informasi dan melakukan proses wawancara terkait *human capital* Indicator di PT Cipta Kridatama Bersama Bapak RA, penulis diarahkan untuk mencari informasi lebih mendalam terkait *operational productivity* bersama Bapak IM selaku *grouphead* di bidang *operational productivity*. Tujuannya agar penulis lebih memahami terkait pengetahuan umum bagaimana *operational* yang berjalan di PT Cipta Kridatama dan *productivity* yang berjalan secara nyata baik secara angka maupun secara hasil *operational* yang di hasilkan oleh karyawan setiap hari, bulan maupun tahun.

Penulis melakukan wawancara di ruangan Pak IM di lantai 3 gedung TMT 2 PT CiptaKridatama. Kemudian Bapak IM menjabarkan secara singkat bagaimana proses *operational* yang berjalan di PT Cipta Kridatama seperti *cost of sales* , *revenue*, *project* yang berjalan di Sumatera, *cost of employee*, *engagement employee*, dsb. Setelah menjabarkan materi secara singkat dan penulis mulai memahaminya kemudian penulis diarahkan untuk melakukan proses tanya jawab terkait apa yang dijabarkan serta terkait *operational productivity* guna untuk

penulis lebih fleksibel dalam penulisan serta menuliskan data penelitian yang akan dituliskan oleh penulis.

3. Ibu M selaku selaku *Human Capital Business Partner* di PT Cipta Kridatama.

Ibu M menjadi informan karena penulis akan melakukan wawancara lebih detail setelah melakukan wawancara dengan Bapak RA yang meliputi *key productivity* dan melakukan wawancara terkait *dashboard productivity* yang sedang dalam proses awal pembuatan dan bertanya terkait data apa saja yang penting dan terpenting analisis yang akan di input dalam *dashboard productivity* serta keterkaitan dan berkesinambungannya antara Productivity PT ABM Investama dan PT Cipta Kridatama serta anak perusahaan lain dalam data *dashboard productivity* serta informasi dan data lainnya di indikator *human capital* lainnya di PT Cipta Kridatama.

Wawancara ini dilakukan bersama Ibu M dilakukan di Kantor Reswara (anak perusahaan PT Cipta Kridatama) di lantai 9 gedung TMT 2 pada tanggal 16 Juni 2023. Pada wawancara ini Ibu M menjelaskan terkait *Diagram EPI (Employee Productivity Index)* dan *Tree Diagram HCSS*, 2 indikator ini sangat berkesinambungan dengan sistem dan isi dari *dashboard productivity* yang sedang diproses oleh divisi *human capital* PT ABM Investama yang bekerjasama dengan PT Cipta Kridatama.

Kemudian penulis menanyakan terkait isi dan proses serta pemahaman terkait *EPI, Tree Diagram HCSS* dan bagaimana proses *dashboard productivity* di PT Cipta Kridatama, penulis melakukan interview lanjutan Bersama Ibu M guna melengkapi data informasi yang lebih detail serta relevan dengan penulisan penelitian. Wawancara lanjutan ini dilakukan di Kantor Reswara yang berlokasi di Lantai 9

gedung TMT 2 pada tanggal 16 Juni 2023.

Wawancara ini membahas terkait analisis bagaimana performa, selama proses recruitment, hasil operasional, bagaimana fasilitas SDM, *mining academy*, proses *development* karyawan, *support human capital*, *function support human capital* terkait target yang akan dicapai perhari, perbulan maupun pertahun. Pada sesi wawancara ini Ibu Mmenjabarkan terkait apa saja analisis serta fungsi yang sangat penting saat penilaian performa *human capital* di PT Cipta Kridatama. Selama proses wawancara penulis lebih banyak mendapatkan informasi tambahan yang berguna untuk pengolahan informasi serta mendapatkan ilmu yang baru terkait indicator *human capital* yang belum pernah penulis dapatkan selama perkuliahan.

4. Ibu RA selaku Officer *Performance & Talent Management*

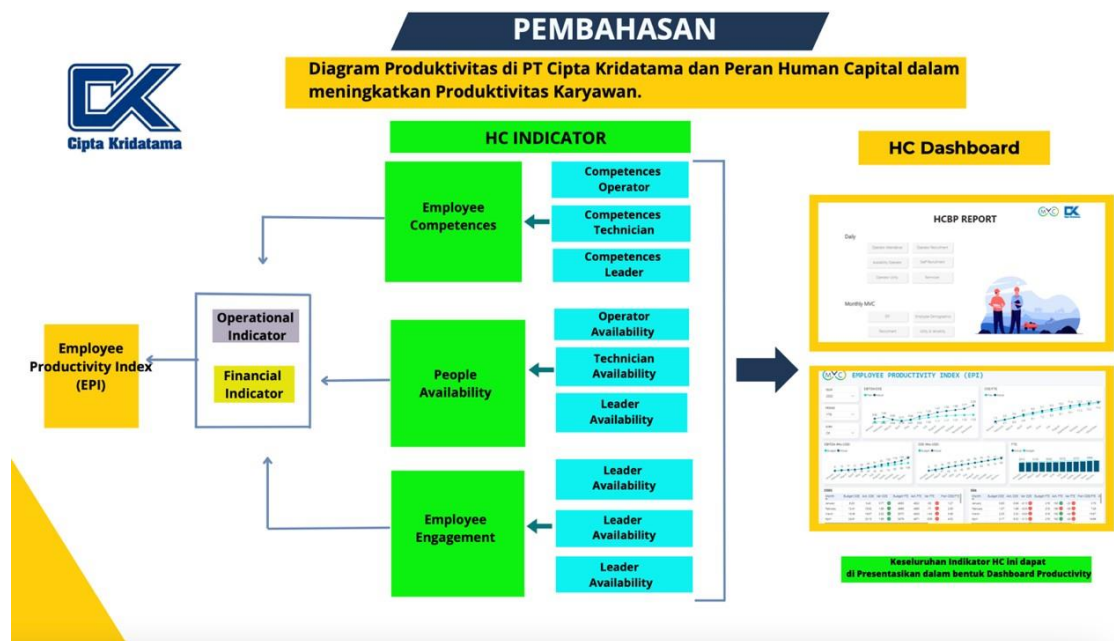
Mining Value Chain di PT Cipta Kridatama

Sesi wawancara bersama dengan ibu RA dilakukan di ruang pertemuan di lantai 2 gedung PT Cipta Kridatama, TMT 2. Wawancara ini dilakukan dengan ibu RA karena dia adalah orang yang bertanggung jawab atas semua masalah yang berkaitan dengan *mockup* dan menyimpan terkait data-data *dashboard productivity* di PT Cipta Kridatama. Ibu RA menjelaskan dan menjabarkan terkait bagaimana analisis dan sistem yang akan dijadikan pertimbangan serta pendukung alat ukur dari *dashboard productivity*. Ibu RA mendeskripsikan apa saja yang ada di dalam *dashboard* yaitu, terkait *human capital productivity report (daily and monthly)*, *employee productivity index (EPI)*, *employee demographics*, dsb.

4.2 Diskusi dan Pembahasan

4.2.1 Productivity di PT Cipta Kridatama

Teori produktivitas sering dikaitkan dengan ekonomi, produksi, dan sosiologi. Tidakdiragukan lagi, hasil dari upaya organisasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat, termasuk kesejahteraan tenaga kerja (Ashary, 2020). Jadi, produktivitas juga dapat memengaruhi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan akan mudah mencapai tujuan jika produktivitas kerja karyawan terus meningkat dengan cepat.. (Andriyany, 2021).

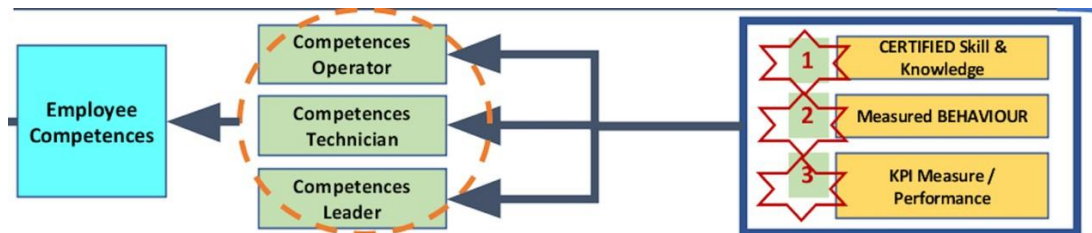


Gambar 4.1 3 Indikator Produktivitas di PT CK

Gambar diatas menjelaskan terkait produktivitas yang dinilai oleh PT Cipta Kridatama. Di PT Cipta Kridatama produktivitas dinilai langsung dari 3 indikator yang utama, yang pertama *employee competences* yaitu terkait penilaian dari keterampilan teknisnya, keterampilan operator dalam memonitor, dan keterampilan dalam memimpin suatu project yang sedang dalam on progress.

Yang kedua yaitu terkait *people availabillity*, menampilkan data dalam memenuhi ketersediaan dari operator, teknisi dan pemimpin. Kemudian yang terakhir yaitu terkait *employee engagement*, menjelaskan terkait bagaimana cara *human capital* di PT Cipta Kridatama dalam memenuhi keterlibatan karyawannya agar termotivasi dalam menjalankan *business project*.

4.2.1.1 Employee Competences



Gambar 4.2 Penjelasan penilaian terkait Employee Competences di PT Cipta Kridatama

Gambar diatas menjelaskan terkait komponen serta indicator penting dalam penilaian produktivitas di PT Cipta Kridatama terutama di indikator *employee competences*. indikator diatas menjelaskan bagaimana keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan alat. Jika karyawan memiliki keterampilan dalam membawa alat maka semakin efisien waktunya dan semakin tinggi rasio di PT Cipta Kridatama. Peran *human capital* dalam faktor ini dalam menyiapkan rekrutmen, *training and development*.

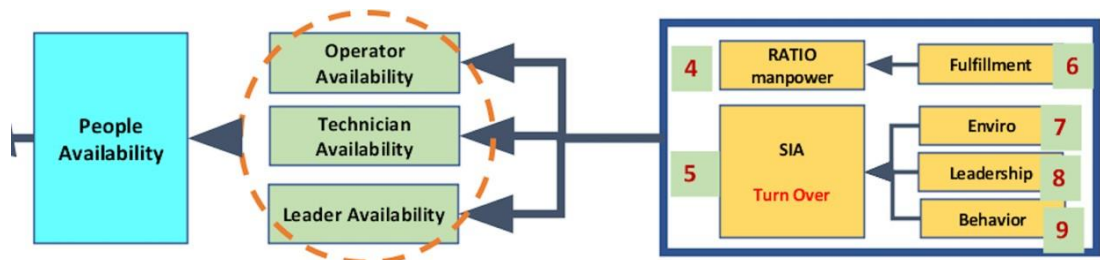
“Nah untuk memperbaiki kompetensi ini apa sih pengaruhnya? Ya ada sertifikasi seperti *sertified skill and knowledge* terus ada behavior nya seperti misalnya ya kebiasaan dan perilaku, trus ada ukuran KPI juga, nah KPI itu *Key Performance Index* kalau di CK menyebutnya. Dari sisi rasionya seperti

apa, dari fullmilment seperti pemenuhan manpowernya atau operatornya, pemenuhan teknisi dari sisi recruitment,” (RA, sebagai Group Head Human Capital bagian Mining Value Chain di PT Cipta Kridatama, 14/03/2023)

Kemudian narasumber lain menegaskan pernyataan serupa terkait *Employee Competences*:

“Kalau misal dari sisi kompetensinya ya, kalau operator yang membawa alat atau truck tidakkompeten membawa alatnya juga jadi ga efisien dan rasionya jadi tidak tercapai kan, terlebihlagi bisa rusak trucknya kalau trucknya rusak itu harga 1 alat bisa seharga 5 Milyar. Kalaubener bener tidak memiliki certified skill dan pengetahuan terkait membawa alat bakal rugi dari sisi finansial dan plan perharinya.” (M, Expert Human Capital Business Partner di PT Cipta Kridatama, 16/06/2023)

4.2.1.2 People Availablility



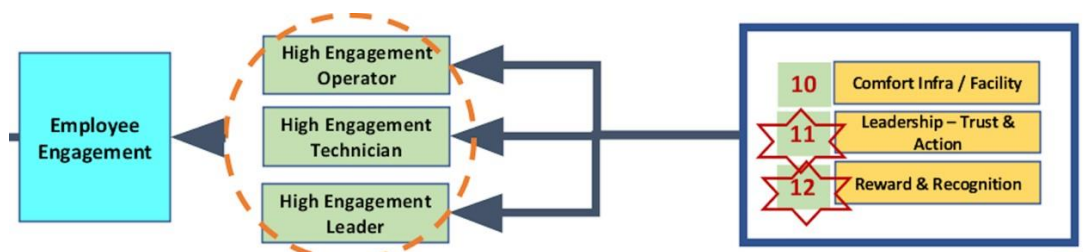
Gambar 4.3 Penjelasan penilaian terkait *People Availablility* Di PT Cipta Kridatama

Gambar diatas menjelaskan terkait komponen penilaian dari sisi *people availablility* atau ketersediaan karyawan. Di dalam penilaian *people availablility* dalam memenuhi pemenuhan manpower baik dari segi operator dan teknisi. Peran *human capital* di indikator *people*

availability yaitu bagaimana cara *human capital* menyediakan orang saat menyiapkan *manpower planning*nya,

“Dari sisi rasionya seperti apa, dari fulfillment (pemenuhan manpawernya atau operatornya, pemenuhan teknisi dari sisi recruitment) lalu availability ini juga di hitung dari SIA (sakit, ijin, alpha) jika orangnya cukup tapi SIAnya tinggi percuma. Misal rasionya 7 tapi banyak ijinnya. SIA itu sebisa mungkin kita minimalkan, targetnya 1% saja kalau bisa, kalau SIA di Head Office (kantor pusat) itu pengaruhnya tidak langsung, tapi kalau di lapangan impactnya sangat berpengaruh untuk revenue yang dihasilkan. Kita juga cari tau SIA itu kenapa, bisa jadi faktornya pengawasnya kurang tegas dalam memberi ijin tidak tegas lah maksudnya ngasih ijin gampang, atau mungkin anak buahnya sering alpha tidak diberi sanksi, atau perilakunya jelek si operatornya tapi tetap dipelihara, lalu lingkungan dia di orang local itu juga bisa jadi pemicu tidak masuknya tinggi tuh karena dia diluar mess.” (M, Expert Human Capital Business Partner di PT Cipta Kridatama, 16/06/2023)

4.2.1.3 Employee Engagement



Gambar 4.4 Penjelasan penilaian terkait *Employee Availability* di PT Cipta Kridatama

Gambar diatas menjelaskan terkait faktor yang dapat

mempengaruhi *employee engagement* di PT Cipta Kridatama. Gambar diatas juga menjelaskan bahwa yang mempengaruhi karyawan *engage* adalah dari faktor fasilitas di mess maupun perusahaan, serta kepemimpinan yang dapat memberikan contoh serta memberi pengarahan yang sesuai dan adil, serta yang paling utama yang mempengaruhi *employee engagement* adalah terkait gaji dan pengakuan dari hasil yang sudah di kerjakan oleh karyawan khususnya di lapangan. Peran *human capital* di indicator *employee engagement* yaitu dapat Menyiapkan fasilitas yang baik, bonus & *benefit* untuk karyawan serta dapat menyiapkan serta pemimpin yang tegas dan memiliki karakter *leadership* yang bisa memberikan contoh bagi semua karyawan.

“Nah kita sambung lagi ke employee engagementnya, kalau orangnya kompeten dan cukup tapi kalau tidak engage pengaruh juga ke bisnis ya artinya datanya tiaphari ngomel aja, gak happy jadinya di suasana perusahaan kaya perasaannya, jadi terkesan tidak adil lah, tidak tegas dan semena-mena, itu juga bisa berpengaruh ya ke masalah hati, dan masalahan semangat kerja. Dan kita berharap agar operator dan tehnisi dapat engage. Jadi kita ukur nih semua engangnya salah satunya itu kenyamanan lingkungan kerja dan fasilitas project, dan faktor pengawas yang bertanggung jawab yang memperhatikan dan memberi arahan dan sisi apresiasi, karena operator dan pengawas dilapangan itu yang gampang sekali perginya, atauga seneng ini masuknya reward and recognition ya artinya gajinya mungkin ga kompetitif dengan tetangga sebelah lah dan benefitnya pun kalah missal cutinya lama betul ditambang kita disana tetangga sebentar itu juga bisa menyebabkan alasan untuk pindah dan ini bisa menyebabkan turn overnya tinggi. jadi kesimpulannya kalau kita tidak engage impactnya bisa turn over

(resign atau keluar dari organisasi) dan setiap tahun engange ini kita ukur, memakai vendor mengukurnya, ada survey pendapat dari seluruh karyawan terkait situasi kerjanya, perusahaannya, atasannya itu diukur semua keluar indexnya yang dikumpulkan sehingga surveynya dapat di follow up dan ditinjau, lalu dilihat nih hasilnya apa? Ada masukan kah, nanti kita obatin Bersama dilapangan, karyawan lalu apanya yang harus di Improve” (M, Expert Human Capital Business Partner di PT Cipta Kridatama, 16/06/2023)

BAB V

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Produktivitas di PT Cipta Kridatama memiliki 3 Indikator HCSS yaitu *employee competency*, *people availability*, *employee engagement*. Ketiga Indikator tersebut sangat mempengaruhi dan berhubungan dengan *financial dan operational (Ebitda/COE)* di PT Cipta Kridatama. Adapun peran *human capital* pada ketiga indikator tersebut yang pertama, *employee competences* yaitu terkait penilaian dari keterampilan teknisnya, keterampilan operator dalam memonitor, dan keterampilan dalam memimpin suatu *project* yang sedang dalam *on progress*. Yang kedua yaitu terkait *people availabillity*, menampilkan data dalam memenuhi ketersediaan dari operator, teknisi dan pemimpin. Kemudian yang terakhir yaitu terkait *employee engagement*, menjelaskan terkait bagaimana cara *human capital* di PT Cipta Kridatama dalam memenuhi keterlibatan karyawannya agar termotivasi dalam menjalankan *business project*. Sehingga untuk mempermudah dalam memantau 3 indikator tersebut secara keseluruhan ABM Group dalam proses mengembangkan salah satu *human capital* sistemnya yaitu *dashboard productivity* guna untuk mempermudah perusahaan dalam memantau keseluruhan *productivity* di ABM Group.

5.2 Rekomendasi

PT ABM Investama saat ini sedang dalam proses mengembangkan salah satu *human capital system* yaitu *dashboard productivity* guna untuk melihat secara keseluruhan *employee productivity* di ABM Group. *Dashboard productivity* ini bertujuan untuk mempermudah organisasi dalam memantau serta membuat keputusan secara rasional melalui data yang di tampilkan dalam sistem *dashboard* tersebut.



1. **Gambar 5.1** Tampilan *Mock-up Dashboard* dari ABM Group

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, H. Z., & Sik, M. S. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. CV. Syakir Media Press.
- Amanda, G., Rismansyah, R., & Valianti, R. M. (2020). Pengaruh Kepribadian dan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Divisi SDM PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang (Persero). *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 2(1).
- Andriyany, D. P. (2021). *Analisis Konsep Produktivitas Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Literatur)* (Doctoral dissertation, STIE PGRI Dewantara Jombang).
- Ashary, L. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan produktivitas karyawan industri kuliner di kabupaten jember. *Growth*, 17(2), 32-51.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Dessler, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Benyamin Molan* (Penterjemah). Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: Prenhalindo
- Eckerson, Wayne, 2006. *Perfomance Dashboard*. John Wiley and Sons. Canada
- Eckerson, W. W. (2010). *Performance dashboards: measuring, monitoring, and managing your business*. John Wiley & Sons.
- Farchan, F. (2016). Teknikal Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Sebuah Paradigma Pengukuran Kinerja. *Risâlah, Jurnal Pendidikan Dan StudiIslam*, 3(1), 42-62.
- Liana, W. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(1), 65-72.
- Mappasere, S. A., & Suyuti, N. (2019). Pengertian Penelitian Pendekatan Kualitatif. *Metode Penelitian Sosial*, 33.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human Resources Management (Thirteenth Edition)*. Mason: Joseph Sabatino.
- Moeheriyono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalai Indonesia.

- Mohammad Ridha & Fedora Lola. (2022). Peranan Divisi Hum An Divisi Human Capi An Capital Dalam Menerapkanprogram Medical Plan Pada Exxonmobil Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis Terapan (JABT)*, Vol. 4, No. 2.
- Nazir, D. S., Virginia, G., Restyandito, R., Filiana, A., & Prabawati, A. G. (2021). Pembangunan Dashboard untuk Mendukung Analisis Kartu Rencana Studi dan Kartu Hasil Studi Mahasiswa. *Jurnal Teknik Informatika dan SistemInformasi*, 7(1).
- Noor, Juliansyah. "Metodelogi penelitian." Jakarta: Kencana Prenada Media Group(2011).
- Putri, D. M., Arafat, Y., & Aradea, R. (2021). Analisis aspek permodalan koperasi karyawan bank mandiri wilayah II Palembang. *Journal of education research*, 2(2), 74-81.
- Rachmawati, (2014). Pengaruh kapasitas sumber daya manusia, pemanfaatanTeknologi informasi, komitmen organisasi dan Pengendalian intern akuntansi terhadap Keterandalan dan ketepatanwaktuan Pelaporan keuangan Pemerintah daerah studi pada dinas pendapatan, pengelolaan keuangan dan aset daerah Kabupaten boyolali.Skripsi.Surakarta.Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Rohimah, R. (2021). KNOWLEDGE-BASED ECONOMY AS HUMAN CAPITAL INVESTMENT TO DRIVE THE NATION'S ECONOMIC GROWTH. *Tahdzib Al-Akhlaq: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 29-46. (Rohimah, 2021)
- Sangkala. (2006). Intellectual capital management. Jakarta: YAPENSI.
- Sinaga, S. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2(2), 159-169.
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Sudarmanto (2009) *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Suharsimi, A. (2006). metodelogi Penelitian. *Yogyakarta: Bina Aksara*, 955-978.
- Tamrin, A. P. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Employee Engagement Terhadap

- Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT. Arthaasia Finance. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 47-54.
- Tjutju Yuniarsih; Suwatno. *Manajemen Sumber Daya Manusia / Tjutju Yuniarsih; Suwatno* .2013
- Victoria, M., Zhu, K., Brown, T., Andresen, G. B., & Greiner, M. (2020). Early decarbonisation of the European energy system pays off. *Nature communications*, 11(1), 1-9.
- Wahyudi, I., & Syazili, A. (2021). Dashboard Monitoring Website Dosen Studi Kasus Universitas Bina Darma. *Jurnal Pengembangan Sistem Informasi dan Informatika*, 2(3), 188-197.
- Waruwu, M. (2023). Pendekatan penelitian pendidikan: metode penelitian kualitatif, metode penelitian kuantitatif dan metode penelitian kombinasi (Mixed Method). *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2896-2910.
- Wibowo. (2009). *Manajemen Kinerja* Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wildan, M. A., Lailatus, S. A., & SE, M. (2021). *Pentingnya Motivasi untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Yunita, R., & Supriadi, P. (2023). Peran Pendekatan *Human Capital* dalam Manajemen Keuangan di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pelita Nusantara*, 1(2), 285-290.

LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Surat Permohonan Magang



FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Ringroad Utara, Condong Catur, Depok
Sleman, Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 883087, 885376;
F. (0274) 882589
E. fe@uii.ac.id
W. fecon.uui.ac.id

Nomor : 350/WD2/10/Div.URT/I/2023
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth
Pimpinan
PT ABM Investama (Integrated Mining Solution)
Gedung TMT 1, 18th Floor, Suite 1802 Jl Cilandak KKO No I, RT 13/RW 5, Cilandak
Timur, Pasar Minggu, Jakarta, DKI Jakarta 12560

Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Diberitahukan dengan hormat, Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia adalah institusi pendidikan yang memiliki tujuan menciptakan lulusan profesional di bidangnya. Sehubungan dengan hal tersebut, kami memohon kepada Bapak atau Ibu memberikan ijin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut:

Nama : Vianka Dhisa Egalita
NIM : 20311369
Alamat : Sribit Rt 04 Rw 25 Sendangtirto, Berbah, Sleman,
Yogyakarta
Tempat/Tgl. Lahir : Sleman / 22 Desember 2000
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Sarjana
Periode Magang : 28 Februari 2023 - 28 Juni 2023

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasamanya, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh

Yogyakarta, 30 Januari 2023
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,
Kemahasiswaan dan Alumni,



Drs. Achmad Munir, M.A., Ph.D.
NIK: 903110102

Lampiran 2 : Surat Diterima Magang



PT ABM Investama Tbk.
Gedung TMT 1, 18th Fl. Suite 1802,
Jl. Cilandak KKO No. 1, Jakarta 12560, Indonesia
Telephone +62-21-2997-6767, Facsimile +62-21-2997-6768
www.abm-investama.com
A member of Tiara Marga Trakindo Group

Jakarta, 8 Februari 2023

No : ABM-HR/130/MFI/II/2023

Kepada Yth,
Bapak Drs. Achmad Tohirin, M.A., Ph.D
Wakil Dekan Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan & Alumni
Universitas Islam Indonesia
Di Tempat

Perihal : Jawaban Permohonan Kuliah Kerja Lapangan

Dengan Hormat,
Merujuk kepada surat **No. 350/WD2/10/Div.URT/I/2023** perihal Permohonan Kuliah Kerja Lapangan, dengan ini kami yang bertandatangan di bawah ini menyatakan menerima 1 (satu) orang mahasiswa Manajemen Strata 1 sebagai berikut :

No.	Nama Mahasiswa	NIM
1	Vianka Dhisa Egalita	20311369

Untuk melakukan program magang di perusahaan kami di ABM Group yang meliputi **ABM Holding** (PT. ABM Investama, Tbk), **Mining Value Chain** (PT. Cipta Kridatama, PT. Tunas Inti Abadi, PT. Prima Wiguna Parama), **Logistic Solution** (PT. Cipta Krida Bahari) & **Fabrication Solution** (PT. Sanggar Sarana Baja). Untuk periode 4 (empat) bulan mulai tanggal 28 Februari sampai dengan 28 Juni 2023.

Demikian surat ini kami sampaikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat Kami,



Meryza Fijri
Division Head HC Business Partner

Lampiran 3 : Surat Menyelesaikan Masa Magang

	<p>PT ABM Investama Tbk. Gedung TMT 1, 18th Fl. Suite 1802, Jl. Cilandak KKO No. 1, Jakarta 12560, Indonesia Telephone +62-21-2997-6767, Facsimile +62-21-2997-6768 www.abm-investama.com</p> <p><small>Member of Tiara Marga Trakindo Group</small></p>
<u>SURAT KETERANGAN</u> Ref. ABM-HR/342/MFI/VI/2023	
<p>Yang bertandatangan dibawah ini:</p> <p>Nama : Meryza Fijri SN : 22819 Jabatan : Division Head HC Business Partner Department : Corporate HC Alamat : Gedung TMT 1, Lt. 18 Suite 1802 Jl. Cilandak KKO No. 1 Jakarta 12560</p>	
<p>Dengan ini menerangkan bahwa:</p> <p>Nama : Vianka Dhisa Egalita NIM : 20311369 Asal Universitas : Universitas Islam Indonesia Alamat : Sribit RT/RW 005/013 Kel. Sendangtrito Kec. Berbah Kab. Sleman Provinsi, Daerah Istimewa Yogyakarta</p>	
<p>Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kerja praktek (magang) di PT ABM Investama Tbk. Praktek Kerja Lapangan tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 28 Februari sd 28 Juni 2023. Selama masa kerja praktek (magang) pada Departemen Corporate Human Capital, yang bersangkutan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.</p>	
<p>Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.</p>	
<p>Jakarta, 26 Juni 2023</p>	
<p> <u>Meryza Fijri</u> Division Head HC Business Partner</p>	

Lampiran 4 : Daftar Hadir Magang**DAFTAR HADIR MAGANG****Bulan/Tahun : Maret 2023**

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Vianka Dhisa Egalita
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

Tanggal	Lama Kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1 Maret 2023	8 Jam	-Pengenalan Perusahaan - Mempelajari RACI Matrix -Mengisi Timesheet terkait kegiatan magang	
2 Maret 2023	8 Jam	-Mengumpulkan dan Mempelajari data Annual Report PT ABM Investama	
3 Maret 2023	8 Jam	-Mentoring Bersama Supervisor -Membahas jadwal interview untuk topik yang akan diambil	
6 Maret 2023	8 Jam	-Diskusi Bersama Supervisor -Bimbingan Bersama dosen pembimbing -Pengumpulan data kuantitatif PT ABM Investama	

7 Maret 2023	8 Jam	- Merancang wawancara untuk pengumpulan data kualitatif dengan anak perusahaan PT ABM Investama	
8 Maret 2023	8 Jam	-Mencari data terkait financial dan operasional competitor PT ABM Investama	
9 Maret 2023	8 Jam	-Menyiapkan dan Mempelajari terkait wawawancara dengan PT. Cipta Kridatama	
10 Maret 2023	8 Jam	-Mentoring Bersama supervisor	
13 Maret 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait Product Knowledge (Logistic, MVC, Engineering) di SAP Falcon	
14 Maret 2023	8 Jam	-Review pertanyaan interview data di PT. Cipta Kridatama	
15 Maret 2023	8 Jam	-Wawancara dan mengumpulkan data terkait materi <i>productivity</i> di PT Cipta Kridatama	
16 Maret 2023	8 Jam	-Wawancara dan mengumpulkan data terkait <i>Productivity</i> di PT. Sanggar Sarana Baja	

17 Maret 2023	8 Jam	IJIN ADA KEPERLUAN KE JOGJA	
20 Maret 2023	8 Jam	-Melanjutkan laporan keuangan <i>competitor</i> dan belajar <i>product knowledge</i>	
21 Maret 2023	8 Jam	-Melanjutkan laporan keuangan <i>competitor</i>	
22 Maret 2023	8 Jam	LIBUR BERSAMA	
23 Maret 2023	8 Jam	Mempelajari pengetahuan produk (logistik) dengan SAP Succes Factor (Falcon)	
24 Maret 2023	8 Jam	-Mempelajari pengetahuan terkait Product Knowledge (Engineering) melalui SAPSuccesFactor (Falcon)	
27 Maret 2023	8 Jam	- Menciptakan dan mempelajari wawancara dengan PT Cipta Kridatama	
28 Maret 2023	8 Jam	IJIN KARENA SAKIT	
29 Maret 2023	8 Jam	- Mencari informasi dan belajar tentang PT. Cipta Krida Bahari sebelum wawancara	

30 Maret 2023	8 Jam	-Melakukan wawancara dan mengumpulkan data <i>productivity</i> di PT. Cipta Krida Bahari	
31 Maret 2023	8 Jam	-Mentoring bersama Supervisor dan mempelajari Business Process Management	

Jakarta, 31 maret 2023



Vianka Dhisa Egalita



Raden Muh.Pradana Ramadista

DAFTAR HADIR MAGANG

Bulan/Tahun : April 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Vianka Dhisa Egalita
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	1 April 2023	8		
2	2 April 2023	8		
3	3 April 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait materi Business Process Management (standard parameter talent management)	
4	4 April 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait materi Business Process Management (Organization Design, Employee Relation & Industrial Relation Policy)	

5	5 April 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait materi Business Process Management (Employee Remunation Policy)	
6	6 April 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait materi Business Process Management (HC Support Services Policy, HC High Level Business Process)	
7	7 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
8	8 April 2023	8		
9	9 April 2023	8		
10	10 April 2023	8 Jam	-Membuat Kerangka produktivitas -Presentasi terkait materi Business Process Management (terkait materi Standard Parameter Talent Management)	

11	11 April 2023	8 Jam	-Interview lanjutan bersama PT.SSB terkait FTE dan <i>Productivity</i> . -Meeting sesama team magang PT.ABM terkait acara buka bersama	
12	12 April 2023	8 Jam	-Interview lanjutan bersama PT.SSB terkait FTE dan <i>Productivity</i> . -Meeting sesama team magang PT.ABM terkait acara buka bersama	
13	13 April 2023	8 Jam	-Meresume terkait hasil wawancara PT.Sanggar Sarana Baja -Mempelajari terkait code of conduct di sistem ABM Gorup "SAP Falcon"	
14	14 April 2023	8 Jam	-Zoom bersama Dospem dan SPV untuk monitoring kegiatan magang, -Technical Meeting bersama team games PT.ABM Grup terkait acara buka bersama	

15	15 April 2023	8		
16	16 April 2023	8		
17	17 April 2023	8 Jam	-Technical Meeting bersama Team Games PT.ABM Group terkait acara buka bersama - Puncak Acara Buka Bersama PT.ABM Group	
18	18 April 2023	8 Jam	-Meresume dan mengevaluasi terkait hasil wawancara PT.Sanggar Sarana Baja	
19	19 April 2023	8 Jam	-Mempelajari terkait SOP Performance di PT.ABM Investama -Final resume hasil wawancara PT. Sanggar Sarana Baja	
20	20 April 2023	8 Jam	- Menyusun dan membuat kerangka performance dan productivity - Mempelajari terkait SOP Performance HC	
21	21 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	

22	22 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
23	23 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
24	24 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
25	25 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
26	26 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
27	27 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
28	28 April 2023	8	LIBUR BERSAMA	
29	29 April 2023	8		
30	30 April 2023	8		

Jakarta, 30 April 2023



Vianka Dhisa Egalita



Raden Muh.Pradana Ramadista

Bulan/Tahun : Mei 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
 Nama mahasiswa : Vianka Dhisa Egalita
 Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	1 Mei 2023	8 Jam	LIBUR BERSAMA	
2	2 Mei 2023	8 Jam	-Meeting bersama Supervisor membahas terkait Project Dashboard EPI di PT.ABM Group	
3	3 Mei 2023	8 Jam	-Meeting untuk membahas dan memperkenalkan Project Curriculum Training bersama Mentor	
4	4 Mei 2023	8 Jam	-Interview dengan PT.CKB untuk memperoleh salah data satu core bisnis terbesar di PT.CKB yaitu terkait Logistic	
5	5 Mei 2023	8 Jam	-Mempersiapkan serta Merancang Presentasi untuk di presentasikan ke Mentor dan Superviso	
6	8 Mei 2023	8 Jam	Ijin tidak masuk, karena sakit	
7	9 Mei 2023	8 Jam	-Bimbingan bersama Dosen Pembimbing untuk membahas lebih lanjut terkait penulisan Laporan Tugas Akhir.	

			-Memulai untuk Merancang Laporan di Tugas Akhir.	
8	10 Mei 2023	8 Jam	-Bimbingan dan Mempresentasikan hasil yang di peroleh selama setengah periode Magang bersama Mentor	
9	11 Mei 2023	8 Jam	-Mulai menulis data serta menuliskan detail yang dibutuhkan untuk Penulisan Laporan di Tugas Akhir	
10	12 Mei 2023	8 Jam	-Ikut menghadiri penutupan acara Sharing Session BlackBelt Gathering TMT yang di selenggarakan di Hotel Novotel,Bogor	
11	15 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
12	16 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
13	17 Mei 2023	8 Jam	-Membuat buku perkembangan pelaksanaan magang -Berdiskusi terkait pembagian waktu untuk laporan tugas akhir bersama partner magang	

14	18 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
15	19 Mei 2023	8 Jam	- Berdiskusi terkait Laporan Magang bersama team <i>Human Capital</i> di PT. Cipta Kridatama	
16	22 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
17	23 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
18	24 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
19	25 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
20	26 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
21	29 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	

22	30 Mei 2023	8 Jam	-Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir - Berdiskusi terkait Laporan Magang bersama team <i>Human Capital</i> di PT. Cipta Kridatama	
23	31 Mei 2023	8 Jam		

Jakarta, 31 Mei 2023



Vianka Dhisu Egalita



Raden Muh. Pradana Ramadista

Bulan/Tahun : Juni 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Vianka Dhisa Egalita
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama Kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	1 Juni 2023	8 Jam	LIBUR HARI PANCASILA	
2	2 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
3	5 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
4	6 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
5	7 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk	

			kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
6	8 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
7	9 Juni 2023	8 Jam	Meeting bersama Dosen Pembimbing terkait Perkembangan Laporan Tugas Magang	
8	12 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
9	13 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
10	14 Juni 2023	8 Jam	Meeting bersama Supervisor membahas	

			perkembangan laporan magang	
11	15 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan pengumpulan data terkait untuk kebutuhan Laporan Tugas Akhir	
12	16 Juni 2023	8 Jam	Interview terkait pengambilan data bersama Team HCBP PT Cipta Kridatama	
13	19 Juni 2023	8 Jam	Meeting bersama Team HC ABM membahas terkait Dashboard Productivity	
14	20 Juni 2023	8 Jam	Melakukan kegiatan Site Visit ke warehouse CKB berlokasi di Cakung	
15	21 Juni 2023	8 Jam	Melakukan reduksi data terkait laporan magang dan mencari data di PT CK	
16	22 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan persiapan merancang	

			laporan tugas akhir magang	
17	23 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan persiapan merancang laporan tugas akhir magang	
18	26 Juni 2023	8 Jam	Penulisan dan persiapan merancang laporan tugas akhir magang	
19	27 Juni 2023	8 Jam	Meeting terkait laporan dan revisi presentasi bersama mentor	
20	28 Juni 2023	8 Jam	Meeting terkait laporan dan revisi presentasi bersama mentor	

Jakarta, 28 Juni 2023



Vianka Dhisa Egalita



Raden Muh. Pradana Ramadista

Lampiran 5 : Lembar Penilaian Magang

LEMBAR PENILAIAN MAGANG

Nama : Vianka Dhisa Egalita
Asal Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Instansi Magang : PT ABM investama Tbk

Telah menyelesaikan magang di instansi tersebut mulai dari tanggal 28 februari 2023 hingga 28 Juni 2023

Dengan mempertimbangkan segala aspek baik dari segi bobot pekerjaan maupun pelaksanaan magang, maka kami memutuskan bahwa yang bersangkutan telah menyelesaikan kewajibannya dengan hasil sebagai berikut :

No	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai (1 – 10)	Nilai x Bobot
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	20%	7	1.4
2	Kemampuan menganalisa & merancang	20%	7	1.4
3	Kedisiplinan	10%	8	0.8
4	Komunikasi	10%	8	0.8
5	Kerja sama	10%	9	0.9
6	Etos kerja	10%	8	0.8
7	Kepemimpinan	10%	7	0.7
8	kreativitas	10%	7	0.7
		100%		7.5

Keterangan :

- 1-2 : sangat buruk
- 3-4 : buruk
- 5-6 : cukup
- 7-8 : baik
- 9-10 : sangat baik

Jakarta, 13 Juli 2023
Supervisor,



Raden Muhammad Pradana Ramadista

(nama, posisi, dan stempel perusahaan)

Lampiran 6 : Transkrip Wawancara

1. Transkrip Wawancara Narasumber 1 :

Transkrip Wawancara dilakukan bertepatan pada tanggal 14 Maret 2023 di kantor PT CK: *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama Bapak Ruztam Azhari

A : Saya ingin mengucapkan terima kasih atas kesempatan Anda untuk mewawancarai kami. Saya dan teman saya, Vianka, anak magang dari ABM. Kami ingin mewawancarai bapak untuk mendapatkan informasi tentang sistem manajemen tenaga kerja yang ada di CK dan produktivitas.

R : Anak magang dari ABM? Tugas di Head Office ya?

A : Iya pak, di lantai 8 tepatnya

R : Kalian ingin bertanya terkait apa saja? Mungkin saya hanya menjelaskan sistem tenaga kerja dan produktivitas CK saja? Jadi, jika ada pertanyaan tambahan terkait dengan yang saya jelaskan, nanti jika ada pertanyaan terkait materi yang saya jabarkan bisa tanya di akhir ya

A : Tidak apa pak, boleh langsung di jelasin saja

R : Saya akan membuka file yang akan saya tunjukkan saat menjelaskan, Jadi, Di *Human Capital*, kami merencanakan hasil untuk lima tahun mendatang, seperti yang ditunjukkan oleh gambar ini. Di HC, kegiatan tahunan diadakan setiap tiga bulan, yang biasanya berlangsung dari bulan juli hingga september. Proses perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan proses perencanaan tenaga kerja ini. Biaya operasi yang akan digunakan dalam satu proyek juga dimasukkan dalam proses perencanaan tenaga kerja ini. Selanjutnya, kami akan menghitung jumlah tenaga kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan proyek.

R : Nah itu tadi saya sudah jabarkan secara singkat tentang manpower, untuk pembahasan *productivity* akan saya jelaskan. Apa ada pertanyaan?

A : Boleh dilanjutkan pak untuk pembahasan *productivity*nya.

R : Sebaiknya saya tunjukkan gambarnya dulu. Warna hijau menunjukkan aspek keuangan, warna coklat menunjukkan aspek operasional, dan warna biru menunjukkan aspek kekayaan manusia. Oleh karena itu, untuk mengukur produktivitas individu (*People*), beberapa indikator harus digunakan. Diukur dengan indeks produktivitas karyawan (dengan Ebitda/COE), menunjukkan bahwa proyek itu sehat. Dengan kata lain, satu biaya tenaga kerja dapat menghasilkan beberapa EBITDA, kemudian ada *gross profit* atau biaya tenaga kerja. Ukuran ini digunakan untuk mengevaluasi efektivitas biaya tenaga kerja yang dikeluarkan, yang dapat dilihat dari ebitda dan gross profit. Dari sisi produktivitas, juga dihitung volume produksinya.

Selain itu, tingkat keterlibatan karyawan sangat tinggi, sehingga tidak banyak terkait dengan masalah dan keterikatan dengan atasannya atau lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kultur kerjanya sendiri dan mendukung sistem manusia yang kuat. Untuk mencapai tingkat output yang tinggi, diperlukan jumlah orang yang cukup (operator, teknis, dan pengawasan) serta kemampuan individu yang efektif. untuk memastikan bahwa operasinya, baik dari segi produksi, produktivitas, maupun organisasi, dapat mencapai tujuan yang direncanakannya. Tidak sama dengan keuntungan, itu sudah nilai yang pasti dihasilkan dari pekerjaan itu. Jika produksinya tinggi, hasilnya pasti bagus, dan jika produksinya bagus, itu akan berdampak pada keuntungan. Penghasilan ini pasti akan berdampak pada rate yang tinggi. Ini akan berdampak pada profit hingga EBITDA.

PT.CK menghitung produktivitas menggunakan dua parameter: EBITDA/COE dan biaya tenaga kerja/FTE. Jika PT.CK merekrut terlalu banyak karyawan, biaya akan meningkat, tetapi kualitas produk akan tetap sama. Jika PT.CK merekrut terlalu sedikit karyawan, biaya akan lebih mahal, tetapi kualitas produk tetap baik. Oleh karena itu, ada keseimbangan.

PT CK juga menghitung metrik seperti kehadiran, operator komposisi, dan utilisasi, dan laporan produksi harian selalu dipantau untuk menilai ekeftifitas perencanaan tenaga kerjanya. Di sisi lain, MIFA memiliki banyak masalah, yaitu dari sisi mana kekuatan (disiplin), dan sebagian besar karyawan tidak tinggal di MES, sehingga banyak masalah tidak hadir (alpha), yang sulit untuk memantau kehadiran. Dibandingkan dengan TIA, MIFA menghadapi masalah tambang yang cukup tidak stabil, seperti kesulitan mendapatkan volume PIT karena medan jalan yang buruk dan jalan yang tidak sesuai standar. Produksi turun karena kurangnya operator. Dalam hal biaya karyawan, MIFA jauh lebih mahal daripada TIA. Dalam hal engagement, TIA lebih efektif. Selain itu, karena produktivitas yang tinggi, hasil yang dihasilkan lebih tinggi di TIA. Karena hanya menggunakan overtime dan tunjangan kehadiran, TIA memberikan insentif dan bonus produksi yang lebih besar dibandingkan dengan MIFA.

A : Wah, lengkap sekali informasi dan penjelasannya pak hehe, jadi pertanyaan yang sudah di siapkan sudah terjawab semuanya

R : Hahaha, Alhamdulillah bagus dong kalau gitu. Yang paling penting kalian paham ya sama yang sama jelasin tadi

A : Iya pak, paham sekali. Insyaallah. Apakah kamu bisa meminta file terkait yang sudah bapak perlihatkan pak?

R : baik, mau yang mana aja ya? Soalnya ada beberapa yang confidential tapi kalau gamba raja gapapa. Nanti saya kirimkan lewat email ya

A : Oke, terimakasih banyak ya pak. Setelah ini kita akan email Pak Rustam

R : Sip sip, terimakasih kembali ya

2. Transkrip Wawancara Narasumber 2

Transkrip Wawancara dilakukan pada tanggal 19 Mei 2023 di kantor PT Cipta

Kridatama :

Group Head Operational Productivity di *Mining Value Chain* PT Cipta Kridatama

Ii Muhyiddin

V: Sebelumnya terimakasih Pak Ii sudah meluangkan waktu, perkenalkan saya Vianka dan teman saya Aisyah. kami anak magang dari ABM bermaksud ingin mewawancarai bapak untuk menggali informasi terkait produktivitas serta operational yang berjalan di PT Cipta Kridatama.

I : Ohh magangnya di departemen apa?

A : di HC pak (*Human Capital*)

I : Sudah berapa lama magangnya?

V : Sudah berjalan 3 bulan pak

I : Siap semoga berjalan dengan lancar yaa

V : Amiin, terimakasih pak

I : Oke, kita bahas mengenai operational *productivity* yang ada di CK ya, *people productivity* kalau di kita (PT CK) itu ada indicator atau keberhasilannya dinilai dari EBITDA/COE (EBITDA : *Earning before interest tax depreciation and amortisation* dan COE : *Cost Of Employee*) maksudnya sehat secara keuangan per COE. Artinya kita bayar *employees* itu bisa mentrigger ebitda, semakin besar rasio ini maka semakin bagus ya hasilnya. Maka artinya setiap 1 point COE ini akan menghasilkan lebih tinggi lagi EBITDANYA. Nah ini ada KPInya nih, kalau di kita menyebutnya *Key Performance Indicator*. Jadi *turning point*nya tuh dari sini, yaitu quantity atau kualitas kerja karyawannya, awal mula penilaian dari *Productivity*. Jadi di *human capital* ck itu ada KPI yang berhubungan dengan *Employee Productivity* atau *People Productivity* itu tadi. Volume material yang kita angkut yaitu satuannya adalah BCM (Bank Cubic Meter) jadi setiap orang bisa angkut berapa bcm nah itu di sebut *people productivity* yang kita nilai di CK. Tapi *cost of employee* atau *people productivity* itu tidak dinilai cuman mengenai operator saja sebenarnya, tidak hanya orang yang bekerja di unitnya saja tapi mengenai keseluruhan karyawan yang ada di CK seperti staff yang berada di *Head Office* disini. Makannya ambil cangkupan yang lebih luas yaitu di level EBITDA ini kan keseluruhan financial yang CK hasilkan dengan perhitungan dari cost of employeenya juga semua yang terkait dengan dengan *employeenya* ck di operator,

mekaniknya dan tidak Cuma staff begini, tapi termasuk dengan direksi dan para manajemennya jadi ini juga dihitung.

Nah ini bisa mentrigger apa aja yang ada di dalam COE ini, COE itu apa saja isinya? Bisa terdapat *direct labor*, ada *compentation and benefit*, kemudian ada IT charge, ada drink and canten, dsb yang saling berhubungan dengan cost of employee iti tadi. Nah artinya *Human Capital* setiap menambah merekrut orang maka ototmatis costnya akan naik, maka semua ini boleh dilakukan asal EBITDAnya juga naik, maka inilah yang di katakana produktif di CK. Misal ada project ada 6 orang dan meminta pengawas 30 orang. Jika kita membicarakan terkait produktivitas maka cost of employeenya pun harus benar benar dipikirkan secara rasional sesuai dengan *employeesnya* dan bisa menaikkan EBITDA juga secara bersamaan. Jika semakin banyak employeenya maka harus di pertimbangkan untuk perusahaan mendapatkan berapa returnnya, missal 2.000.000 trus ebitdanya 100.000.000 berati ebitda/coenya itu 50 kan? Nah oke saya tambah orang tapi minimal harus di 50 jadi 3.000.000 maka hasil dari Ebitda/COEnya harus 150.000.000 kan supaya rasionya ada tetap di 50 tetapi lebih baik lagi jika naiknya 2.500.000 itu gapapa berate rasionya lebih tinggi lagi artinya lebih besar di KPI nya sesuai dengan targetnya. Nah baru tadi COEnya nanti di jabarkan bagaimana ya. Paling simple di analoginya itu di tambang itu produktivitas adalah harga dari hauler damtruknya itu pengangkutan dari satu tempat ke tempat yang lainnya. 1 jam bisa dilihat dapat berapa trip. Missal bawa materialnya nih nanti bolak balik pembuangan dan pengambilannya. Ketika operatornya semakin terlatih maka itu salah satu yang terdapat di *Human Capitalnya* semakin terlatih maka akan semakin cepat maka semakin cepat dan semakin mentrigger untuk melakukan peningkatan *productivity* itu yang pertama pelatihan atau training, kedua motivasinya berupa reward and panistment dalam artian ada skema yang tersistem. Ebitda akan menaik jika terdapat 3 komponen yang pertama alatnya ada, kedua orang yang bawa alatnya juga ada, yang ketiga produktif. Jadi hc ada di dua ranah tersebut supaya ebitdanya naik. Nah jadi kesimpulannya itu PT Cipta Kridatama memiliki kontribusi kurang lebih 70% dari total pendapatan PT ABM Investama yaa jadi segala hasil produktivitas yang

dihasilkan oleh PT Cipta Kridatama sangat sangat berpengaruh dengan PT ABM Investama.”

V : “Wah, sangat jadi kesimpulannya itu rasio dari PT CK itu Ebitda/COE yang memiliki satuan BCM, dan semua hasil revenue 70% di PT CK ini akan di supply ke PT ABM ya pak?”

I : “Iya, benar sekali Mbak Vianka, apa ada pertanyaan lain yang ingin di gali informasinya mbak hehehehe apa sudah terlalu lengkap ini.”

V : “Sepertinya sudah cukup pak ii, terimakasih banyak ya pak atas informasinya.”

I : “Baik, sama sama mbak, jika ada pertanyaan lagi jangan sungkan untuk menemui saya ya mbak”

V : “Hehehe, baik pak. Saya ijin pamit ya pak”

I : “Oke, semoga lancar ya”

3. Transkrip Wawancara Narasumber 3

Transkrip Wawancara dilakukan pada tanggal 16 Juni 2023 di kantor PT Reswara :
Expert Human Capital Business Partner di PT Cipta Kridatama.

Marsini

V : Permisi bu, perkenalkan saya Vianka anak magang dari PT ABM ingin melakukan wawancara dengan Bu Marsini untuk mendapatkan informasi terkait *Key Productivity* serta *,Tree Diagram HCSS* dan *Dashboard Productivity* yang masih dalam proses pengembangan .

M : Baik, tapi sebelumnya kalau *dashboard productivity* kebetulan saya tidak begitu *expert* mba vianka, mungkin setelah ini atau besok bisa temui mba Ricca Aksara yak arena dia yang lebih banyak info terkait *Dashboard Productivity* hehehe, tapi saya bisa jelaskan dan jabarkan terkait *Key Productivity* serta *,Tree Diagram HCSS*.

V : Ohh baik bu, nanti saya coba tanyakan kepada mentor saya untuk janji temu dengan mba ricca, terimakasih bu hehehe.

M : Oke, nah kita langsung mulai saja ya. Jadi yang akan kita bahas yaitu terkait bagaimana performa, selama proses recruitment, hasil operasional, bagaimana

fasilitas SDM, *mining academy*, *proses development* karyawan, *support Human Capital*, *Function Support Human Capital* terkait target yang akan dicapai perhari, perbulan maupun pertahun.

V : Siap bu, lengkap sekali bu hehehe Alhamdulillah.

M : Hahahaha, tidak apa apa biar sekalian sekali pemahaman ya. Nah ini saya tunjukkan terkait *function support* hc di ck. Jadi yang pertama itu terkait dengan *productivity* manpower yang ada khususnya di *mining contracting* kita ukur utamanya dari sisi *impactnya* ke *operation* atau bisnis, maupun *financial indicatornya* nah kalau ujungnya antara *productivitynya* terhadap profit *productivity* manpowernya baik secara cost dapat dikatakan efektif atau tidak. *Berimpact full* atau tidaknya tergantung pencapaian indikatornya, kalau missal tidak mencapai angka tertentu maka tidak dapat dikatakan produktif otomatis angka produktifnya tidak tercapai. Maka dibelakang *production* itu ada *productivity* kan, nah *productivity* itu di pengaruhi dari kecukupan *manpower*, missal operatornya karena tidak semua *manpower* kita ukur *productivitynya* secara target tertentu, khususnya yang *berimpact* pada *productivity* yaitu pengawas nah itu bisa kita ukur *productivitynya*, kalau hal ini bisa kita ukur dari pengawasnya, jika semua *impactnya* bagus maka akan mempengaruhi *revenue* di PT CK. Kalau misal dari sisi kompetensinya ya, kalau operator yang membawa alat atau truck tidak kompeten membawa alatnya juga jadi ga efisien dan rasionya jadi tidak tercapai kan, terlebih lagi bisa rusak *trucknya* kalau *trucknya* rusak itu harga 1 alat bisa seharga 5 Miliar. Kalau bener bener tidak memiliki *certified skill* dan pengetahuan terkait membawa alat bakal rugi dari sisi finansial dan *plan* perharinya. Nah kalau di PT CK itu yang terpenting ada 3 indikator yang diharapkan bisa tercapai, yaitu siapkan manpower dengan cara kompetensinya kita cukupkan, dari sisi *engagement* juga bagus dan terkait *leadershipnya*. Nah dari sisi biaya operasi biaya yang kita ukur terkait *manpower cost*, karena *manpower cost* juga mempengaruhi profit yang diperoleh. Kalau biaya operasinya mahal atau sebaliknya. Missal manpowernya tidak cukup atau kurang

maka otomatis Volume di PT CK itu BCM yang dihasilkan, Kalau kita bicara terkait hc indikator yang impactnya ke bisnis dan *financial*, yang sangat mempengaruhi ada 3 aspek ya kita tadi sudah bicarakan yaitu dari aspek *manpower*nya (*people*/karyawan), kompetensi dan *capable* (training yang sesuai dengan unit yang dipakai di lapangan), dan *engagement*nya (motivasi), nah ketiga hal ini sangat mempengaruhi atau ujung tombaknya yang harus kita kuatkan di lapangan ada operator, mekanik dan pengawasnya. Competency, Capacity dan Engagement ya yang sangat kita jaga. Nah untuk memperbaiki kompetensi ini apa sih pengaruhnya? Ya ada sertifikasi seperti certified skill and knowledge terus ada behavior nya seperti misalnya ya seperti kebiasaan dan perilaku, trus ada ukuran KPI juga, nah KPI itu Key Performance Index kalau di CK menyebutnya. Dari sisi rasionya seperti apa, dari fullmilment seperti pemenuhan *manpower*nya atau operatornya, pemenuhan teknisi dari sisi recruitment, lalu availability ini juga di hitung dari SIA (sakit, ijin, alpha) jika orangnya cukup tapi SIAny tinggi percuma. Misal rasionya 7 tapi banyak ijinnya. SIA itu sebisa mungkin kita minimalkan, targetnya 1% saja kalau bisa, kalau SIA di *Head Office* (kantor pusat) itu pengaruhnya tidak langsung, tapi kalau di lapangan *impact*nya sangat berpengaruh untuk *revenue* yang dihasilkan. Kita juga cari tau SIA itu kenapa, bisa jadi faktornya pengawasnya kurang tegas dalam memberi ijin tidak tegas lah maksudnya ngasih ijin gampang, atau mungkin anak buahnya sering alpha tidak diberi sanksi, atau perilakunya jelek si operatornya tapi tetap dipelihara, lalu lingkungan dia di orang lokal itu juga bisa jadi pemicu tidak masuknya tinggi tuh karena dia diluar mess. Kalau di MIFA banyak SIA karena banyak orang lokalnya, beda halnya kalau di TIA semuanya di mess pasti SIAny bagus dan terkendali orangnya karena tidur terjaga dan makan terjaga karena masih di dalam perusahaan.

(Bu Marsini menampilkan data terkait HC Indicator yang sudah di input di kerangka kerja penulis)

Nah kita sambung lagi ke *employee engagementnya*, kalau orangnya kompeten dan cukup tapi kalau tidak *engange* pengaruh juga ke bisnis ya artinya datanya tiap hari ngomel aja, gak *happy* jadinya di suasana perusahaan kaya perasaannya, jadi terkesan tidak adil lah, tidak tegas dan semena-mena, itu juga bisa berpengaruh ya ke masalah hati, dan masalah semangat kerja. Dan kita berharap agar operator dan tehnisi dapat *engange*. Jadi kita ukur nih semua engangenya salah satunya itu kenyamanan lingkungan kerja dan fasilitas *project*, dan faktor pengawas yang bertanggung jawab yang memperhatikan dan memberi arahan dan sisi apresiasi, karena operator dan pengawas dilapangan itu yang gampang sekali perginya, atau ga seneng ini masuknya reward and recognition ya artinya gajinya mungkin ga kompetitif dengan tetangga sebelah lah dan *benefitnya* pun kalah misal cutinya lama betul ditambang kita disana tetangga sebentar itu juga bisa menyebabkan alasan untuk pindah dan ini bisa menyebabkan *turn overnya* tinggi. jadi kesimpulannya kalau kita tidak *engange impactnya* bisa *turn over* (*resign* atau keluar dari organisasi) dan setiap tahun *engange* ini kita ukur, memakai vendor mengukurnya, ada *survey* pendapat dari seluruh karyawan terkait situasi kerjanya, perusahaannya, atasannya itu diukur semua keluar indexnya yang dikumpulkan sehingga surveynya dapat di follow up dan ditinjau, lalu dilihat nih hasilnya apa? Ada masukan kah, nanti kita obatin Bersama dilapangan, karyawan lalu apanya yang harus di Improve, pokoknya ketiga hc indikator ini lah yang kita jaga kalau di PT CK dari segi *people productivitynya*.

V: Baik bu, sekarang saya lebih memahami terkait HC Indikator ini. Artinya ketiga indikator ini ternyata saling berkesinambungan ya bu.

M: iya betul, jadi bener bener harus di *follow up* terus lah ketiga indikator tersebut.

V: oh iya bu, kalau tidak keberatan kalau saya meminta data diagram terkait HC Indikator ini apa boleh ya bu? Atau sifatnya *confidential* ya bu?

M: boleh boleh, tapi nanti kamu buat diagram baru ya agar kamu bisa lebih memahami yang sekiranya gampang lah buat jelasinnya mbak.

V: Alhamdulillah, baik bun anti saya ubah menjadi data diagram yang saya oleh pribadi bu.

M: Oke, saya kirim melalui email ya

V: Baik Bu, terimakasih banyak ya bu sudah mau menyempatkan waktu untuk wawancara Bersama saya. Saya ijin pamit ya bu

M: Oke oke, semoga lancar ya mbak Vianka

4. Transkrip Wawancara Narasumber 4

Transkrip Wawancara dilakukan pada tanggal 26 Juni 2023 di Kantor PT CK :
Officer Performance & Talent Management MVC di PT Cipta Kridatama.

Ricca Aksara

V: Sebelumnya terimakasih Mbak Ricca sudah meluangkan waktu untuk sesi wawancara, perkenalkan saya Vianka anak magang dari PT ABM ingin melakukan wawancara dengan Mbak Ricca untuk mendapatkan informasi terkait *Progress* dari *Dashboard Productivity* dan tujuan dari pembuatan *dashboard productivity* serta impactnya itu apa saja hehehe.

Rc: Halo Vianka, oke boleh dengan senang hati ya. Kalau missal ada kesusahan atau kebingungan terkait data nya atau diagramnya boleh banget tanya ya nanti saya jelasin lebih detail hehe. Semangat ya

V: Oke mbak, siap siap nanti saya tanyakan kalau saya ada kebingungan saya tanya detailnya.

Rc: Siip, kita mulai ya. Jadi, *Dashboard Productivity* itu secara singkat kita ciptakan untuk mempermudah melihat keseluruhan *Report* terkait HCBP, kepanjangan dari HCPB itu *Human Capital Business Partner* ya, jadi semua data tu tersusun tuh secara rapi dalam sistem, di HCBP *Report* di *Dashboard Productivity* itu isinya terkait data yang dilaporkan baik secara *daily*/perhari, *Monthly*/perbulan dan nanti di sistemnya ada pertahun juga. Jadi kaya ibaratnya

kita naik mobil jadi yang *driving* nih, kan di setirnya ada monitor yang isinya speedometer, terus bensinnya masih berapa banyak, terus ada masalah ga di mobilnya, trus tekanannya udah oke belum, stabil atau engga, semua kan bisa kita cuma lihat di satu monitor aja kan tapi kita bisa lihat semua data dari satu mata aja, jadi apa nih yang kurang kita cek dalam datu monitor kan itu kan bisa memudahkan semuanya. Jadi pemikirannya kita pikirkan tuh untuk bisa jangka panjang dan perusahaan bisa membuat keputusan secara rasional dengan kestabilan data dan data yang di laporkan tiap hari, bulan maupun pertahun. Jadi yang kita masukkan dalam dashboard terkait *Overview*, *Financial Analysis*, *Operational Analysis*, *Benchmark*, *Organization Analysis*, dan *Attriction Analysis*, dan *Data EPI (Employee Productivity Index)* semua dari 6 *Subsidiaries*, EPI itu ada 2 indikator didalamnya yang kita masukkan ada terkait *Plan* dan *Actualnya*, data yang ditampilkan itu secara tahun dan perbulan. Jadi sistem datanya yang dihasilkan itu dalam bentuk diagram nih, jadi keliatan keadaannya *plannya* naik atau turun dan *actualnya* tu gitu juga bisa dilihat naik atau turun. Maksudnya *Plan* sama *Actual* itu, kalau *plan* artinya bisa ga ini skemanya untuk mencapai tujuan atau kita punya target lah, kalau *actual* itu artinya data yang sebenarnya atau yang terjadi secara realita, kita bisa ga sesuai dengan *plan* yang udah kita set dari awal, kita harapkan sih *actualnya* bisa lebih atau sesuai dengan target yang udah di susun diawal ya.

V: jadi diharapkan *Dashboard* ini bisa membantu mengolah data yang kompleks jadi simple ya mba?

Rc: betul sekali, jadi lebih simple dan mempermudah semua lah intinya, kita yang di *Head Office* juga lebih aman memantaunya.

V: Wah keren banget inovasinya mba

Rc: Hehehe pusing juga tapi, ohiya ada lagi yang mau ditanyakan vianka?V

: Oh iya mba, kan saya sudah wawancara sebelumnya Bersama narasumber terkait *productivity* yang ada di PT CK ini, jadi produktivitas yang ada di PT CK ini ada 3

indikator, yaitu *Employee Competency*, *People Availabillity*, dan *Employee Engangemen*. Itu berarti 3 indikator yang akan di pantau dari *Dashboard* ya mba?

Rc : Iya benar banget, soal nya kan 3 Indikator tersebut sangat mempengaruhi dan berhubungan dengan *Financial* dan *Operational (Ebitda/COE)* di PT Cipta Kridatama, sehingga untuk mempermudah dalam memantau 3 indikator tersebut secara keseluruhan ABM Group dalam proses mengembangkan salah satu HC Sistemnya yaitu *Dashboard Productivity*

V : baik, saya jadi semakin paham banget terkait tujuan *longterm* dari *Dashboard* ini hehehe

Rc: Bagus dong hehehe. Oh iya, ada lagi?

V: Sudah cukup mba seertinya, udah super lengkap banget ini Alhamdulillah, tapi kalau berkenan apakah saya boleh meminta terkait mockup dari *Dashboard* ini ya mba? Atau bersifat konvidential?

Rc: boleh boleh, nanti data nya saya pilih dulu ya, nanti saya kirim email ke kamu untuk *mockupnya*

V: oke Mba Ricca, terimakasih banyak ya mba. Kalau begitu saya izin pamit ya mba hehehe

Rc: Oke, semoga lancar dan sukses selalu ya mba

V: Amiiinn

DOKUMENTASI



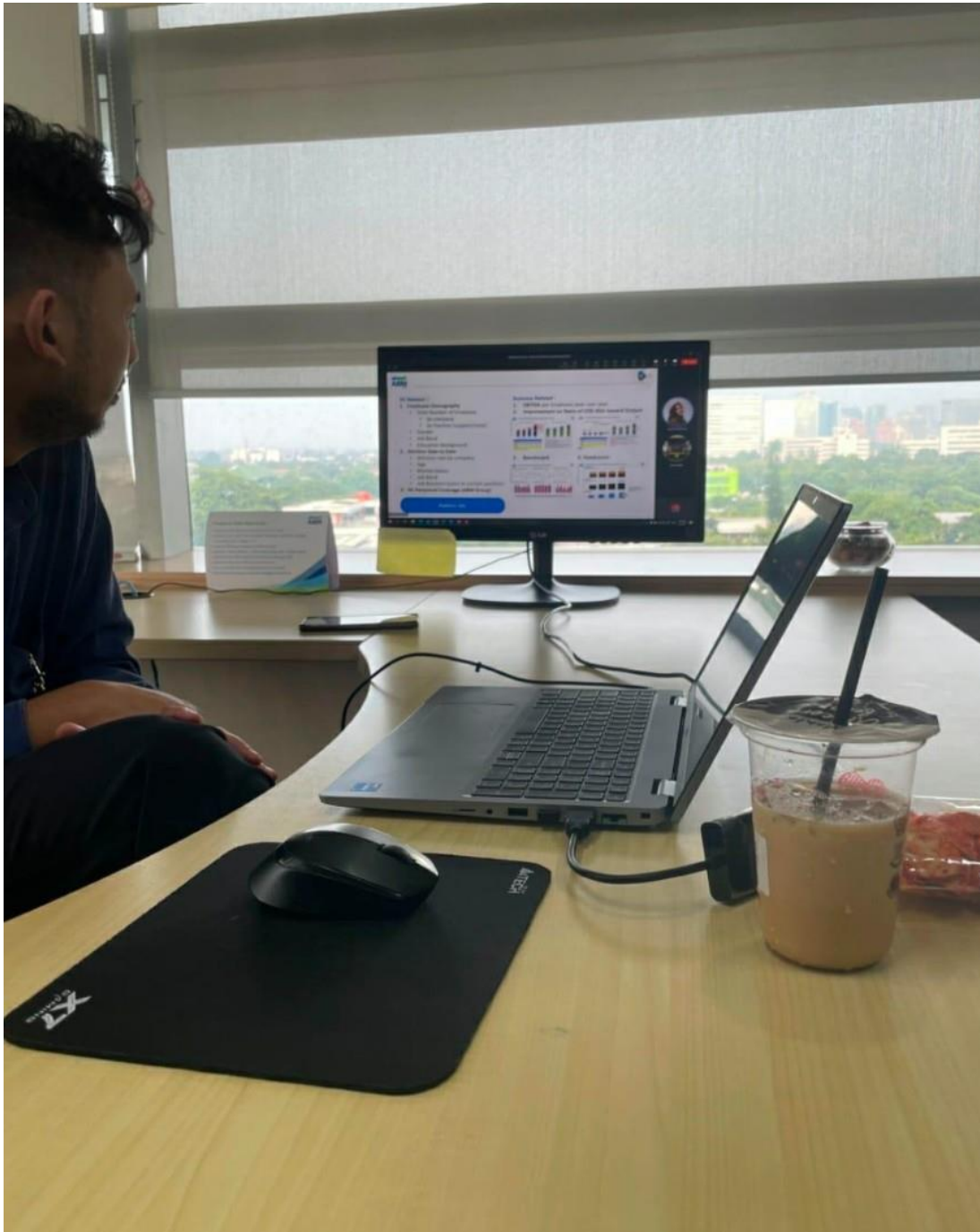
Gambar 7.1 Rapat bersama Mahasiswa, Dosen Pembimbing serta Supervisor



Gambar 7.2 Pengarahan dan diskusi pertama bersama Supervisor



Gambar 7.3 Rapat bersama dengan Supervisor untuk membahas project dari *Dashboard Productivity*



Gambar 7.4 Rapat rutin membahas terkait Dashboard Productivity



Gambar 7.5 sesi wawancara bersama Narasumber di PT Cipta Kridatama



Gambar 7.6 Sesi Wawancara bersama narasumber di PT Cipta Kridatama



Gambar 7.7 Sesi Wawancara bersama narasumber di PT Cipta Kridatama