EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK

(Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari)

LAPORAN MAGANG

Oleh:

Nama	: Aisyah Lasahido
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

EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK
(Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari)

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	: Aisyah Lasahido
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 PLAGIARISME”

“ 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, 3 April 2024



Aisyah Lasahido

HALAMAN PENGESAHAN TUGAS AKHIR

MAGANG

EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK
(Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari)

Oleh :

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

Yogyakarta, 05 April 2024

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA

EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK
(Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari)

Aisyah Lasahido
Universitas Islam Indonesia
Email:
lasahidoaisyah@gmail.com

ABSTRAK

Saat ini PT ABM Investama sedang fokus pada peningkatan produktivitas perusahaan ditandai dengan adanya pembuatan *dashboard productivty* untuk memfasilitasi manajemen memantau tinggkat produktivitas pada karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan *output* dan mengefisiensikan *input*. penelitian ini membahas salah satu cara meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengefektifkan sistem *manpower planning* yang ada untuk mengefisienkan *input* dari segi biaya dan *manpower*. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan berfokus pada tipe riset studi kasus, peneliti memilih menggunakan metode riset dengan tipe studi kasus karena peneliti sendiri langsung terjun ke perusahaan dan memiliki keterlibatan langsung pada aktivitas perusahaan sehingga memudahkan peneliti untuk melakukan pendekatan dan mencari data menggali data sebanyak-banyaknya. Pada CKB adanya *gap manpower* dari *plan* dan *actual* karena adanya pertimbangan untuk mengefisienskan biaya tenaga kerja dari yang di rencanakan dengan cara menambah *overtime* karyawan, karena biaya yang dikeluarkan untuk membayar *overtime* karyawan dianggap lebih baik dari pada membayar karyawan baru secara utuh sedangkan pada Pada CK adanya *gap manpower* pada perencanaan dan pelaksanaan karena adanya pertimbangan untuk *opportunity cost* yang dikeluarkan jika sdm yang disediakan kurang dari yang diperlukan. Biaya yang dikeluarkan CK untuk membayar karyawan yang dilebihkan dari rasio kebutuhan lebih baik daripada harus mengorbankan *opportunity cost* dari penggunaan mesin. Sistem *manpower* yang ada di ABM dengan menggunakan *study case* masing-masing satu unit bisnis dari 2 *subsidiaries* untuk mengetahui bagaimana *input* dapat di efisienkan dari segi biaya dan jumlah tenaga kerja dengan sistem *manpower* yang efektif agar dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan

Kata kunci : Perencanaan tenaga kerja, efektif ,efisien, produktivitas

THE EFFECTIVENESS OF THE ROLE OF MANPOWER PLANNING ON THE PRODUCTIVITY LEVEL OF PT ABM INVESTAMA TBK

(*Case Study*: PT Cipta Kridatama and PT Cipta Krida Bahari *Warehouse)*

Aisyah Lasahido
Universitas Islam Indonesia
Email:
lasahidoaisyah@gmail.com

ABSTRACT

Currently PT ABM Investama is focusing on increasing company productivity, marked by the creation of a productivity dashboard to facilitate management in monitoring employee productivity levels. Productivity can be increased by making output effective and input efficient. This research discusses one way to increase productivity, namely by making the existing manpower planning system more effective to streamline input in terms of costs and manpower. This research is qualitative research with a focus on the case study type of research. The researcher chose to use a research method with the case study type because the researcher himself went directly into the company and had direct involvement in the company's activities, making it easier for the researcher to approach and search for as much data as possible. In CKB there is a gap in manpower between planning and actual due to considerations to make labor costs more efficient than planned by increasing employee overtime, because the costs incurred to pay for employee overtime are considered better than paying new employees in full, whereas in CK there is The manpower gap in planning and actual is due to consideration of the opportunity costs incurred if the human resources provided are less than required. The costs incurred by CK to pay employees which are more than the required ratio are better than having to sacrifice the opportunity costs of using machines. The manpower system in ABM uses case studies for each business unit from 2 subsidiaries to find out how input can be made efficient from in terms of costs and number of workers with an effective manpower system so that it can influence the company's productivity level.

***Key words** : Manpower planning, effective, efficient, productivity*

KATA PENGANTAR

Assalammualaikum warahmatullahiwabarakatuh, Bismilahirahmanirrahim, Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT. Atas ridahnya saya dapat menyelesaikan penulisan tugas akhir saya yaitu laporan magang. Adapun judul laporan magang yang saya ajukan adalah "**EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK (Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari) "**

Laporan ini diajukan untuk memenuhi syarat kelulusan mata kuliah Tugas Akhir Magang di Fakultas Bisnis dan Ekonomika (FBE) Universitas Islam Indonesia. Tidak dapat dapat dipungkiri butuh usaha yang keras dalam menyelesaikan pengerjaan laporan ini. Namun, Karya ini tidak akan selesai tanpa orang-orang tercinta yang berada di sekeliling saya yang ikut mendukung dan membantu. Terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Orang tua (Lucky dan Novita), serta saudara (Lala, Alia, Fafa)
2. Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan berbagai pengalaman kepada penulis.
3. Segenap Dosen Fakultas Bisnis dan Ekonomika yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama masa kuliah dan seluruh staf yang selalu sabar melayani segala administrasi selama proses penelitian ini.
4. Keluarga Bapak Haris Mustarto yang secara tidak langsung memberikan pressure dan motivasi untuk menyelesaikan Laporan ini.
5. Keluarga Besar PT ABM investama (bu anti, pak rama, mba miftah, pak isarino, pak dimas, pas rustam, pak angga, dll yang tidak bisa disebutkan satu persatu)

6. Sahabat-sahabat penulis dari grup sambat (ghani dan cindis) yang sama-sama berjuang dari semester 5 lalu magang di jakarta hingga menyelesaikan Laporan
7. Rekan Seperjuangan Magang penulis (Vianka)
8. Semua pihak yang ikut membantu dan terlibat yang tidak bisa disebutkan satu persatu

Penulis berharap agar penelitian ini bisa berguna bagi banyak pihak dan besar harapannya bahawa semoga kita semua dirahmati oleh Allah SWT dan mendapatkan karunia serta balasan bagi semua pihak yang telah ikut membantu penulis secara langsung maupun tidak langsung dalam Menyusun penelitian ini. Akhir kata , penulis ucapkan terimakasih. Wassalammualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Yogyakarta, 3 April 2024



Aisyah Lasahido

DAFTAR ISI

EFEKTIFITAS PERAN *MANPOWER PLANNING* PADA TINGKAT PRODUKTIVITAS PT ABM INVESTAMA TBK (Studi kasus : PT Cipta Kridatama dan *Warehouse* PT Cipta Krida Bahari) 1

ABSTRAK iv

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL ix

DAFTAR GAMBAR ix

BAB 1 PENDAHULUAN 1

1.1 Profil Perusahaan 1

1.1.1 Sejarah Perusahaan 2

1.1.2 Visi dan Misi 5

1.1.3 Nilai Perusahaan 6

1.1.4 Profil PT Cipta Kridatama 7

1.1.5 Profil PT Cipta Krida Bahari 7

1.2 Latar Belakang 8

1.3 Rumusan Masalah 10

1.4 Tujuan Magang 10

1.5 Manfaat Magang 10

BAB II KAJIAN LITERATUR 12

2.1 Landasan Teori 12

2.1.1 Perencanaan tenaga kerja / *manpower planning* 12

2.1.2 Produktivitas 12

2.1.3 Efektivitas 14

2.1.4 Tenaga kerja / *manpower* 14

2.1.5 Efisien 15

2.1.6 *Full time equivalent* (FTE) 15

2.1.7 Biaya tenaga kerja / *Cost of employee* (COE) 16

2.1.8 Analisis beban kerja / *Work Load Analysis* 16

2.2 Kerangka Kerja 17
BAB III METODOLOGI 18
3.1 Pendekatan 18
3.1.1 Pendekatan Kualitatif 18
3.1.2 Sumber Data 18
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data 19
3.2 Unit Analisis 21
BAB IV DISKUSI DAN HASIL 22
4.1 Hasil Pelaksanaan Magang 22
4.1.1 Pelaksanaan dan hasil temuan 22
4.1.2 Faktor pendukung pelaksanaan magang 24
4.1.3 Faktor penghambat pelaksanaan magang 24
4.1.4 Deskripsi Indentitas Informan 26
4.2 Diskusi dan Pembahasan 29
4.2.1 Gap Manpower 29
4.2.2 Sistem Manpower Planning 32
BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI 37
5.1 Kesimpulan 37
5.2 Rekomendasi 38
DAFTAR PUSTAKA 39
LAMPIRAN 43
DOKUMENTASI 70

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Jadwal aktivitas magang 22
Tabel 4. 2 Jadwal wawancara informan 26

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka kerja 17
Gambar 4. 1 Process mapping warehouse 33

Gambar 4. 2 Rasio Manpower Index 34
Gambar 4. 3 Budgeting process 36
Gambar 6. 1 Surat izin permohonan magang..... 43
Gambar 6. 2 Surat jawaban permohonan magang 44
Gambar 6. 3 Surat keterangan selesai magang..... 45
Gambar 7. 1 Meeting supervisor, mahasiswa, dan dosen pembimbing..... 70
Gambar 7. 2 Diskusi bersama supervisor..... 71
Gambar 7. 3 Meeting dashboard productivity 72
Gambar 7. 4 Meeting dashboard productivity 73
Gambar 7. 5 Wawancara bersama narasumber dari PT CK..... 74
Gambar 7. 6 Wawancara bersama narasumber 1 dari PT CKB..... 75
Gambar 7. 7 Wawancara bersama narasumber 2 dari PT CKB..... 76
Gambar 7. 8 Pemaparan materi warehouse PT CKB..... 77
Gambar 7. 9 Observasi warehouse cakung PT CKB 78
Gambar 7. 10 Observasi kegiatan operasional warehouse PT CKB..... 79

BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Profil Perusahaan

PT ABM Investama Tbk ialah entitas pertambangan batubara yang berpusat di Jakarta.Selain sektor batubara, perusahaan juga bergerak di bidang material, peralatan pabrik, penjualan minyak dan gas, serta produksi energi.ABM adalah perusahaan energi terintegrasi yang berinvestasi dalam aktivitas terkait energi.Operasi perusahaan mencakup komponen aset, layanan, dan infrastruktur yang bekerja sama untuk menciptakan produk yang seimbang.

Berdirinya entitas ini tanggal 1 Juni 2006 dengan nama PT Adiratna Bani Makmur dan berubah nama menjadi PT ABM Investama pada tahun 2009. Perseroan membagi kegiatan usahanya menjadi tiga segmen:

Yang pertama dari sektor kontraktor pertambagangan dipimpin oleh PT CIPTA Kridatama, Dari sektor jasa ada PT Anzara Janitra Nusantara (AJN) dan PT Cipta Krida Bahari (CKB Logistics), lalu dari sektor pabrikasi dipimpin oleh PT Sanggar Sarana Baja (SSB) Selain itu, Perseroan juga merambah ke sektor lain, termasuk juga bergerak di bidang usaha minyak tanah. - Yang lain Ruas ini dioperasikan oleh PT Prima Wiguna Parama (PWP). Perusahaan memiliki enam departemen pendukung.

1. PT Reswara Minergi mengoperasikan operasi penambangan batubara di Hatama, Kalimantan Selatan dan Aceh.
2. PT Cipta Kridatama menyediakan sistem pertambangan dari hulu ke hilir
3. PT Sumberdaya Sewotama menawarkan solusi kelistrikan.
4. PT Cipta Krida Bahari menawarkan layanan dan peralatan terintegrasi yang berfokus pada sektor terkait energi.Perseroan berencana melakukan konsolidasi kegiatan usaha dan menciptakan sinergi di antara keduanya untuk memenuhi kebutuhan perusahaan pertambangan dan perusahaan energi.

5. PT Sanggar Sarana Baja menyediakan layanan pabrikasi
6. PT Anzara Janitra Nusantara bergerak di bidang ketenagalistrikan

1.1.1 Sejarah Perusahaan

Achmad Hadiat Kismet Hamami mendirikan PT Trakindo Utama pada tanggal 23 Desember 1970, sebagai satu-satunya dealer resmi alat berat dan peralatan Caterpillar di Indonesia. Hal ini menandai awal berdirinya perusahaan. Desain dan pembuatan alat berat merupakan kegiatan PT Sanggar Sarana Baja, yang didirikan pada tanggal 19 Maret 1977 oleh PT Trakindo Utama. Pada tanggal 27 Maret 1992, PT Trakindo Utama juga mendirikan PT Sumberdaya Sewatama, sebuah perusahaan yang menyewakan genset yang dibutuhkan untuk berbagai jenis proyek. Bisnis terpisah, PT Cipta Kridatama, didirikan pada tanggal 8 April 1997 untuk menyewakan alat berat. Bisnis kedua, PT Cipta Krida Bahari, didirikan pada tanggal 9 Mei 1997, untuk menyediakan layanan transportasi. Setelah itu, PT Cipta Kridatama memasuki sektor pertambangan. Perusahaan induk PT Trakindo Utama didirikan pada tanggal 16 Agustus 2000, dengan nama PT Tiara Marga Trakindo. Dengan fokus pada industri transportasi, PT Cipta Krida Bahari mendirikan PT Alfa Trans Raya pada tanggal 28 November 2006, dengan tujuan untuk menjalankan bisnis di bidang ini. Hak penambangan batubara PT Tunas Inti Abadi di Kalimantan Selatan dibeli oleh ABM Group pada tanggal 18 Desember 2007. Usaha yang sebelumnya bernama PT Adiratna Bani Makmur ini dibeli oleh PT Tiara Marga Trakindo pada bulan Agustus 2009. Setelah berganti nama menjadi PT ABM Investama, pemilik utama perusahaan adalah PT Sanggar Sarana Baja, PT Sumberdaya Sewatama, PT Cipta Krida Bahari, dan PT Tunas Inti Abadi. Selain itu, perusahaan juga membeli sebagian kecil saham PT Cipta Kridatama.

Achmad Hadiat Kismet Hamami mendirikan PT Trakindo Utama pada tanggal 23 Desember 1970, sebagai satu-satunya dealer resmi alat berat dan peralatan Caterpillar di Indonesia. Hal ini menandai awal berdirinya perusahaan. Desain dan

pembuatan alat berat merupakan kegiatan PT Sanggar Sarana Baja, yang didirikan pada tanggal 19 Maret 1977 oleh PT Trakindo Utama. Pada tanggal 27 Maret 1992, PT Trakindo Utama juga mendirikan PT Sumberdaya Sewatama, sebuah perusahaan yang menyewakan genset yang diperlukan untuk berbagai jenis proyek. Bisnis terpisah, PT Cipta Kridatama, didirikan pada tanggal 8 April 1997 untuk menyewakan alat berat. Bisnis kedua, PT Cipta Krida Bahari, didirikan pada tanggal 9 Mei 1997, untuk menyediakan layanan transportasi. Setelah itu, PT Cipta Kridatama memasuki sektor pertambangan. Bisnis ini membentuk PT Reswara Minergi Hartama sebagai anak perusahaan yang bergerak di bidang pertambangan pada tanggal 19 Oktober 2010. Secara resmi, bisnis ini mengakuisisi kepemilikan mayoritas PT Cipta Kridatama pada tanggal 10 Desember 2010. Pada tanggal 14 Desember 2010, AHK Holdings Pte Ltd mengalihkan seluruh saham perusahaan kepada Valle Verde Pte Ltd, anak perusahaan yang berbasis di Singapura.

Pada 20 Desember 2010 Batubara PT Tunas Inti Abadi dikirim keluar dari pelabuhan yang diawasi oleh PT Reswara Minergi Hartama dengan membentuk PT Pelabuhan Buana Reja. Setelah mengakuisisi 64,71% saham Perseroan pada tanggal 31 Maret 2011, Valle Verde Pte Ltd secara resmi mengubah kepemilikan sahamnya. Pada tanggal 23 Mei 2011, Perseroan mendirikan PT Nagata Bisma Shakti dan PT Pradipa Aryasatya untuk menjalankan usaha di sektor energi terbarukan. Pengangkutan batubara dan jasa terkait lainnya dilakukan oleh PT Cipta Krida Bahari, yang mendirikan PT Baruna Dirga Dharma pada tanggal 26 Mei 2011. PT Sanggar Sarana Baja mendirikan PT Prima Wiguna Parama pada tanggal 26 Juni 2011, untuk mengawasi peralatan yang digunakan di sektor energi. Dua hari kemudian, dua kontraktor batubara di Aceh, PT Mifa Bersaudara dan PT Bara Energi Lestari, dibeli oleh PT Reswara Minergi Hartama bersama PT Media Djaya Bersama. Perusahaan ini memulai debutnya di Bursa Efek Indonesia pada tanggal 6 Desember 2011. Untuk mengawasi proyek energi baru terbarukan di Indonesia bagian timur, perusahaan ini mendirikan PT Nagata Demokrata pada tanggal 18 Januari 2012. Perusahaan ini mendirikan PT Nagata Demokrata Hidro

Madong pada tanggal 29 April 2013, untuk menjalankan proyek pembangkit listrik tenaga air di Madong, Toraja Utara. Untuk menghasilkan listrik di Punggawa, Aceh, perusahaan ini mendirikan PT Punggawa Nagata Demokrata Hidro, PT Pradipa Aceh Daya, PT Nagata Bio Energi, PT Nagata Demokrata Hidro Buakayu Ulu, PT Nagata Demokrata Hidro Buakayu, dan PT Nagata Demokrata Hidro Pongko pada tahun 2014. PT Nagata Demokrata Hidro, Sukacepat, Buakayu Ulu, Buakayu, dan Pongko didirikan pada tahun 2015. Bisnis ini mendirikan PT Nagata Biogas Dwienergi untuk menjalankan pembangkit listrik tenaga biogas dan PT Dianta Daya Embara untuk menjalankan layanan kurir pada tahun 2015.

Perusahaan berganti nama menjadi PT Anzara Janitra Nusantara setelah mengakuisisi PT Pradipa Aceh Daya pada tanggal 25 Oktober 2016. Seluruh saham PT Nagata Demokrata yang dipegang oleh PT Nagata Bisma Shakti dibeli oleh PT Anzara Janitra Nusantara pada tanggal 16 November 2016. Seluruh saham PT Nagata Bio Energi dan PT Nagata Biogas Dwienergi yang dimiliki oleh PT Nagata Bisma Shakti dibeli oleh PT Nagata Demokrata pada tanggal 22 November 2016. PT Andara Candria Energi didirikan pada tanggal 24 November 2016 oleh PT Sumberdaya Sewatama dan PT Anzara Janitra Nusantara. Mengakuisisi 99% saham PT Prima Wiguna Parama pada tanggal 2 Mei 2017, bisnisnya terkonsentrasi pada PT Prima Wiguna Parama sebagai perusahaan di sektor minyak dan pertambangan, setelah sebelumnya dipegang oleh PT Sanggar Sarana Baja. Bisnis penyediaan unit alat berat/truk, PT SSB Sammitr Distribution, didirikan pada tanggal 16 November 2017, oleh PT Sanggar Sarana Baja dan PT Sammitr Motor Indonesia. Seluruh saham PT Pelabuhan Buana Reja, yang sebelumnya dipegang oleh PT Reswara Minergi Hartama, dibeli oleh PT Cipta Krida Bahari pada tanggal 28 Desember 2017. PT Godra Investama Mandiri diakuisisi oleh PT Sumberdaya Sewatama pada tanggal 30 November 2018. Perusahaan ini menjual kepemilikannya di PT Nagata Demokrata Hidro Madong pada tanggal 26 April 2019. Perusahaan PT Nagata Hidro Buakayu, yang sebelumnya dipegang oleh PT Nagata Demokrata, berganti nama menjadi PT Agata Nugraha Nastari setelah PT Reswara

Minergi Hartama membeli sebagian besar saham perusahaan tersebut pada tanggal 14 Agustus 2019. Bisnis ini secara resmi membeli 10% saham melalui PT Agata Nugraha Nastari di PT Multi Harapan Utama pada tanggal 31 Oktober 2019. Pada tanggal 13 Januari 2020, PT Sammitr Motor Indonesia mengurangi kepemilikan sahamnya di PT Sanggar Sarana Baja menjadi 40% dan meningkatkan kepemilikannya di PT SSB Sammitr Distribution menjadi 60%. Aset pelabuhan PT Tunas Inti Abadi di Kalimantan Selatan diambil alih oleh PT Pelabuhan Buana Reja pada tanggal 21 Desember 2020. Kepemilikan 20% saham di PT Media Djaya Bersama dialihkan ke PT Inti Murni Kencana oleh PT Reswara MinergiHartama pada tanggal 18 Oktober 2021.

1.1.2 Visi dan Misi

PT ABM Investama Tbk (ABM), bagian dari grup perusahaan PT Tiara Marga Trakindo, memiliki visi luas sebagai perusahaan investasi dengan solusi pertambangan yang mengelola seluruh rantai nilai. Hal ini mencakup aset penambangan, jasa penambangan, dan infrastruktur penambangan serta didukung oleh perusahaan fasilitas dan rekayasa. Selain itu, ABM percaya bahwa tata kelola yang baik dan manajemen berkelanjutan, yang berasal dari filosofi 'Energizing Energy', harus menjadi bagian dari identitas perusahaan. ABM dapat menggunakan energi ini bila diperlukan untuk menyediakan energi berkelanjutan bagi generasi mendatang. ABM mengutamakan dinamika pembangunan sosial dan pembangunan budaya. Rantai nilai sumber daya alam dan pertambangan strategis kami memastikan jutaan orang di Indonesia dan di seluruh dunia menerima energi yang mereka butuhkan dalam kehidupan sehari-hari. PT ABM Investama Tbk (ABMM)adalah perusahaan energi terintegrasi Indonesia yang dikelola oleh Tiara Marga Trakindo Group, berinvestasi dalam proyek pertambangan dan energi. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 2006 dengan nama PT Adiratna Bani Makmur dan kemudian berubah nama menjadi PT ABM Investama pada tahun 2009 setelah diakuisisi oleh PT Tiara Marga Trakindo (TMT), perusahaan operasional yang didirikan oleh Achmad Hadiat. Pemandian Kısmet (Pemandian AHK).

VISI "Untuk menjadi perusahaan investasi terkemuka dengan melakukan berbagai investasi strategis di bidang sumber daya energi, jasa energi, dan infrastruktur energi."
MISI 1. Untuk terus menciptakan lapangan kerja berarti dan menantang bagi banyak orang Indonesia Sebagai mungkin. 2. Untuk memastikan pertumbuhan yang berkelanjutan dan menguntungkan yang memaksimalkan nilai pemegang saham. 3. Untuk memberikan nilai tambah solusi yang akan mengoptimalkan kepuasan pelanggan 4. Untuk secara aktif terlibat dengan masyarakat sebagai warga perusahaan yang baik.

1.1.3 Nilai Perusahaan

(*code of conduct* dan *core value*s ; I-CEPAT)

a. Integrity

Integritas, ABM senantiasa menerapkan etika dan moral tinggi dengan selalu mengedepankan azas kejujuran dan keadilan dalam setiap kegiatan yang dilakukan

b. Continous development

Pengembangan berkelanjutan, ABM terus berkomitmen tinggi untuk senantiasa mengembangkan perseroan berikut sumber daya manusianya

c. Excellence

Keunggulan, ABM akan terus berupaya untuk mencapai standar kinerja yang tinggi

d. Proactive

Proaktif, ABM mengadopsi dan mencari teknik maupun cara-cara baru untuk meningkatkan mutu bisnis perusahaan

e. Accountabillity

Tanggung jawab, ABM bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan atas segala keputusan dan tinfakan yang diambil

f. Teamworks

Kerja sama tim, ABM mengedepankan bekerja sama dalam tim untuk mencapai tujuan perusahaan

1.1.4 Profil PT Cipta Kridatama

PT Cipta Kridatama adalah perusahaan pertambangan Indonesia. Perusahaan ini merupakan anak perusahaan Tiara Marga Trakindo Utama Group yang bergerak di bidang pertambangan. Ada banyak perusahaan pertambangan di Indonesia. PT Cipta Kridatama adalah salah satunya.PT Cipta Kridatama didirikan sejak tanggal 8 April 1997 hingga saat ini. Perusahaan memiliki banyak lokasi yang tersebar di pulau Sumatera dan Kalimantan. Pada tahun 2003, perusahaan ini berkembang pesat dan mengubah arah bisnisnya menjadi jasa pertambangan "mine-to-port". Di PT Cipta Kridatama, pengangkatan beban berat dilakukan melalui mekanisasi; Artinya pekerjaan terkoordinasi antara peralatan pemuatan dan kendaraan pengangkut.Selain penggunaan peralatan mekanik utama (peralatan pengepakan dan alat pengangkutan), peralatan mekanik (peralatan bantu) juga harus tersedia. Dukungan peralatan mekanik merupakan salah satu cara untuk menunjang pengoperasian peralatan mekanik utama..

1.1.5 Profil PT Cipta Krida Bahari

CKB Logistics juga berupaya meningkatkan perdagangan bebas di Indonesia. Meski merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam, namun tetap memiliki teknologi dan akses yang memadai untuk mengolahnya. Pada tanggal 9 Mei 1997, PT Cipta Krida Bahari (CKB Group) didirikan dengan nama PT ABM Investama Tbk, sebuah unit bisnis jasa pengiriman untuk memfasilitasi para pengusaha Indonesia dalam mengantarkan produk dan jasanya kemanapun mereka dibutuhkan. Pada tahun 2010, saham TMT dibeli olehPT ABM Investama Tbk, menjadi pemegang saham terbesar

CKB Logistics.CKB menawarkan solusi pasokan untuk memenuhi kebutuhan pelanggan, didukung oleh keahlian dan pengalaman kami dalam solusi peralatan untuk berbagai industri seperti minyak dan gas, pertambangan dan konstruksi. Pendekatan CKB adalah dengan memeriksa sistem operasional klien dan membantu mereka menerapkannya untuk kinerja yang lebih baik guna mencapai hasil yang lebih baik.CKB Logistics dikenal dengan jaringan nasional yang luas dan kemampuannya menjangkau daerah-daerah terpencil di Indonesia; Kontribusi CKB terhadap kebijakan transportasi umum di Indonesia; Kesediaan memilih solusi bagi nasabah CKB; budaya kewirausahaan yang mendorong perusahaan untuk berinvestasi dan mendistribusikan operasi bisnis dan distribusi bisnis yang tampaknya berisiko; serta komitmen yang kuat terhadap pelayanan pelanggan dan pengembangankaryawan CKB..

1.2 Latar Belakang

Dalam meningkatkan pemanfaatan SDM untuk mencapai tingkat produktivitas yang lebih tinggi merupakan tujuan manajemen SDM, yang mencakup perencanaan sumber daya manusia. Dalam dunia bisnis dan manajemen, efisiensi perusahaan merupakan faktor terpenting dalam menjamin keberhasilan dan pembangunan berkelanjutan. Menurut Linawati (2023), perencanaan tenaga kerja adalah pengumpulan data dan analisis situasi secara sistematis dan sangat penting untuk memahami kebutuhan tenaga kerja dan sumber daya. Menurut Purwaji dan Muslim (2016), Upaya fisik dan mental seorang pekerja (karyawan) untuk menciptakan suatu produk atau jasa disebut sebagai tenaga kerja. Namun demikian, studi lebih lanjut masih diperlukan untuk menentukan apakah perencanaan tenaga kerja benar-benar membuat perbedaan dalam meningkatkan efisiensi perusahaan. Banyak perusahaan kesulitan mengidentifikasi tenaga kerja yang tepat, bekerja secara efektif, dan mengelola tenaga kerja mereka secara efektif. Dalam beberapa kasus, perusahaan mungkin menghadapi kesenjangan antara permintaan tenaga kerja dan jumlah serta kualitas karyawan yang tersedia, yang dapat berdampak negatif terhadap produktivitas.Saat ini PT ABM

Investama fokus pada level produksi perusahaan yang ditandai dengan dibentuknya dewan produksi untuk memudahkan manajemen dalam mengontrol level karyawan. Menurut Sari dan Maya (2019), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan konsumsi pada suatu periode tertentu terhadap pendapatan yang dihasilkan pada periode tersebut. Dua aspek penting dari produktivitas adalah efisiensi. Fungsionalitas mengacu pada seberapa baik masukan yang berbeda dikoordinasikan atau bagaimana tugas dilakukan. Efisiensi mengacu pada bagaimana berbagai masukan digabungkan atau tugas diselesaikan. Apakah tingkat keluaran atau hasil yang diinginkan dapat dicapai adalah inti dari efisiensi (Puttti, 1998). Meningkatkan efisiensi produksi adalah salah satu teknik untuk meningkatkan output dalam hal definisi input dan output. Dalam hal tenaga kerja, hal ini dilakukan dengan menjaga biaya tenaga kerja (labor cost) dan jumlah karyawan (selama jumlahnya sama) agar dapat seefisien mungkin. dan perencanaan tenaga kerja yang efektif. FTE ialah keseluruhan pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan semua tugas dalam jangka waktu tertentu. (Zimmerman, 2002). Menurut Supriyono (2012), Gaji yang dibayarkan oleh perusahaan kepada para pekerjanya merupakan keseluruhan biaya tenaga kerja. Karena perusahaan dapat menjamin bahwa mereka memiliki orang yang tepat dengan bakat yang tepat pada waktu yang tepat dengan mengadopsi perencanaan tenaga kerja secara efisien, kinerja bisnis akan meningkat. Dengan seperti itu, laporan ini bertujuan untuk menyelidiki pentingnya peran perencanaan tenaga kerja dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Penelitian ini melibatkan pengumpulan data tentang perencanaan tenaga kerja dan produktivitas.Menelaah hubungan antara perencanaan tenaga kerja dan produktivitas bisnis, laporan ini diharapkan dapat menjelaskan perbedaan antara karyawan dan pemimpin bisnis dalam hal meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi.Laporan ini membahas penelitian yang dilakukan oleh PT Cipta Kridatama dan PT Cipta Krida Bahari, 2 anak perusahaan PT ABM Investama, karena terbatasnya kemampuan pengumpulan data di luar 2 perusahaan tersebut..

1.3 Rumusan Masalah

Saat ini PT ABM Investama sedang fokus pada peningkatan produktivitas perusahaan ditandai dengan adanya pembuatan *dashboard productivty* untuk memfasilitasi manajemen memantau tingkat produktivitas pada karyawan. Produktivitas dapat ditingkatkan dengan mengefektifkan output dan mengefisiensikan input. Dikarenakan salah satu cara meningkatkan produktivitas yaitu dengan mengefektifkan sistem *manpower* planning yang ada untuk mengefisienkan input dari segi biaya dan *manpower*, maka dalam laporan ini berfokus pada pembahasan bagaimana cara mengefektifkan sistem *manpower planning* yang ada di perusahaan.

1.4 Tujuan Magang

Mengetahui bagaimana sistem *manpower planning* yang efektif bagi perusahaan untuk mengefisienkan input baik dari segi biaya maupun jumlah *manpower* yang nantinya akan berpengaruh pada tingkat produktifitas perusahaaan.

1.5 Manfaat Magang

Penulis mempunyai harapan mengenai temuan studi bisa memberikan kontribusi pengetahuan, pemahaman dan pengalaman bagi peneliti di bidang manajemen SDM khususnya terkait pengaruh perencanaan SDM terhadap produktivitas karyawan.

• Bagi Perusahaan :

Temuan studi bisa menambah alternatif baru bagi perusahaan dalam menyusun proses perencanaan SDM yang akan dihadapi oleh perusahaan di masa masa yang akan datang.

• Bagi Universitas :

Temuan studi bisa memperbanyak referensi serta menyediakan informasi mengenai perencanaan SDM dan produktivitas karyawan

• Bagi Mahasiswa :

Temuan studi bisa menambah wawasan serta kesiapan Mahasiswa Jika saatnya akan bekerja serta pengalaman langsung dalam menghadapi masalah di dunia kerja dan dapat diterapkan sebagai praktik antara teori yang diperoleh dari bangku kuliah dengan dunia kerja terutama yang berhubungan perencanaan SDM dan produktivitas karyawan.

BAB II
KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Perencanaan tenaga kerja / *manpower planning*

Dengan tujuan memproyeksikan berapa banyak pekerja yang akan dibutuhkan dalam organisasi di masa depan untuk menyediakan jumlah dan kualitas pekerjaan yang diperlukan, perencanaan SDM harus dilakukan secara metodis dan dengan menggunakan sumber-sumber informasi yang relevan (Sri dan Alpius 2016). Hal ini didefinisikan sebagai proses mencoba menentukan kebutuhan bisnis pada waktu tertentu dengan cara tertentu, baik dari segi kualitas dan ruang lingkup. Rencana ini bertujuan untuk memastikan bahwa organisasi menghindari kekurangan staf saat dibutuhkan atau kelebihan staf saat tidak dibutuhkan (Noer, Siti WP, Irvan Trang, and Yantje Uhing 2017). Menurut Linawati (2023), perencanaan tenaga kerja merupakan pengumpulan data yang sistematis dan analitis serta sangat penting dalam memahami kebutuhan dan sumber daya tenaga kerja. Hal ini melibatkan identifikasi faktor-faktor yang dapat menyebabkan ketidakseimbangan antar pekerjaan. Selain itu, perencanaan tenaga kerja mencakup pengambilan keputusan, pengambilan keputusan, dan perencanaan tindakan yang tepat. Langkah ini mrupakan bagian integral dari proses perencanaan bertujuan mencapai tujuan tertentu.

2.1.2 Produktivitas

Menurut Anoraga dan Panji (2009), efisiensi adalah adanya kelimpahan, kualitas dan hasil yang baik dengan satuan energi yang sama. Oleh karena itu, produktivitas dalam bekerja berarti efisien sehingga dapat memperoleh hasil yang lebih banyak dari penggunaannya. Produktivitas merupakan ukuran seberapa efisien sistem operasi dan mencerminkan kinerja dan daya saing suatu perusahaan atau departemen (Wibowo, 2014). Menurut Hasibuan dan Melayu, (2007), produktivitas adalah perbandingan

antara keluaran (outcome) terhadap pendapatan (input). Dengan demikian, peningkatan produktivitas dalam hal waktu, sumber daya, tenaga kerja, proses kerja, metode produksi, dan pengetahuan karyawan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Terakhir pendapat Ongi dan Aristo (2015), produktivitas adalah total output yang dihasilkan seseorang di tempat kerja. Dimana seseorang yang produktif bekerja melibatkan tindakan praktis untuk mencapai suatu solusi atau pencapaian dalam suatu proses yang dihasilkan dari pemikiran dan penggunaan sumber daya seefisien mungkin. Menurut Harahap dan Mardiah (2018), Efisiensi ditentukan dengan membandingkan total sumber daya yang digunakan (input) dengan hasil yang diperoleh (output). Efisiensi adalah: Efisiensi = Dampak terhadap produktivitas Penggunaan input yang efektif. (Suparno, 2015) mendefinisikan output sebagai rasio hasil yang diperoleh terhadap total sumber daya yang dikonsumsi, dan input sebagai jumlah total sumber daya yang digunakan. Selain itu, berbagai variabel, termasuk gaji, lingkungan, dan kebahagiaan kerja, bisa memengaruhi produktivitas karyawan. Salah satu konsep efisiensi tenaga kerja adalah upah yang adil, kerja yang adil dan kerja yang lebih sedikit. Produktivitas Produksi ialah perbandingan antara output dan input. Baik jumlah maupun uraiannya merupakan pengukuran obyektif (parsial). Produksi uang juga merupakan ukuran perolehan pendapatan, namun penghitungannya dilakukan dalamsatuan mata uang (rupee). Terdapat contoh produksi parsial (Blocher, Chen, Lin, 2007):

1. Keluaran bahan baku langsung (keluaran atau komponen bahan baku)
2. Produktivitas tenaga kerja, yang mencakup produksi per pekerja atau output per jam kerja.
3. Ukuran produktivitas yang terkait dengan proses (atau aktivitas), seperti output per kilowatt atau jam mesin. Metode umum untuk menentukan produktivitas input tunggal adalah dengan menghitung rasio *output/input.*

   Rumusnya : Rasio produktivitas = *Output* / *Input*

2.1.3 Efektivitas

Efektivitas berasal dari kata kunci. Banyak ahli yang mengemukakan definisi yang bermanfaat, antara lain definisi sebagai berikut: Efektivitas adalah tercapainya tujuan yang menunjukkan tingkat efektivitas (Harbani Pasolong, 2010). Produktivitas adalah ukuran penyelesaian tugas tertentu dalam suatu organisasi (Kumorotomo dan Wahyudi 2005). Produksi seringkali dikaitkan dengan dua faktor yang dapat digabungkan untuk menentukan tingkat produksi. Kedua poin tersebut penting dan valid. Integrasi proses dalam memilih aktivitas untuk mengelola sumber daya yang paling mendukungnya. Sedangkan efisiensi merupakan suatu proses yang meminimalkan pemborosan untuk mencapai hasil yang maksimal dengan pendapatan yang minimal. Oleh karena itu, produktivitas dicapai melalui kinerja dan efisiensi yang lebih baik (Tamtomo, 2008). Pendapat Prasetyo Budi Saksono (2009), kinerja ialah cara perusahaan atau seseorang mencapai tingkat produksi luarannya sesuai dengan harapan dari sejumlah pendapatan. Pendapat Schermerhorn dkk (2010), Efektivitas didefinisikan sebagai pencapaian tujuan keluaran, atau output, dan ditentukan dengan membandingkan output yang dianggarkan, atau OA (seharusnya), dengan output yang direalisasikan, atau OS (sebenarnya). Jika OA melebihi OS, maka output akan dianggap efektif.

2.1.4 Tenaga kerja / *manpower*

Menurut Iwan Shalahuddin dkk (2018), pegawai identik dengan pekerja atau pegawai. Oleh karena itu, uraian tugas bisa diperlihatkan dalam makro dan mikro. Secara makro, angkatan kerja merupakan kelompok usia kerja. Tenaga kerja perantara adalah pekerja atau buruh yang dapat memberikan jasa dalam proses produksi. Menurut Amiruddin Idris (2016), pekerja adalah penduduk usia kerja (15 sampai 64 tahun) atau di dalam negeri yang dapat menggunakan energi sesuka hatinya untuk memperoleh hal yang diinginkan berupa barang maupun jasa untuk diri sendiri dan

orang lain. Pendapat Purwaji dan Muslim (2016), dalam halnya menciptakan suatu produk atau jasa, pekerja, atau karyawan, harus menggunakan energi fisik dan mental, hal ini disebut tenaga kerja. Biaya tenaga kerja ialah kompensasi atas jasa yang diberikan atas nama karyawan.

2.1.5 Efisien

Menurut Syam dan Shofiana (2020), pengertian efisiensi adalah keadaan atau keadaan dimana penyelesaian pekerjaan dilakukan secara efisien dan semaksimal kemampuan manusia. Menurut Syam dan Shofiana (2020), pengertian efisiensi adalah upaya menggunakan masukan seminimal mungkin untuk mencapai keluaran yang maksimal. Produktivitas ialah proses atau peralatan internal yang diperlukan entitas guna memperoleh satu unit output. Dengan seperti itu, kinerja bisa dihitung melihat rasio output pada pendapatan (Syamdan Shofianazimm 2020).

2.1.6 *Full time equivalent* (FTE)

FTE (*Full Time Equivalent*), pendapat Dewi dan Satrya (2012) Salah satu teknik analisis beban kerja berbasis waktu ialah *Full Time Equivalent*, yang mengukur jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu tugas dan kemudian mengubah waktu tersebut menjadi sebuah indeks yang disebut dengan nilai FTE. Dengan membandingkan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk melakukan tugas-tugas yang berbeda dengan jumlah waktu kerja efektif yang tersedia, teknik penghitungan beban kerja menggunakan ekuivalen waktu penuh (FTE) diimplementasikan. Mengkonversi jam beban kerja ke jumlah pekerja yang dibutuhkan untuk melakukan tugas tertentu adalah cara FTE untuk menyederhanakan pengukuran kerja (Adawiyah, 2013). Lalu pendapat Oesman (2012) Jumlah total anggota suatu populasi atau organisasi dapat ditentukan dengan menggunakan FTE. *Full Time Equivalent* (FTE) adalah metrik yang digunakan untuk menentukan berapa jam seseorang benar-benar bekerja sebagai karyawan penuh waktu, berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan. Pada

dasarnya, FTE mengacu pada jumlah personel yang dibutuhkan untuk menyelesaikan setiap langkah prosedur dalam jangka waktu tertentu (Zimmerman, 2002). Frekuensi kerja karyawan selama 40 jam dinyatakan sebagai rasio yang disebut FTE. Dengan kata lain, seorang karyawan dianggap bekerja selama 40 jam dalam seminggu (Dewi dan Satrya, 2012) bahwasannya mengenai angka FTE dibagi jadi tiga jenis yakni *overload*, normal, dan *underload*.

2.1.7 Biaya tenaga kerja / *Cost of employee* (COE)

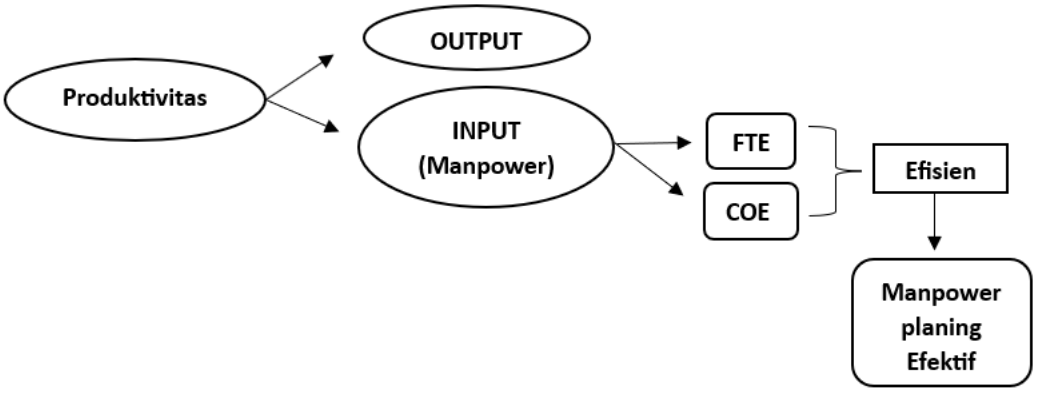
Mengacu pendapat Mulyadi (2015), Biaya tenaga kerja mengacu pada biaya yang terkait dengan mempekerjakan pekerja manusia. Tenaga kerja mengacu pada pengerahan upaya fisik atau mental oleh pekerja dalam produksi barang. Lalu pendapat Supriyono (2012), Perusahaan mengganti semua biaya tenaga kerja yang dikeluarkan oleh para pekerjanya. Menurut Siregar dkk (2013), Total nilai tenaga kerja yang dihasilkan dari penggunaan tenaga kerja untuk mengubah bahan baku menjadi barang jadi dikenal sebagai biaya tenaga kerja. Menurut Purwaji dan Muslim (2016) komponen biaya tenaga kerja meliputi upah dan gaji reguler, insentif dan tunjangan. Sebagai imbalan atas kerja keras yang dilakukan para pekerja secara fisik dan mental, perusahaan membayar karyawannya dengan upah dan gaji yang telah ditetapkan. Istilah 'gaji' digunakan untuk upah periodik, biasanya bulanan, yang dibayarkan kepada karyawan tetap. Omong-omong, istilah "gaji" digunakan untuk upah yang diberikan olehperusahaan kepada pekerja produktif dan hanya dihitung dalam hari kerja.

2.1.8 Analisis beban kerja / *Work Load Analysis*

Work Load analysis (WLA) yaitu menganalisa beban kerja setiap karyawan berdasarkan *job description* masing-masing pekerja. Analisa beban kerja berdasarkan pada produktifitas perbandingan frekuensi antara aktivitas yang sesuai dan tidak sesuai dengan *Job Description* yang dilakukan oleh setiap karyawan. (Arif dan Riduan, 2012). Menurut Anggraeni, Linanda Eka & Roy Prabowo (2015) dengan menggunakan

metode analisis beban kerja akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia karyawan untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Sehingga dalam kondisi ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja dengan metode *workload analysis.* Menurut Anggara dalam Budaya, Pinkie Winandari & Ahmad Muhsin, (2018), Beban kerja yang baik, sebaiknya mendekati 100% atau dalam kondisi normal.

2.2 Kerangka Kerja



Gambar 2. 1 Kerangka kerja

BAB III
METODOLOGI

3.1 Pendekatan

3.1.1 Pendekatan Kualitatif

Studi bersifat eksploratif dengan pendekatan kualitatif. Menurut Moleong (2016), riset kualitatif melibatkan pemeriksaan perilaku, sikap, niat, tindakan, dan lain-lain dari subjek penelitian. Merupakan kajian yang bertujuan untuk memahami fenomena seperti dan menggunakan penjelasannya berupa frasa serta bahasa. Fungsi khusus digunakan dengan cara yang berbeda. Studi ini ialah riset kualitatif dengan fokus pada jenis studi serta fokus pada jenis studi. Mengapa peneliti memilih menggunakan jenis penelitian dalam metode penelitiannya, karena peneliti sendiri yang berkunjung ke lembaga tersebut pada periode tersebut dan ikut serta langsung dalam kegiatan lembaga tersebut. Magang memudahkan peneliti untuk mengakses dan mencari informasi lebih lanjut. Riset kualitatif memprioritaskan kualitas di atas jumlah, dan alih-alih menggunakan survei, data dikumpulkan melalui pengamatan langsung, wawancara, dan catatan formal lainnya. Studi ini berfokus pada aktivitas pengendalian internal pada sistem *manpower planning* pada PT ABM Investama Tbk. Fokus penelitian adalah menarik kesimpulan mengenai pelaksanaan sistem *manpower planning* pada PT ABM Investama Tbk.

3.1.2 Sumber Data

Hal yang bisa memberikan informasi mengenai studi terkait ialah sumber data. Data studi ini berasal dari dua kategori sumber yang berbeda, yakni:

1) Data Primer

Data primer ialah didapatkan secara langsung dari subjek penelitian (Ahyar et al., 2020). Sumbernya dalam studi ini berasal dari hasil wawancara peneliti dengan

beberapa kepala divisi *Human capital* yang ada di tiap *subsidiaries* dan *Subject matter expert* yang berada di PT ABM Investama Tbk, dan dilakukan beberapa kali untuk mendapat informasi yang lebih mendalam.

2) Data Sekunder

Husein Umar (2013) Data primer yang telah mengalami pengolahan dan penyajian lebih lanjut baik oleh pihak pengumpul data asli maupun pihak lain dalam bentuk tabel atau diagram disebut sebagai data sekunder. Sumber data sekunder pada studi berasal dari *supervisor*, mentor, dan narasumber yang telah diwawancarai yaitu beberapa kepala divisi HC dan *Subject matter expert* yang berada di PT ABM Investama Tbk.

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Mengacu pada pendapat Muri Yusuf (2014), Pemahaman peneliti tentang keadaan sosial masyarakat sasaran sangat penting untuk efektivitas pengumpulan data. Hal ini memungkinkan peneliti untuk melihat permasalahan sosial dalam kehidupan nyata dengan melakukan wawancara mengenai studi yang dilakukan. Dalam halnya memastikan data akurat dan dapat diandalkan serta tidak ada yang dapat membantah ketergantungannya, peneliti tidak akan berhenti mengumpulkan data hingga ia merasa puas bahwa informasi yang dikumpulkan dari beberapa sumber dan terfokus pada konteks sosial yang diteliti dapat menjawab pertanyaan-pertanyaan studi. Studi yang digunakan untuk mendapatkan data untuk studi ini menghasilkan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1) Wawancara

1. Salah satu metode untuk mengumpulkan data untuk sebuah penelitian adalah melalui wawancara. Percakapan dua arah untuk mengumpulkan informasi dari sumber-sumber yang relevan disebut wawancara. Pendapat Muri Yusuf (2014) Pertanyaan

langsung tentang topik penyelidikan atau berbicara dengan sumber informasi secara langsung merupakan bagian dari proses wawancara. Wawancara bebas terpimpin dipilih oleh peneliti. Lalu pendalat Arikunto (2016) Wawancara di mana pertanyaan diajukan secara bebas namun tetap mengikuti parameter yang telah ditetapkan dikenal sebagai wawancara bebas terpimpin. Selama wawancara berlangsung, pertanyaan-pertanyaan akan muncul. Tujuan wawancara ini adalah untuk mengumpulkan data yang akan berguna untuk stusi. Pada proses wawancara penulis dibantu supervisor untuk menentukan dan menghubungi para Kepala divisi dan *Subject Matter Expert* yang menjadi narasumber. Setelah dibantu menentukan dan menghubungi narasumber penulis diarahkan untuk membuat kerangka pertanyaan untuk mendapatkan informasi melalui wawancara. Wawancara dilakukan beberapa kali oleh tiap *subsidiaries* untuk mendapat inromasi yang lebih mendalam. Informan yang termasuk dalam penelitian ini yaitu dari *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama, *Group Head Corporate Support* di PT Cipta Krida Bahari, *Dept. Head CKB Academy* di PT Cipta Krida Bahari, dan *Deputy Div. Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT Cipta Krida Bahari.

2) Observasi

Metode observasi adalah alat yang berguna untuk mempelajari dan meneliti perilaku nonverbal. Pendapat Arikunto (2018), observasi ialah pengamatan langsung terhadap suatu objek dalam lingkungan yang terus menerus, termasuk berbagai kegiatan perhatian yang berkaitan dengan studi objek yang melibatkan penggunaan indra. Dalam rangka memastikan keadaan PT ABM Investama Tbk yang sebenarnya, maka dilakukan observasi lapangan secara langsung dalam rangka studi ini.

3) Dokumentasi

Ketika peneliti melakukan wawancara atau menggunakan metode observasi, mereka mengumpulkan bukti, yang dapat berupa kertas, gambar, atau media lainnya. Ini dikenal sebagai dokumentasi (Noor dan Juliansyah 2011) Ketika disertai dengan gambar atau artikel ilmiah yang sudah diterbitkan, analisis dokumen merupakan tambahan yang berharga untuk metodologi penelitian observasi atau wawancara. Namun, tidak semua dokumen memiliki tingkat keabsahan yang tinggi.

Data penganggaran Departemen SDM, data penganggaran perencanaan tenaga kerja, dan perhitungan lain yang berkaitan dengan masalah penelitian adalah beberapa dokumen yang digunakan dalam penelitian ini. Data-data ini direncanakan untuk lima tahun ke depan dan tahunan. Keberadaan dokumen akan memperkuat validitas temuan dari penelitian observasi dan wawancara.

3.2 Unit Analisis

Fitur-fitur sebuah objek dapat dijelaskan atau dideskripsikan dengan menggunakan unit analisis, yang merupakan kumpulan item yang lebih besar (Bambang S. Soedibjo, 2013). Dalam studi ini, penulis akan menggunakan sebuah divisi sebagai unit analisis. Sistem Implementasi Perencanaan Tenaga Kerja yang dikembangkan, dijalankan, dan dikelola oleh PT Cipta Kridatama dan divisi Human Capital PT Cipta Krida Bahar akan menjadi subjek penelitian utama peneliti.

BAB IV
DISKUSI DAN HASIL

4.1 Hasil Pelaksanaan Magang

4.1.1 Pelaksanaan dan hasil temuan

A. Pelaksanaan magang

Kegiatan magang penulis berlangsung selama 4 bulan sejak 28 Februari 2023 s/d 1 Juli 2023 di PT ABM Investama Tbk, adapun jadwal kegiatan magang penulis sebagai berikut :

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	-

Tabel 4. 1 Jadwal aktivitas magang

Sumber : (Data olah Primer)

Tabel diatas adalah jadwal penulis selama magang yang mana jadwal tersebut juga jadwal yang dipakai oleh seluruh karyawan di PT ABM Investama Tbk diluar jam lembur.

Penulis di tempatkan pada divisi Human Capital selama magang di perusahaan sesuai dengan peminatan dan jurusan penulis yaitu manajemen SDM. Ada beberapa bagian dalam divisi Human Capital yaitu *talent management, people development, organizational development, human capital support services, human capital bussines*

process. Penulis ditempatkan di bagian *organizational development* sesuai dengan tempat *supervisor* penulis dan juga topik yang diambil serta *project* yang diikuti yaitu *project productivity*. Tapi tidak menutup kemungkinan penulis juga ikut membantu kegiatan bagian lain yang sekiranya membutuhkan bantuan peserta magang.

Pada bulan pertama penulis mencoba beradaptasi dengan lingkungan perusahaan mempelajari *core bisnis*, *product knowledge*, hingga bisnis proses perusahaan maupun *subsidiaries*. Dengan arahan supervisor penulis juga fokus mendapatkan data primer dan sekunder dari perusahaan untuk menjadi bahan penelitian tugas akhir penulis, selain mendapat arahan terkait pengumpulan data, penulis juga mendapat arahan untuk mempelajari lebih dalam beberapa konsep yang harus diketahui untuk mempermudah penulis mengerjakan tugas akhir. Proses pembelajaran konsep yang diberikan tidak hanya melalui teori tetapi juga melalui penugasan dari supervisor.

Pada bulan kedua penulis mendapat tugas untuk mempelajari seluruh *Business Process Management Human Capital* di PT ABM Investama Tbk agar penulis mendapat pemahaman lebih dalam terkait serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh Divisi *Human Capital* secara keseluruhan juga mempermudah penulis untuk mengetahui tugas pokok dan fungsi setiap bagian dari Divisi *Human Capital.* Pembelajaran tersebut digunakan untuk menjadi acuan penulis ketika menggali informasi di interview dengan *subsidiaries.* Selain mempelajari *Business Process* penulis juga mempelajari beberapa teori atau konsep diluar dari penugasan untuk memperdalam pemahaman dan pengetahuan dari sumber informasi yang diberikan. Setelah penulis mempelajari secara mandiri tugas yang diberikan penulis di beri waktu untuk presentasi dan mendiskusikan pemahamannya bersama mentor bagian *learning academy*. Pada bulan april penulis juga membantu tim HCSS PT ABM Investama dalam merencanakan dan melakukan beberapa tugas kecil dalam acara buka bersama, dan melakukan interview lanjutan dengan PT Sanggar Sarana Baja.

Pada bulan ketiga penulis mulai fokus pada perencanaan dan penyelesaian penulisan Tugas Akhir dengan mengadakan pertemuan bersama mentor dan supervisor

terkait data apa saja yang sudah didapatkan dan apa rencana kedepan untuk menyelesaikan Laporan TA magang, apa saja kendala juga hambatan yang terjadi dan apa yang perlu dilakukan untuk menghadapi atau menyelesaikannya. Setelah presentasi mengenai rencana magang bersama supervisor, ditemukan beberapa suggestion yang perlu dibahas kembali bersama dosen pembimbing, agar perencanaan dan penyelesaian laporan semakin terarah. Setelah melakukan beberapa kali diskusi penulis memutuskan untuk fokus pada perencanaan, penyusunan, dan pengumpulan data untuk bab IV dan V, serta fokus menyelesaikan bab I.

Selain tentang penyelesaian tugas akhir Penulis pada bulan ini juga mengikuti beberapa meeting terkait project *dashboard productivity*, ikut belajar mengenai pembuatan kurikulum training, dan menghadiri rapat umum pemegang saham PT ABM Investama Tbk.

4.1.2 Faktor pendukung pelaksanaan magang

Ada beberapa yang memotivasi ataupun pendukung penulis saat melaksanakan magang yang pertama mendapat berbagai materi dan arahan dari mentor, supervisor maupun senior di divisi *Human capital* yang memudahkan penulis dalam mencari data dan memahami beberapa konsep yang berkaitan dengan *productivity* dan *manpower Planning*.

Faktor kedua yaitu ketersediaan beberapa fasilitas dan akses yang didapatkan penulis untuk mendapat data studi juga menjadi salah satu hal yang menjadi mendukung saat melaksanakan magang.

4.1.3 Faktor penghambat pelaksanaan magang

Dikarenakan pengumpulan data dilakukan juga melalui *subsidiaries* perusahaan terdapat beberapa kendala yang dihadapi penulis seperti penulis harus mempelajari beberapa materi tambahan terkait dengan perusahaan *subsidiaries*, yang menyebabkan terjadinya perlambatan pengumpulan data perusahaan. karena

kompleksnya hal yang perlu dipelajari secara mandiri oleh penulis di waktu yang singkat beberapa pengumpulan data secara kualitatif perlu dilakukan wawancara kembali. Keterbatasan pengetahuan penulis dalam menggali informasi yang diinginkan menjadi hambatan selanjutnya yang perlu diperbaiki. Selain hambatan-hambatan yang sudah disebutkan tadi hambatan terakhir yang dialami penulis ialah keterbatasan pengambilan data dari perusahaan untuk bahan penulisan tugas akhir dikarenakan terdapat banyak data yang dikumpulkan bersifat *confidential*, sehingga penulis perlu mempelajari lebih dalam bagaimana cara menggali informasi yang tepat untuk menjadi bahan penulisan tugas akhir.

Selanjutnya, Penulis mengalami kendala dalam mempelajari beberapa materi dari sumber yang diberikan karena menggunakan diksi yang jarang digunakan bahkan beberapa masih perlu dicari tahu lebih dalam definisi dan artinya agar penulis bisa memahaminya secara utuh. Media pembelajaran yang diberikan juga menjadi salah satu kendala yang dialami penulis karena sumber materi yang dipelajari penulis hanya bisa diakses menggunakan akun Perusahaan sehingga ketika mengaksesnya penulis perlu bantuan mentor.

Lalu Hambatan yang dialami penulis pada bulan ini terkait pemahaman tentang data sekunder yang di dapatkan dari beberapa *subsidiaries*, penulis mengalami kesulitan dalam membaca dan memahami data yang di berikan karena bentuk dan tampilannya yang kompleks dan perlu penjelasan untuk setiap detail dari data tersebut agar bisa di pahami. Selain dari membaca dan memahami data, penulis juga mengalami kesulitan dalam menggali informasi lebih dalam terkait *manpower planning* yang dilakukan oleh perusahaan dikarenakan ketidak mampuan penulis dalam menggali informasi sehingga narasumber memberikan jawaban secara garis besar dan secara umum. Selain dari pertanyaan yang kurang bisa menggali lebih dalam, pemilihan narasumber juga menjadi kendala dalam mencari informasi lebih dalam terkait *manpower planning* yang dilakukan perusahaan.

4.1.4 Deskripsi Indentitas Informan

Informan dalam studi ini terdiri dari 4 informan, yang asalnya dari tiap subsidiaries yang ada di perusahaan yaitu 3 Informan dari PT Cipta Krida Bahari, dan 1 informan dari PT Cipta Kridatama.

Berikut jadwal wawancara dengan informan tersebut :

Nama Informan	**Tanggal**	**Tempat Wawancara**
RA	14 Maret 2023	Kantor CK
MIW	30 Maret 2023	Kantor CKB
RPES	30 Maret 2023	Kantor CKB
DSAP	4 mei 2023	Kantor CKB
DSAP	20 juni 2023	*Warehouse* CKB

Tabel 4. 2 Jadwal wawancara informan

Sumber : (Data Olah Pribadi)

2. Bapak RA selaku *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama

Penulis menjadikan bapak RA sebagai informan berdsarkan arahan dari *supervisor* karena latar belakang bapak RA yang merupakan kepala *Department Human Capital* di PT Cipta Kridatama sehingga dianggap dapat memberikan data yang dibutuhkan penulis.

Penelitian ini dilakukan dengan wawancara bersama bapak RA pada tanggal 14 Maret 2023. Pertemuan antara penulis dan narasumber diatur oleh supervisor dan dilaksanakan di kantor PT Cipta Kridatama lantai 3 gedung TMT 2 lebih tepatnya ruangan bapak RA. Pada proses wawancara awalnya informan menjelaskan secara garis besar tentang *manpower planning* yang ada di PT CK dan kaitannya dengan produktivitas perusahaan,

setelah itu penulis fokus bertanya mengenai beberapa hal yang harus diperdalam atau dilaksanakan secara komprehensif dari penjelasan informan. Setelah melakukan pengambilan data primer, penulis juga meminta data sekunder dari informan terkait *forecasting manpower Planning* 5 tahun kedepan PT Cipta Kridatama, *Budgeting Process* untuk *manpower planning* tahunan, dll. Yang nantinya data sekunder ini dijadikan bahan untuk menggali infomasi lebih dalam di interview lanjutan bersama PT Cipta Kridatama.

3. Bapak MIW selaku *Group Head Corporate Support* di PT Cipta Krida Bahari dan R selaku *Dept. Head CKB Academy* di PT Cipta Krida Bahari

Pada proses wawancara yang dilakukan bersama PT Cipta Krida Bahari ada 2 informan yang dipilih yaitu pak MIW bagian *Human capital* dan mas R bagian *Learning*. Wawancara dilakukan lebih banyak bersama pak MIW bagian *Human Capital*, sedangkan pak R tidak terlalu banyak diberikan pertanyaan karena kehadiran pak R pada sesi wawancara kali ini untuk menjelaskan *product knowloedge* pada penulis guna mempermudah penulis dalam memahami *Bussines Process* yang ada di PT Cipta Krida Bahari.

Wawancara yang dilakukan Penulis bersama PT Cipta Krida Bahari berlangsung pada 30 maret 2023, dikantor PT Cipta Krida bahari lantai 2 gedung TMT 1 lebih tepatnya di ruang *meeting*. Pada awal wawancara mas R terlebih dahulu memberikan materi tentang product knowledge di PT Cipta Krida Bahari, lalu setelah diberikan pemahaman mengenai *Product Knowledge* penulis diarahkan untuk menanyakan pertanyaan kepada pak MIW dari bagian HC untuk menggali informasi terkait topik *manpower planning* dan *productivity.*

4. Bapak DSAP selaku *Deputy Div. Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT Cipta Krida Bahari

Pak D menjadi informan di wawancara lanjutan bersama PT CKB karena Pak D memiliki pengetahuan di *lingkup Logistic and distribution* yang menjadi salah satu

ranah bisnis PT CKB selain *Port and Shipping.* Harapannya pak D dapat memberikan informasi atau pandangan mengenai sistem *manpower planning* dan Produktivitas di PT CKB bagian *Logistic and distribution*.

Wawancara bersama pak D dilakukan dikantor PT CKB lantai 7 gedung TMT 2 lebih tepatnya di ruang meeting pada tanggal 4 mei 2023. Pada interview lanjutan ini pak D lebih banyak menjelaskan tentang produktivitas di berbagai bisnis unit yang berada di bagian *Logistic and distribution*. Penulis juga meminta data sekunder terkait *manpower planning* tahunan yang ada di PT CKB bagian *logistic and distribution.*

5. Bapak DSAP selaku *Deputy Div. Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT Cipta Krida Bahari

Pada interview kali ini pak D menjadi informan karena, informan yang sebenarnya akan di interview yaitu manager warehouse sedang rapat dan belum bisa untuk di interview, awalnya pak D ingin bertanya terkait pertanyaan interview yang ingin ditanyakan penulis agar bisa disampaikan melalui email jika manager warehouse sudah selesai rapat tetapi pada akhirnya pak D mampu menjawab pertanyaan yang diberikan walaupun belum dalam bentuk yang lebih spesifik tentang *manpower warehouse* tetapi sudah mencakup dari informasi apa yang ingin didapatkan penulis.

Wawancara kali ini dilakukan di warehouse CKB yang berada di cakung pada tanggal 20 juni 2023. Interview ini dilakukan setelah penulis melakukan site visit untuk mengambil data observasi di salah satu warehouse CKB, kebetulan pak D yang menemani dan menjelaskan proses bisnis yang ada di warehouse cakung. Pada interview kali ini pak D lebih banyak menjelaskan tentang sistem *manpower* CKB secara Khusus bagian Warehouse.

4.2 Diskusi dan Pembahasan

4.2.1 Gap Manpower

4.2.1.1 Cipta Krida Bahari

Sudah pasti bahwa perencanaan terkadang akan menghasilkan hasil yang menyimpang dari rencana awal dan menciptakan kesenjangan. Pada CKB adanya *gap manpower* atau ketidak sesuaian jumlah tenaga kerja dari *planning* dan *actual* karena adanya pertimbangan untuk mengefisienskan biaya tenaga kerja dari yang di rencanakan dengan cara menambah *overtime* karyawan, karena biaya yang dikeluarkan untuk membayar *overtime* karyawan dianggap lebih baik dari pada membayar karyawan baru secara utuh. Overtime mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan di luar hari kerja reguler mereka atas perintah atasan, atau pekerjaan yang diselesaikan pada hari libur resmi atau hari istirahat mingguan mereka. (Riyadi, 2020).

> *"Kenaikan overtime terjadi Biasanya karena adanya Tambahnya volume, tetapi MPP nya tidak ditambah. Jadi lebih aman menambahkan biaya overtime, daripada menambah 1 karyawan."* (MIW, *Group Head Corporate Support* di PT Cipta Krida Bahari,30/03/23).

Kenaikan biaya lembur/*overtime* di PT Cipta Krida Bahari (CKB) disebabkan oleh peningkatan volume pekerjaan tanpa penambahan jumlah karyawan tetap. Untuk mengefisiensikan biaya tenaga kerja, *human capital* CKB menganggap lebih aman menambah biaya lembur dibandingkan merekrut karyawan baru.

"Manpower yang efisien itu perlu dilihat dulu efisien dari segi apa, dari segi jumlah manpowernya atau spending biaya untuk manpowernya. Kalo Ckb karena dia services company dia akan liat dari spending biaya manpowernya, karena kita bukan pabrik yang membuat produk yang langsung keliatan, kita lebih melihat berapa biaya yang kita spend dan kita liat lagi berapa margin keuntungan yang kita dapatkan diatas itu" (DSAP, Deputy Div. *Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT CKB, 20/06/23).

Kemudian narasumber lain memberi pernyataan serupa :

"Human Capital di CKB bertugas agar maintain serta menjaga, agar selaras dengan kenaikan revenue karena pada akhirnya semua itu kembali untuk mencari profit di perusahaan. Satu variable yang akan mengurangi profit yaitu cost. Cost yang di dapatkan di CKB yaitu bersifat 50-50 antara asset dan people cost yaitu seimbang sehingga kenaikan jumlah people cost akan berdampak dengan margin atau profit perusahaan. Maka HC CKB itu sangat memantau agar kenaikan atau penurunan biaya tetap tetap allign, maka di CKB ada proses review di setiap bulan." (MIW, *Group Head Corporate Support* di PT Cipta Krida Bahari ,30/03/23).

Efisiensi tenaga kerja di PT Cipta Krida Bahari (CKB) dinilai dari sudut pandang biaya tenaga kerja yang dikeluarkan dibandingkan dengan margin keuntungan yang dihasilkan. Sebagai perusahaan jasa, CKB lebih fokus pada pengelolaan biaya manpower untuk mencapai efisiensi, karena CKB tidak memproduksi barang yang terlihat secara langsung. Human Capital (HC) di CKB berperan penting dalam menjaga keseimbangan antara biaya tenaga kerja dan kenaikan pendapatan. perusahaan harus memastikan bahwa peningkatan biaya tenaga kerja tidak mengurangi margin keuntungan perusahaan. Oleh karena itu, CKB melakukan proses review biaya setiap

bulan untuk memastikan biaya dan pendapatan tetap selaras dan profit perusahaan terjaga.

4.2.1.2 Cipta Kridatama

Pada CK adanya gap *manpower* pada perencanaan dan *actual* karena adanya pertimbangan untuk *opportunity cost* yang dikeluarkan jika sdm yang disediakan kurang dari yang diperlukan. Pendapat Supomo (2016), Biaya kesempatan ialah nilai yang hilang ketika memilih satu opsi di atas opsi lainnya untuk menghasilkan uang atau meraup keuntungan dari uang (Setiawan, 2017), bahwasannya salah satu teknik untuk menganalisis semua faktor yang terlibat dalam memilih tindakan yang dapat memberikan margin atau keuntungan di masa depan adalah *opportunity cost*.

> *"Dalam rasio yang ditentukan dapat terjadi Gap dimana jika satu hari hanya dibutuhkan 20 orang untuk 10 equipment sementara yang disiapkan 27 orang maka ada 7 orang yang belum bertugas dalam satu hari, harga yang dibayarkan untuk 7 orang lebih ekonomis dibandingkan jika dalam suatu project ada equipment yang tidak ada operatornya karena satu dan lain hal yang terjadi di lapangan,"* (RA, *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama, 14/03/23)

Pada PT Cipta Kridatama, lebih ekonomis menyiapkan tenaga kerja cadangan melebihi kebutuhan harian daripada menghadapi risiko peralatan tidak beroperasi karena kekurangan operator. Dalam kasus ini Biaya yang dikeluarkan CK untuk menggaji karyawan yang dilebihkan dari rasio kebutuhan lebih baik daripada harus kekurangan orang yang mengoperasikan mesin dan kehilangan sekian dollar *profit* yang harusnya di dapatkan hanya karena mesin tidak bisa beroperasi sebab kekurangan sdm.

4.2.2 Sistem Manpower Planning

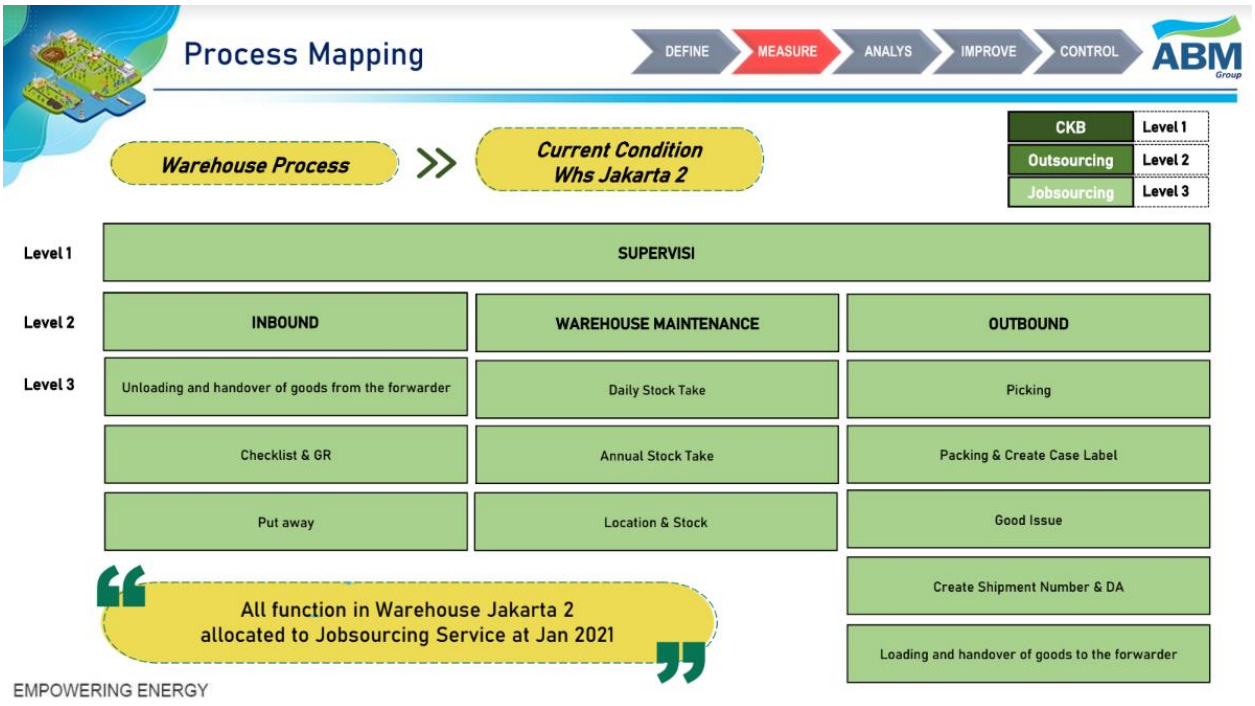
4.2.2.1 Cipta Krida Bahari

Pada PT CKB bagian warehouse untuk menentukan tenaga kerja atau *manpower* perusahaan perlu melakukan pengukuran atau penilaian terhadap beberapa indikator, Ada 3 indikator dalam penentuan MPP yang ada di CKB (Warehouse) :

- Seberapa Luas warehouse (sqm)
- Apa saja Jenis barang (besar/kecil)
- Berapa jumlah inventory (item)

> *"Jadi sebenarnya ada 3 indikator yang menjadi acuan menentukan MPP di warehouse ini yang pertama itu berapa SQM atau luas warehousenya, yang kedua berapa banyak si barangnya atau line itemnya bisa dibilang inventorynya, yang ketiga apa aja jenis barangnya"* (DSAP, Deputy Div. *Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT CKB, 20/06/23)

Yang pertama yaitu luas *warehouse* seberapa luas *warehouse* yang ada dapat mempengaruhi jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan, semakin luas warehouse maka semakin banyak tenaga kerja yang di perlukan karena semakin luas *warehouse* akan semakin banyak kapasitas barang yang di muat di *warehouse* semakin banyak barang yang akan di cek dan di *maintain* setiap harinya, hal ini berkaitan dengan poin yang kedua yaitu jenis barang apakah berukuran besar atau kecil karena semakin kecil barangnya semakin banyak *manpower* yang diperlukan untuk mengontrol dan melakukan pengecekan terhadap barang *inventory*, begitupun sebaliknya semakin besar barang *inventory* jumlah *manpower* atau tenaga kerja yang dibutuhkan tidak sebanyak barang dengan ukuran kecil. Yang terakhir jumlah *inventory* seberapa banyak barang atau item yang perlu ditangani juga menentukan jumlah *manpower* yang di butuhkan.



Gambar 4. 1 *Process mapping warehouse*

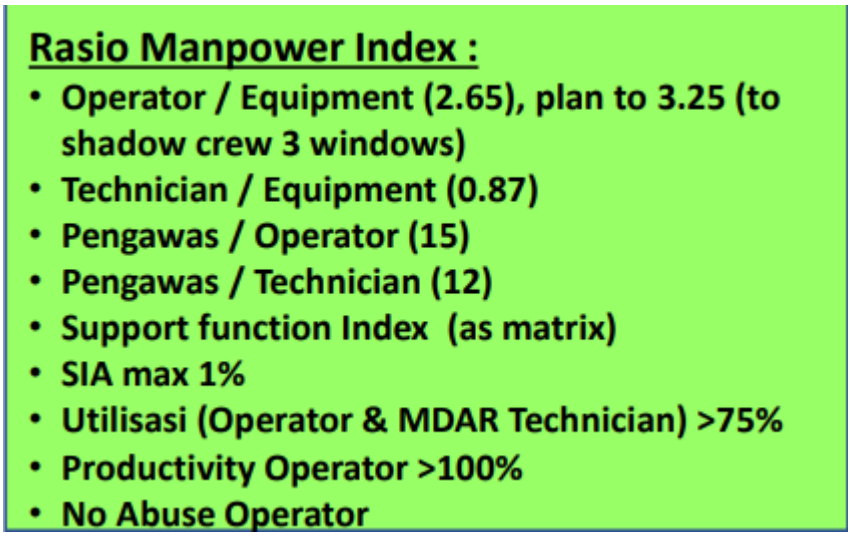
Berikut merupakan gambar ilustrasi proses mapping kegiatan warehouse PT CKB, yang terdiri daari 3 level pada level pertama di isi oleh tenaga kerja dari CKB sedangkan pada level 2 dan 3 di isi oleh tenaga kerja *outsource* dan *jobsource*. Gambar tersebut juga menampilkan posisi atau jenis kegiatan yang dilakukan oleh masing-masing level dalam warehouse process mulai dari saat barang masuk ke gudang (*Inbound*), pemeliharaan barang saat di gudang (*Warehouse maintenance*), dan saat barang akan keluar dari gudang (*Outbond*).

4.2.2.2 Cipta Kridatama

Manpower Planning dimulai dari budgeting yang dilakukan setiap tahun di Kuartal ke-3 atau pada bulan Juli - September dengan melakukan perencanaan MPP beserta biaya-biaya perencanaan operasionalnya. Indikator penentu yang pertama yaitu volume penjualan, dengan volume penjualan tersebut kita dapat menentukan berapa jumlah orang yang dibutuhkan atau jumlah *manpower* yang akan dipenuhi untuk

mencapai target produksi yang sudah di tentukan 5 tahun kedepan menggunakan *ratio manpower index* yang sudah di tentukan berdasarkan posisi dalam suatu *project*.

> *"Jadi di HC itu ya kita ada planning untuk outcome 5 tahun kedepan budgetingnya, nah kalo saya liatkan dari gambar ini kita di HC ada kegiatan tahunan di setiap Q3, Q3 ini dilaksanakan sekitar bulan juli-september, nanti kita ada namanya budgeting proses yang berkaitan dengan manpower planning, nah manpower planning berikut ini juga dengan biaya-biaya nya yah, biaya operasi yang akan kita gunakan dalam satu project, jadi nanti setelah itu baru akan kita hitung semua berapa kebutuhan manpower nya, nanti disitu ada data nya yang nantinya akan kita berikan ke bagian finance."* (RA, *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama, 14/03/23)



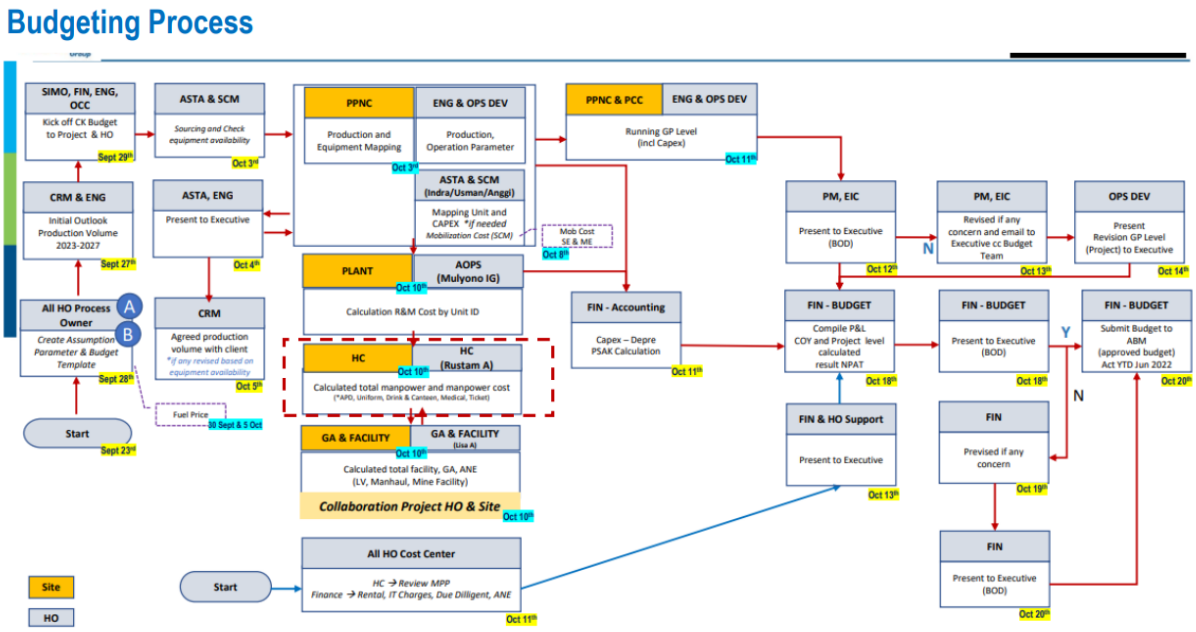
Gambar 4. 2 Rasio *Manpower Index*

Berikut data Rasio *Manpower Index* PT CK yang digunakan sebagai acuan dalam menentukan perencanaan tenaga kerja yang dibutuhkan kedepannya. Dalam data

tersebut mencakup kebutuhan operator per mesin, teknisi mesin, pengawas untuk tiap operator, dsb.

Setelah ditentukan data target *volume* produksi lalu akan diberikan pada *Equipment* Manajemen untuk menentukan jenis alat yang akan digunakan baik dari ukuran maupun *quantity* nya, setelah ditentukan *equipment* komposisi yang disesuaikan dengan target volume penjualan baru di tentukan operator yang akan mengoperasikan alat tsb menggunakan rasio *manpower index* untuk satu alat 2,65 dikarenakan dalam satu hari itu penggunaan satu alat dibagi menjadi dua *shift* maka dalam satu hari dan satu alat dibutuhkan 2 orang sedangkan 0,65 nya dipersiapkan untuk menjadi *backup* jika ada yang cuti, sakit, *training*, dsb. Begitupun perhitungan dengan teknisi yang menggunakan rasio 0,87 untuk 1 *equipment*, dsb.

> *"Perhitungan menggunakan rasio 2,65 itu merupakan standar minimal untuk perencanaan operator dengan pertimbangan cuti yang sudah diatur oleh HC, tetapi rasio tersebut dapat naik dengan nilai maximum mencapai 3 dengan pertimbangan situasi dan kondisi sekitar misal cuaca yang buruk sehingga lahan mengalami kendala untuk di tambang, maupun izin sakit dari karyawan yang tidak bisa di kontrol. " (*RA, *Group Head Human Capital* bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama, 14/03/23)



Gambar 4. 3 *Budgeting process*

Berikut ilustrasi gambar sistem budgeting proses PT CK yang didalamnya termasuk perencanaan tenaga kerja atau MPP tahunan PT CK dimulai dari perencanaan anggaran yang dilakukan dengan parameter asumsi & *template* anggaran, lalu perkiraan jumlah produksi, kemudian pemetaan kegiatan operasional baik dari produksi maupun peralatan, lalu setelah seluruh perkiraan kegiatan operasional sudah di rencanakan lanjut pada menghitung jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan dan biayanya. Pada ilustrasi gambar tersebut proses yang berfokus pada sistem *manpower planning* berada pada kotak putus-putus berwarna merah yang dilakukan oleh *Human Capital* PT CK.

BAB V
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Sistem *manpower* yang ada di ABM dengan menggunakan *study case* masing-masing satu unit bisnis dari 2 subsidiaries untuk mengetahui bagaimana input dapat di efisienkan dari segi biaya dan jumlah tenaga kerja dengan sistem *manpower planning* yang efektif agar dapat berpengaruh pada tingkat produktivitas perusahaan. Dalam penelitian ini ABM menggunakan 2 pendekatan yang berbeda dalam mengefisienkan input dalam produktifitas yaitu dari segi biaya dan jumlah tenaga kerja dengan sistem *manpower* dari 2 *subsidiaries* yaitu PT CKB warehouse dan PT CK.

- Efisiensi pada CK yang membuat sistem *manpower planning* pada CK menjadi efektif ada pada bagaimana CK menjaga jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan agar sesuai dengan yang direncanakan tanpa adanya *opportunity cost* dari penggunaan alat. Hal yang dilakukan CK untuk mengefektifkan sistem *manpower planning* di perusahaan adalah dengan menggunakan *ratio manpower index* untuk menentukan jumlah tenaga kerja yang direncanakan. Rasio yang telah ditetapkan oleh *Human Capital* di CK sudah mempertimbangkan faktor eksternal seperti sakit/izin/alpa, sehingga jumlah *manpower* yang direncanakan akan dilebihkan dari jumlah yang seharusnya untuk menghindari adanya *opportunity cost* dari penggunaan alat. Penggunaan rasio yang dilebihkan ini menjadi efisien dikarenakan biaya yang dikeluarkan CK untuk menggaji karyawan yang dilebihkan dari rasio kebutuhan lebih baik daripada harus kekurangan orang yang mengoperasikan mesin dan kehilangan *profit* yang harusnya di dapatkan hanya karena mesin tidak bisa beroperasi sebab kekurangan sdm.

- Sedangkan pada CKB Efisiensi terletak pada bagaimana *Human Capital* di CKB membuat sistem *manpower planning* yang efektif dengan menjaga jumlah biaya tenaga kerjanya agar tetap lebih rendah dari pada jumlah profit perusahaan. Hal yang dilakukan CKB untuk mengefektifkan sistem *manpower planning* di perusahaan adalah dengan menetapkan tenaga kerja yang direalisasikan jumlahnya dibawah dari yang direncanakan, juga menambah biaya *overtime* karyawan agar tetap mancapai performa yang seharusnya, karena biaya yang dikeluarkan untuk membayar *overtime* karyawan lebih baik dari pada harus membayar karyawan baru secara utuh.

5.2 Rekomendasi

Membuat indikator yang mendukung penggunaan WLA (*workload analysis*) pada setiap perencanaan sdm nya untuk mengoptimalkan kinerja pekerja dan mengetahui jumlah karyawan yang optimal dibutuhkan oleh perusahaan. dengan menggunakan metode analisis beban kerja akan memberikan informasi mengenai pengalokasian sumber daya manusia untuk menyelesaikan beban kerja yang ada. Sehingga dalam kondisi ini dapat dijadikan sebagai dasar untuk menganalisis jumlah optimal kebutuhan tenaga kerja.

- Dalam kasus ini bagi CK perlu melakukan WLA pada setiap perencanaan sdm nya untuk mengetahui apakah jumlah *manpower* yang di lebihkan berdasarkan *ratio manpower index*, beban kerjanya normal atau *underload,* yang artinya sama dengan terdapat beberapa *manpower* CK yang *utilitas* nya rendah.

- Sedangkan bagi CKB bagian *warehouse* perlu melakukan WLA pada setiap perencanaan sdm nya untuk mengetahui apakah beban kerja karyawan masih dalam batas normal atau sudah *overload*, dikarenakan tambahan *overtime* karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Muri Yusuf. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Bungin; Cetakan ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Adawiyah, W. 2013. Analisis Beban Kerja Sumber Daya Manusia Dalam Aktivitas Produksi Komoditi Sayuran Selada (Studi Kasus : CV Spirit Wira Utama). Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Manajemen, Institut Pertanian Bogor, Bogor

Ahyar, H., Maret, U. S., Andriani, H., Sukmana, D. J., Mada, U. G., Hardani, S.Pd., M. S., Nur Hikmatul Auliya, G. C. B., Helmina Andriani, M. S., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif (Issue March)

Amiruddin Idris, Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia, (Yogyakarta: Dee Publish, 2016), hlm. 9

Anggraeni, Linanda Eka & Roy Prabowo. (2015).Analisis Beban Untuk Menentukan Karyawan Optimal. Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan III 2015,Tahun 2015: 225-232.

Arif,Riduan.2012.Analisis Beban Kerja Dan Jumlah Tenaga Kerja Yang Optimal Pada Bagian Proses Produksi Dengan Pendekatan Metode Work Load Analysis (WLA) Di PT. Surabaya Perdana Rotopack. Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur,Surabaya

Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta

Budaya, Pinkie Winandari & Ahmad Muhsin. (2018). Workload Analysis in Quality Control Department. Opsi -Jurnal Optimasi Sistem Industri 11.(2), Tahun 2018: 134-140.

Blocher E, Chen K, and Lin T. Cost management: a strategic emphasis. Penerjemah Tim Penerjemah penerbit Salemba Empat,2007

Anoraga, Panji. 2009. Psikologi Kerja. Cetakan ke-5.Jakarta : Rineka Cipta

Dewi, U. dan Satrya, A. 2012. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Beban Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang Bidang Sumber Daya Manusia dan Organisasi. Jurusan Manajemen SDM Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, Depok.

Harahap, Mardiah Syahputri. Analisis Produktivitas Kerja Pada PT. Perkebunan Hutahaean Afdelling II Daludalu Kab. Rokan Hulu Provinsi Riau. Diss. Universitas Islam Riau, 2018.

Hasibuan, Melayu, S. . (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Balai Aksara.

Husein Umar. 2013. Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis (Edisi 2). Jakarta: Rajawali Pers.

Iwan Shalahuddin dkk, Prinsip-prinsip Kewirausahaan, (Yogyakarta: Dee Publish, 2018), hlm. 101.

Kumorotomo, Wahyudi. 2005. Akuntabilitas Birokrasi Publik. Yogyakarta: MAP UGM dan Pustaka Pelajar.

Linawati. "Analisis Perencanaan Tenaga Kerja." *Journal of Management, Economics, and Entrepreneur* 2.2 (2023): 236-249.

Mulyadi. (2015). Akuntansi Biaya Edisi 5. Yogyakarta: UPP-AMP YKPN.

Moleong. 2016. Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta:PT Remaja Rosdakaraya

Noer, Siti WP, Irvan Trang, and Yantje Uhing. "Pengaruh Perencanaan SDM, Rekrutmen dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 2 (2017).

Noor, Juliansyah. "Metodelogi penelitian." Jakarta: Kencana Prenada Media Group (2011).

Oesman, O. 2012 Penerapan Penggunaan FTE RACI dan Head Count Analysis dalam Pengelolaan SDM. Pengelolaan SDM Dalam Rangka Modernisasi Layanan Publik Berbasis Teknologi Informasi. Jakarta.

Ongi, Aristo. "Pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Nusa Halmahera Minerals Di Kab. Halmahera Utara." *Jurnal Administrasi Publik* (2015).

Prasetyo Budi Saksono,(2009) . Dalam Menuju SDM. Budi Aksara. Jakarta :

Purwaji, A., & Muslim, S. (2016). Akuntansi Biaya. Jakarta: Salemba Empat.

Riyadi. "Pengaruh Fee Kehadiran dan Fee Overtime Karyawan Outsourcing terhadap Pajak Penghasilan Pasal 23 di PT. Avia Avian." *Jurnal Revenue: Jurnal Ilmiah Akuntansi* 1.1 (2020): 53-67.

Sari, Maya. Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Bagian Produksi Di Cv. Surya Pelangi Kota Pekanbaru. Diss. Universitas Islam Riau, 2019.

Schermerhorn, John R. Jr., James G. Hunt, Richard N. Osborn, and Mary Uhl-Bien. (2010). Organizational Behavior.USA: John Wiley & Sons, Inc.

Setiawan, T., (2017). Mahir Akuntansi Belajar Cepat Akuntansi Biaya dan Akuntansi Manajemen, Edisi Pertama, Jakarta: Bhuana Ilmu Kelompok Gramedia

Siregar, Baldric, Suripto, Bambang, dkk, 2013, "Akuntansi Biaya", Edisi kedua, Bab 2,7,9-11, Salemba Empat, Jakarta

Sri, Alpius Rama Kusuma Bellionardi Emiliana. "Model Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan di PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI)." *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis* (2016).

Suparno Eko Widodo, M. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Supriyono. (2012). Akuntansi Biaya pengumpulan biaya dan penentuan harga pokok. yogyakarta: BPFE

Supomo, M., (2016). Akuntansi manajemen sudut pandang akuntansi manajerial, edisi 2, Yogyakarta : BPFE

Syam, Shofiana. "Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur." *Jurnal Ilmu Manajemen Profitability* 4.2 (2020): 128-152.

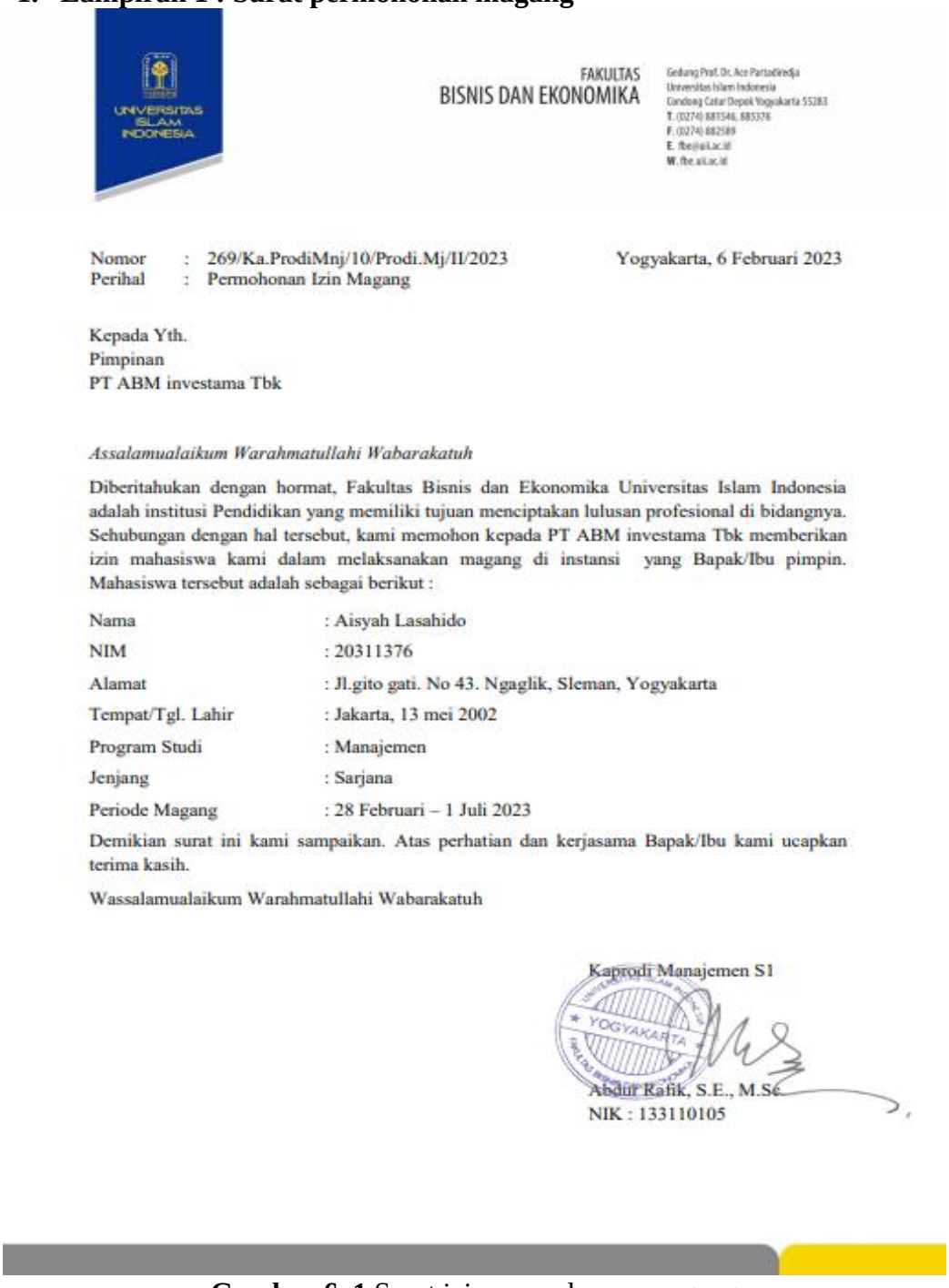
Tamtomo, A. T. (2008). Pengukuran Produktivitas Menggunakan Alat Ukur Omax (Objectives Matrix). Tesis. Jakarta: Universitas Indonesia.

Wibowo. (2014). Manajemen Kinerja (4th ed.). Jakarta: Rajawali Press.

Zimmerman, P.G. 2002. Nursing Management Secrets. Elsevier Health Sciences.

LAMPIRAN

1. Lampiran 1 : Surat permohonan magang



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ace Partadiredja
Universitas Islam Indonesia
Condong Catur Depok Yogyakarta 55283
T. (0274) 881546, 885376
F. (0274) 882589
E. fbe@uii.ac.id
W. fbe.uii.ac.id

Nomor : 269/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/II/2023
Perihal : Permohonan Izin Magang

Yogyakarta, 6 Februari 2023

Kepada Yth.
Pimpinan
PT ABM investama Tbk

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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 PT ABM investama Tbk memberikan izin mahasiswa kami dalam melaksanakan magang di instansi yang Bapak/Ibu pimpin. Mahasiswa tersebut adalah sebagai berikut :

Nama	: Aisyah Lasahido
NIM	: 20311376
Alamat	: Jl.gito gati. No 43. Ngaglik, Sleman, Yogyakarta
Tempat/Tgl. Lahir	: Jakarta, 13 mei 2002
Program Studi	: Manajemen
Jenjang	: Sarjana
Periode Magang	: 28 Februari – 1 Juli 2023

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerjasama Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Kaprodi Manajemen S1

YOGYAKARTA

Abdur Rafik, S.E., M.Sc
NIK : 133110105

Gambar 6. 1 Surat izin permohonan magang

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/131/MFI/II/2023

Kepada Yth,
Bapak Abdur Rafik, S.E., M.Sc
Ketua Program Studi Manajemen S1
Universitas Islam Indonesia
Di Tempat

Perihal : Jawaban Permohonan Kuliah Kerja Lapangan

Dengan Hormat,
Merujuk kepada surat **No. 269/Ka.ProdiMnj/10/Prodi.Mj/II/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	Aisyah Lasahido	20311376

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 1 Juli 2023.

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

Hormat Kami,

Meryza Fijri
Division Head HC Business Partner

Gambar 6. 2 Surat jawaban permohonan magang

2. Lampiran 3 : Surat menyelesaikan masa 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

SURAT KETERANGAN
Ref. ABM-HR/343/MFI/VI/2023

Yang bertandatangan dibawah ini:

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

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama	: Aisyah Lasahido
NIM	: 20311376
Asal Universitas	: Universitas Islam Indonesia
Alamat	: Jl. Gito Gati No. 43 Ngaglik, Sleman, Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan kerja praktek (magang) di PT ABM Investama Tbk. Praktek Kerja Lapangan tersebut telah dilaksanakan pada tanggal 28 Februari sd 1 Juli 2023. Selama masa kerja praktek (magang) pada **Departemen Corporate Human Capital**, yang bersangkutan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 26 Juni 2023

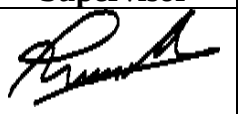
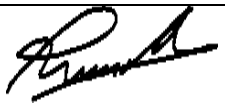
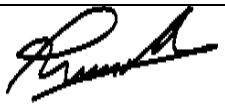
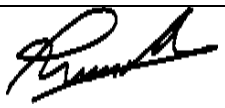
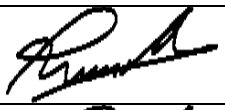
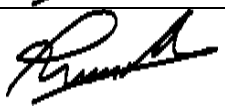
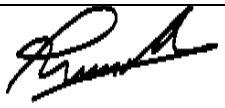
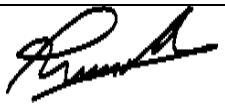
Meryza Fijri
Division Head HC Business Partner

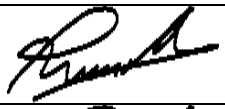
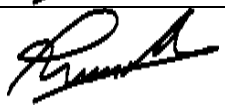
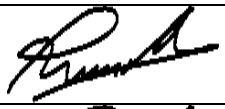
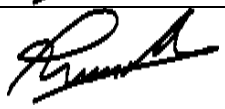
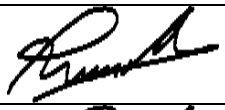
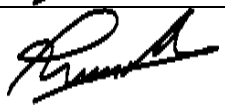
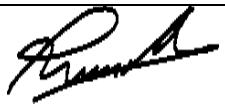
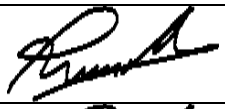
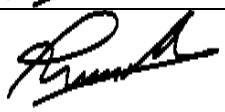
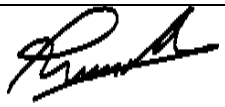
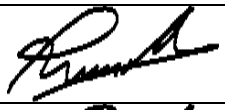
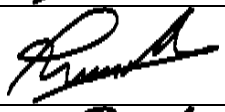
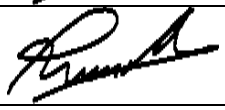
Gambar 6. 3 Surat keterangan selesai magang

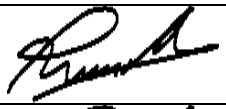
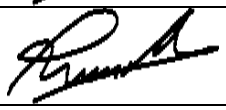
3. Lampiran 4 : Daftar hadir magang

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun : Maret 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Aisyah Lasahido
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi aktivitas	Paraf Supervisor
1	**28/02/2023**	**8 jam**	On boarding, perkenalan terkait lingkungan perusahaan dan unit HC, pembahasan mengenai tujuan magang	
2	**1/03/2023**	**8 jam**	Membuat timesheet magang, perkenalan perusahaan dan divisi juga project ABM tahun 2023, mempelajari productivity concept dan RACI matrix	
3	**2/03/2023**	**8 jam**	Menentukan topik, judul dan membuat isi proposal magang bab 1 beserta PPT untuk dipresentasikan bersama mentor	
4	**3/03/2023**	**8 jam**	Mentoring mingguan dan membuat timeline wawancara untuk pengumpulan data kualitatif	
5	**6/03/2023**	**8 jam**	Diskusi bersama mentor, dan mempelajari value driver tree	
6	**7/03/2023**	**8 jam**	Menyiapkan pertanyaan wawancara secara umum untuk pengumpulan data kualitatif bersama anak perusahaan ABM	
7	**8/03/2023**	**8 jam**	Mencari data financial kompetitor untuk membandingkan tingkat produktivitas karyawan ABM dengan kompetitor	
8	**9/03/2023**	**8 jam**	Mencari data operasional kompetitor untuk membandingkan tingkat produktivitas karyawan ABM dengan kompetitor	

9	**10/03/2023**	**8 jam**	Mentoring bersama supervisor	
10	**13/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari product knowledge: MVC, dan menyiapkan pertanyaan secara khusus untuk PT Cipta kridatama	
11	**14/03/2023**	**8 jam**	Wawancara dan pengumpulan data kualitatif PT Cipta Kridatama	
12	**15/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari product knowledge: engineering**,** dan menyiapkan pertanyaan secara khuhus untuk PT Sanggar Sarana Baja	
13	**16/03/2023**	**8 jam**	Wawancara dan pengumpulan data kualitatif PT Sanggar Sarana Baja	
14	**17/03/2023**	**8 jam**	Mencari data operasional kompetitor untuk membandingkan tingkat produktivitas karyawan ABM dengan kompetitor	
15	**20/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari product Knowledge: Logistic, mengumpulkan data kompetitor (PT Adaro Energy dan PT Delta Dunia Makmur)	
16	**21/03/2023**	**8 jam**	Melanjutkan laporan keuangan competitor	
17	**23/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari materi Product Knowledge(Logistics) melalui SAP SuccessFactor	
18	**24/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari materi Product Knowledge (Engineering) melalui SAP SuccessFactor	
19	**27/03/2023**	**8 jam**	Membuat resume terkait wawancara dengan PT Cipta Kridatama	
20	**28/03/2023**	**8 jam**	Membuat buku laporan magang dan mempelajari port management	
21	**29/03/2023**	**8 jam**	Membahas dan mempelajari PT Cipta Krida Bahari pra wawancara	

22	**30/03/2023**	**8 jam**	Wawancara dan pengumpulan data kualitatif PT Cipta Krida Bahari	
23	**31/03/2023**	**8 jam**	Mempelajari Business Process Management Human capital	

Jakarta, 31 maret 2023

Menyetujui, **Mengetahui**,



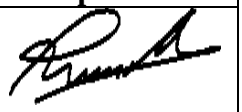
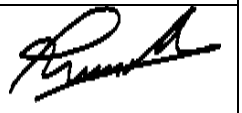


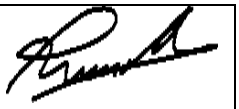
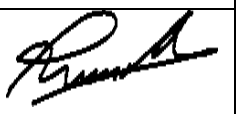
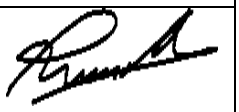
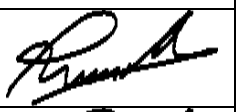
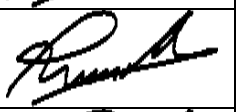
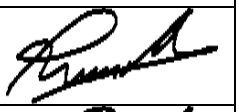
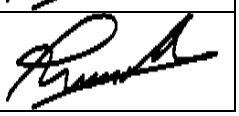
_____ **_____**

Aisyah Lasahido **Raden Muh.Pradana Ramadista**

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun : April 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Aisyah Lasahido
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi aktivitas	Paraf Supervisor
1	**3/04/2023**	**8 jam**	Mempelajari *Business Process Management Human Capital* : PT ABM Investama Tbk	
2	**4/04/2023**	**8 jam**	Mempelajari *Business Process Management Human Capital* : *Talent Management, People Development*, dan *Human Capital Support Services*	
3	**5/04/2023**	**8 jam**	Mempelajari *Business Process Management Human Capital* : *Organization Developement* (OD) dan *Aset Management*	

4	**6/04/2023**	**8 jam**	Mempelajari *Business Process Management Human Capital* : Remuneration dan *Employee Relation/Industrial Relation*	
5	**10/04/2023**	**8 jam**	Presentasi mengenai pemahaman terkait Mempelajari *Business Process Management Human Capital* : *Talent Management*, dan membuat resume interview terkait wawancara dengan PT.Cipta Krida Bahari	
6	**11/04/2023**	**8 jam**	Interview Lanjutan bersama PT.Sanggar Sarana Baja, meeting : *brainstorming* konsep games bersama tim magang	
7	**12/04/2023**	**8 jam**	Presentasi mengenai pemahaman terkait Mempelajari *Business Process Management* HC : OD, *meeting* : penentuan konsep games bersama tim HC	
8	**13/04/2023**	**8 jam**	mempelajari *Core values* dan *Code of Conduct* PT.ABM Investama Tbk melalui *SAP successfactor falcon*, membuat resume interview terkait wawancara dengan PT.Sanggar Sarana Baja	
9	**14/04/2023**	**8 jam**	*Meeting* bersama Supervisor, Dosen Pembimbing, dan Mahasiswa	
10	**17/04/2023**	**8 jam**	Mempersiapkan Acara buka bersama PT ABM Investama Tbk	
11	**18/04/2023**	**8 jam**	Mempelajari *Standard Operational Procedure* Human Capital PT ABM Investama bagian *Organizational Development* dan memahami lebih dalam tentang penerapan konsep RACI *matrix* Melalui SOP tersebut	
12	**19/04/2023**	**-**	**Izin sakit**	
13	**20/04/2023**	**4 jam**	Mempelajari jurnal penelitian mengenai *Workload Analysis* dan	

			kaitanya dengan *Workforce Planning*	

Jakarta, 4 mei 2023

Menyetujui,



Aisyah Lasahido

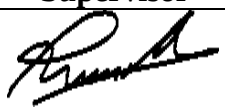
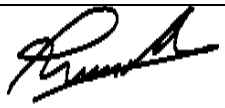
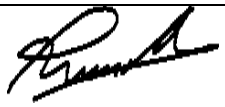
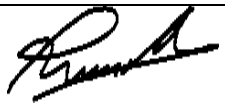
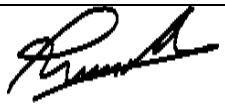
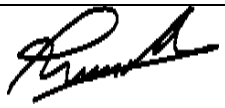
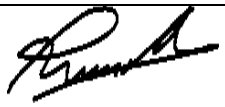
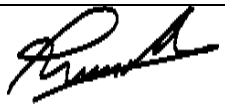
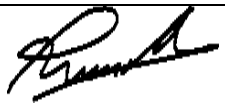
Mengetahui,

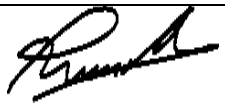
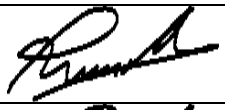
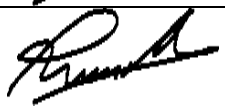
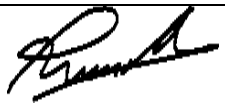
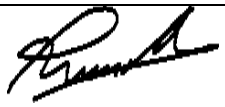
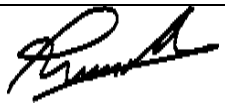
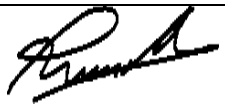
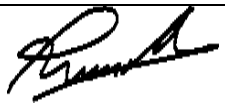
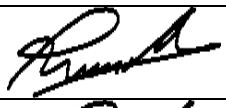
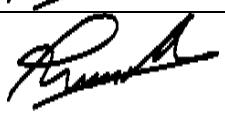
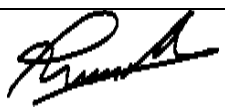


Raden Muh.Pradana Ramadista

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun : Mei 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Aisyah Lasahido
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi aktivitas	Paraf Supervisor
1	**2/05/2023**	**8 jam**	Meeting membahas terkait Dashboard Employee Productivity Index PT.ABM Group	
2	**3/05/2023**	**8 jam**	Meeting terkait Curriculum Training yang akan dijalani oleh PT.ABM Investama	
3	**4/05/2023**	**8 jam**	Wawancara lanjutan dengan PT.Cipta Krida Bahari bagian Logistic and Distribution	
4	**5/05/2023**	**8 jam**	Membuat resume interview terkait wawancara dengan PT. Cipta Krida Bahari	
5	**8/05/2023**	**8 jam**	Membuat materi presentasi data yang sudah dikumpulkan dan rencana magang kedepan	
6	**9/05/2023**	**8 jam**	Meeting bersama dosen pembimbing terkait bimbingan penulisan laporan magang	
7	**10/05/2023**	**8 jam**	Meeting bersama supervisor dan mentor terkait rencana magang kedepan, Menghadiri Rapat Umum Pemegang Saham Tahunan PT ABM Investama Tbk	
8	**11/05/2023**	**8 jam**	Membuat list data tambahan yang diperlukan untuk penyusunan tugas akhir dan konsultasi bentuk simpulan dalam proposal tugas akhir	
9	**12/05/2023**	**8 jam**	Membuat list kendala penyusunan tugas akhir magang untuk di konsutasikan bersama dosen	

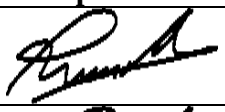
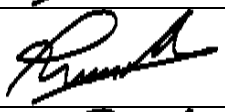
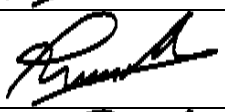
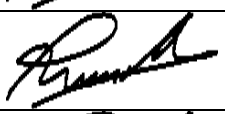
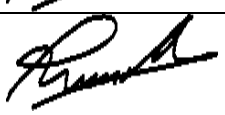
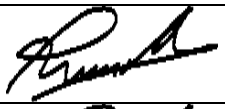
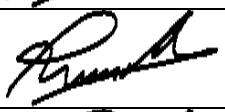
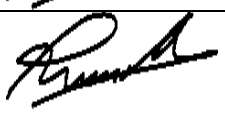
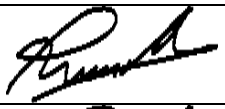
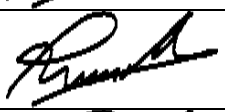
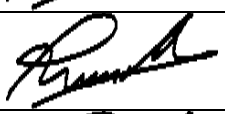
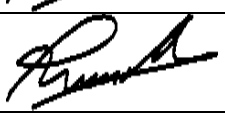
			pembimbing dan membuat appointment meeting bimbingan	
10	**15/05/2023**	**8 jam**	Meeting membahas terkait project curiculum bersama HC Analytic MVC	
11	**16/05/2023**	**8 jam**	Mempelajari bentuk kepenulisan Tugas Akhir Magang	
12	**17/05/2023**	**8 jam**	Meeting bersama dosen pembimbing terkait bimbingan penulisan laporan magang	
13	**19/05/2023**	**8 jam**	Wawancara lanjutan bersama PT. Cipta Kridatama untuk membahas lebih dalam mengenai productivity	
14	**22/05/2023**	**8 jam**	Mempelajari materi awal productivity terkait mining for non miners dari PT.Cipta Kridatama	
15	**23/05/2023**	**8 jam**	Mencari referensi jurnal terkait Human Resource Planning dan Productivity untuk bahan membuat latar belakang	
16	**24/05/2023**	**8 jam**	Membuat isi profil perusahaan, mencari referensi jurnal, artikel, dan website terkait, dan dan mempelajari bentuk penulisan latar belakang kualitatif	
17	**25/05/2023**	**8 jam**	Membuat isi latar belakang dan mencari referensi jurnal terkait menggunakan connected paper	
18	**26/05/2023**	**8 jam**	Menyelesaikan isi BAB 1 PENDAHULUAN dan membuat navigasi penulisan Daftar isi Tugas Akhir	
19	**29/05/2023**	**-**	izin sakit	
20	**30/05/2023**	**8 jam**	Meeting membahas dashboard productivity bersama HC Analytic MVC, PT.SSB, dan PT.CKB	
21	**31/05/2023**	**8 jam**	Mencari referensi jurnal terkait Human Resource Planning dan Productivity untuk bahan membuat kajian literatur	

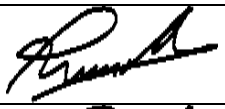
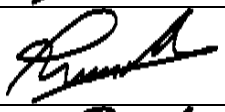
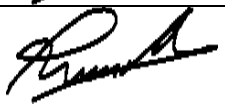
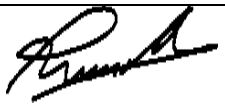
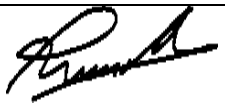
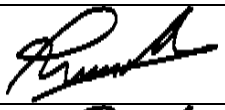
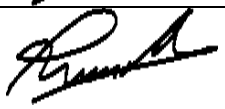
Jakarta, 31 mei 2023

Menyetujui,	**Mengetahui**,
	
Aisyah Lasahido	**Raden Muh.Pradana Ramadista**

DAFTAR HADIR MAGANG
Bulan/Tahun : Maret 2023

Nama Instansi : PT ABM Investama
Nama mahasiswa : Aisyah Lasahido
Asal perguruan tinggi : Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja	Deskripsi aktivitas	Paraf Supervisor
1	**2/06/2023**	**8 jam**	mencari referensi jurnal terkait metodologi kualitatif	
2	**5/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait pendekatan kualitatif	
3	**6/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait sumber data	
4	**7/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait teknik pengumpulan data	
5	**8/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait teknik analisis data, keabsahan, dan unit analisis	
6	**9/06/2023**	**8 jam**	Bimbingan bulan juni bersama dosen pembimbing	
7	**12/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait pelaksanaan dan hasil temuan	
8	**13/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan magang	
9	**14/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait deskripsi identitas informan	
10	**15/06/2023**	**8 jam**	mencari referensi jurnal terkait efektivitas *manpower planning*	
11	**16/06/2023**	**8 jam**	membuat narasi deskriptif terkait diskusi hasil dan pembahasan	
12	**19/06/2023**	**8 jam**	izin sakit	

13	**20/06/2023**	**4 jam**	melakukan site visit di warehouse PT Cipta Krida Bahari	
14	**21/06/2023**		izin sakit	
15	**22/06/2023**	**8 jam**	review bahan materi dan latihan presentasi bersama mentor bagian learning	
16	**23/06/2023**	**8 jam**	menyelesaikan bab V dan membuat bahan materi presentasi dengan supervisor	
17	**26/06/2023**	**8 jam**	Presentasi bersama supervisor dan mentor juga pertemuan supervisor,mentor, dan mahasiswa	
18	**27/06/2023**	**8 jam**	offboarding	
19	**30/06/2023**	**8 jam**	pengumpulan laporan magang, buku perkembangan, dan laporan tengah	

Jakarta, 26 juni 2023

Menyetujui,



Aisyah Lasahido

Mengetahui,



Raden Muh.Pradana Ramadista

4. **Lampiran 5 : lembar penilaian magang**

LEMBAR PENILAIAN MAGANG

Nama : Aisyah Lasahido
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 01 juli 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%**	8	1.6
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%**	8	0.8
8	**kreativitas**	**10%**	7	0.7
		100%		7.8

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

Lampiran 6 : Transkrip Wawancara

List pertanyaan wawancara :

CKB :

1. Bagaimana sistem *manpower* planning yang ada di perusahaan ?
2. Apa terdapat *gap manpower* dari jumlah *manpower* yang direncanakan dengan yang direalisasikan?
3. Apa penyebab terjadinya gap *manpower* pada sistem mpp yang dilakukan?
4. apa saja indikator yang digunakan dalam merencanakan *manpower* yang ada di *warehouse*
5. bagaimana cara membuat sistem *manpower planning* yang efektif,
6. apa yang menjadikan sistem *manpower planning* itu efektif ?

CK :

1. Bagaimana sistem *manpower* planning yang ada di perusahaan ?
2. Apa terdapat *gap manpower* dari jumlah *manpower* yang direncanakan dengan yang direalisasikan?
3. Apa penyebab terjadinya gap *manpower* pada sistem mpp yang dilakukan?
4. bagaimana cara membuat sistem *manpower planning* yang efektif,
5. apa yang menjadikan sistem *manpower planning* itu efektif ?

1. Transkrip wawancara narasumber 1 :

Transkrip wawancara tanggal 14 Maret 2023 di kantor CK:

Group Head Human Capital bagian *Mining Value Chain* di PT Cipta Kridatama

Rustam Azhari

A : terima kasih pak sebelumnya sudah meluangkan waktunya untuk wawancara bersama kami, perkenalkan pak saya Aisyah, dan teman saya vianka kami anak magang dari ABM, bermaksud ingin mewawancarai bapak untuk menggali informasi terkait produktivitas dan sistem *manpower planning* yang ada di CK

R : Ohh anak magang ABM yaa tugas dimana? Di HO?

A : iya pak di lantai 8

R : oke, kalian mau tanya apa? Atau mungkin saya langsung jelaskan saja terkait produktivitas dan sistem *manpower* di CK ? nanti kalau ada pertanyaan lagi dari yang saya jelaskan bisa tanya di akhir?

A : boleh pak di jelaskan langsung lebih dulu

R : oke sebentar saya buka dulu file yang bisa saya tunjukan sambil menjelaskan

A : baik pak

R : jadi di HC itu ya kita ada planning untuk outcome 5 tahun kedepan budgetingnya, nah kalo saya liatkan dari gambar ini kita di HC ada kegiatan tahunan di setiap Q3, q3 ini dilaksanakan sekitar bulan juli-september, nanti kita ada namanya budgeting proses yang berkaitan dengan *manpower planning*, nah *manpower planning* berikut ini juga dengan biaya-biaya nya yah, biaya operasi yang akan kita gunakan dalam satu project, jadi nanti setelah itu baru akan kita hitung semua berapa kebutuhan *manpower* nya, nanti disitu ada data nya yang nantinya akan kita berikan ke bagian finance.

(ada interupsi sebentar karena ada yang masuk ke ruangan pak rustam)

ehh sampai mana tadi, sorry sorry kita ulang yaa, jadi *manpower planning* itu dimulai dari budgeting yang dilakukan setiap tahun di Kuartal ke-3 atau pada bulan juli-september dengan melakukan perencanaan MPP beserta biaya-biaya

perencanaan operasionalnya. Indikator penentu yang pertama yaitu volume penjualan, dengan volume penjualan tersebut kita dapat menentukan berapa jumlah orang yang dibutuhkan atau jumlah *manpower* yang akan dipenuhi untuk mencapai target produksi yang sudah di tentukan 5 tahun kedepan menggunakan rasio *manpower index* yang sudah di tentukan berdasarkan posisi dalam suatu project.

Setelah ditentukan data target volume produksi lalu akan diberikan pada Equipment Manajemen untuk menentukan jenis alat yang akan digunakan baik dari ukuran maupun quantity nya, setelah ditentukan equipment komposisi yang disesuaikan dengan target volume penjualan baru di tentukan operator yang akan mengoperasikan alat tsb menggunakan rasio *manpower index* untuk satu alat 2,65 dikarenakan dalam satu hari itu penggunaan satu alat dibagi menjadi dua shift maka dalam satu hari dan satu alat dibutuhkan 2 orang sedangkan 0,65 nya dipersiapkan untuk menjadi backup jika ada yang cuti,sakit,training,dsb. Begitupun perhitungan dengan teknisi yang menggunakan rasio 0,87 untuk 1 equipment, dsb.

Dalam rasio yang ditentukan dapat terjadi Gap dimana jika satu hari hanya dibutuhkan 20 orang untuk 10 equipment sementara yang disiapkan 27 orang maka ada 7 orang yang belum bertugas dalam satu hari, harga yang dibayarkan untuk 7 orang lebih ekonomis dibandingkan jika dalam suatu project ada equipment yang tidak ada operatornya karena satu dan lain hal yang terjadi di lapangan, perhitungan menggunakan rasio 2,65 itu merupakan standar minimal untuk perencanaan operator dengan pertimbangan cuti yang sudah diatur oleh HC, tetapi rasio tersebut dapat naik dengan nilai maximum mencapai 3 dengan pertimbangan situasi dan kondisi sekitar misal cuaca yang buruk sehingga lahan mengalami kendala untuk di tambang, maupun izin sakit dari karyawan yang tidak bisa di kontrol.

Nahh itu tadi terkait *manpower* untuk productivity mau di lanjut sekalian atau yang ini dulu ada pertanyaan ?

A : bisa dilanjut dulu pak ke productivity

R : oke sebentar ini saya tampilkan dulu gambarnya kalo yang productivity, nah ini keteranganya warna hijau ini financial aspek, Sementara yang coklat terang untuk

operasional indikatornya, dan yang biru itu aspek human capital indikator nya. Jadi di dalam mengukur productivity ini (People), harus diukur dengan beberapa indikatornya. Jika projectnya sehat dengan diukur oleh *manpower*, (indeks yang diukur yaitu melalui Employee Productivity Indeks) (dengan Ebitda/COE). Dengan arti 1 cost *manpower* dapat menghasilkan beberapa EBITDA. Lalu selanjutnya ada *gross profit/manpower cost*. Ukuran tersebut untuk menentukan apakah memang *cost manpower* yang dikeluarkan efektif atau tidak. (dapat dilihat dari ebitda maupun *gross profit*). Dari sisi *productivity*, termasuk volume produksinya diukur juga. *Manpower cost/BCM People* yang dihasilkan oleh PT.CK, apakah efektif atau tidak?

Untuk cost manpowernya dibagi dengan jumlah orangnya, apakah satu orang itu rata rata dibayar dengan besar atau kecil di project tsb. (*COE/Manpower Cost*) Tujuannya itu sama, jika finansialnya bagus maka operasional indikatornya juga harus bagus maka harus didukung oleh *manpower* yang tercukupi dari ketersediaannya cukup dari sisi kompetensinya juga bagus (*Fit Competition*) termasuk juga *Employee Engagement* juga tinggi jadi tidak banyak ada isu dan keterikatan dengan atasannya maupun lingkungan yang dapat mempengaruhi culture kerjanya sendiri dan didukung sistem yang kuat oleh human capitalnya. Maka kuncinya adalah *productivity* adalah supaya bisa tinggi yaitu dengan orang yang cukup (dari Operatornya, teknisnya, pengawasan) tidak hanya disitu saja, tetapi kompetensi orangnya juga harus bagus atau efektif. Untuk memastikan yang direncanakan operasionalnya dapat tercapai, dari sisi produksinya, *productivity* nya maupun organisasinya. Beda dengan revenuenya, itu sudah nilai pasti yang dihasilkan dari kerja tsb. Productivitynya tinggi maka hasilnya pasti bagus, jika produksinya bagus, maka akan berpengaruh dengan revenuenya. Revenue ini tentu berpengaruh dengan rate yang tinggi, maka impactnya akan berpengaruh dengan profit sampai ke EBITDA.

Di operasi pertambangan, ada yang namanya biaya operasi. (*Cost Of Sales*,yaitu biaya *maintenance*, biaya minyak (fuel), biaya rental , dan terdapat *manpower cost*

disini yang dapat mengurangi keuntungan PT. CK, artinya revenue yang dihasilkan masi dikurangi oleh cost. (revenue - cost = profit yang dihasilkan=(operating profit), (operating profit - depresiasi = EBITDA), *Cost Manpower* ini akan efektif apabila, jika secara rasionya dapat di kontrol.(tidak terlalu berlebihan, dan tidak juga kurang) jika rasionya tidak terkontrol, maka biaya manpowernya akan semakin mahal. Jika biaya *manpower* mahal, maka impactnya ke biaya PT.CK
Memiliki masing masing project, contohnya : di Sumatera (DMP), (Lahan)
Jika membicarakan terkait BCM/Productivity/Km, itu pasti indeksnya rendah karena idealnya 100.000 BCM/FTE (Volume yang sehat) (selama setahun) . Tetapi di MIFA & DMP : 30.000-40.000 satuannya. Karena volumenya kecil.

Di MIFA, volumenya kecil tetapi jumlah orangnya banyak. Karena kompleksitas pekerjanya berbeda. (adanya Coal Holding, Coal Getting). PT CK menggunakan parameter untuk menghitung productivity yang pertama adalah EBITDA/COE. Dan yang kedua yang digunakan dalam menghitung yaitu *manpower cost*/ FTE, karena ujungnya ini yang akan mengtrigger cost *manpower* yang ada di PT.CK ini. Contohnya, jika PT.CK merekrut karyawan terlalu banyak maka costnya akan meningkat, tetapi belum tentu kualitas barangnya bagus. Atau sebaliknya, merekrut karyawan terlalu sedikit costnya mahal tetapi kualitasnya bagus maka hal itu terdapat balancingnya.

PT CK juga selalu menghitung indikator, harian laporan produksi juga selalu di pantau untuk mengukur ekeftifitas *manpower planningnya* (seperti contohnya, kehadiran karyawan , operator komposisi, utilisasi juga selalu dipantau).

sedangkan di mifa, memiliki banyak isu yaitu dari sisi mana powernya (disiplin), dan kebanyakan karyawan di MIFA tidak tinggal di MES, maka besar kemungkinan memiliki banyak isu tidak hadir (alpha), jadi susah untuk dikontrol kehadirannya. Sehingga memiliki dampak loss produksi karena kurangnya orang.

(targetnya tidak tercapai karena operatornya kurang), dan di MIFA tantangan tambangnya cukup tidak stabil (seperti PIT yang susah untuk mendapatkan volume, karena medan jalannya yang kurang bagus, jalan yang tidak sesuai standar) jika dibandingkan dengan TIA.

Jika berbicara terkait cost employee, jauh lebih besar di MIFA dibanding TIA.

Tetapi jika membicarakan terkait Cost per orangnya, jika dilihat kasat mata lebih besar di TIA, dan dihitung dari productivity indeksnya lebih sehat TIA. Dengan arti, satu orang di operator TIA harus diberi makan 3x sehari dan tinggal di MES.

Secara dilihat dari *cost manpower* dilihat dari per orangnya lebih besar di TIA. Tetapi jika dilihat dari productivity indeks, di TIA lebih efektif karena di mifa meskipun murah tetapi jumlah orangnya lebih banyak. Misal di TIA, jumlah 1 alat. Cukup menyiapkan 10 alat menyiapkan operator 26 orang. Tetapi, di MIFA tdk bisa 26 orang tetapi, membutuhkan 31 orang.
Jika membicarakan terkait enganggement, lebih efektif di TIA. Dan income yang dihasilkan, lebih bagus di TIA. Karena productivitasnya bagus. Karena mendapatkan insentif, bonus, dari produksi yang besar dibandingkan dengan MIFA karena hanya menggunakan (overtime, dan tunjangan kehadiran,) sehingga jika membicarakan gaji per karyawan lebih besar di TIA(16 jt, terendah 14 jt) dan di MIFA (12 jt, terendah 8 jt) . Mengapa hal tersebut terjadi? Karena masalahnya ada di produktivitas karyawannya yang berbeda. Nah gituu tentang productivity nyaa hehehe
A : waduh udah lengkap banget pak ini penjelasanya, sebenarnya sebelum wawancara kita udah nyiapin pertanyaan tapi semua pertanyaannya udah kejawab di penjelasan bapak hehehe
R : hahahah yaa gapapa yang penting kalian paham ini penjelasannya soalnya agak panjang saya menjelaskan tadi,

A : iyaa pak paham insyaallah, sama kalau bisa kami minta pak file yang tadi bapak tampilkan itu apa boleh?

R : ohh yang mana aja? Kalau semua kayaknya ada beberapa yang confidential, tapi klo Cuma beberapa gambar tadi gamasalah nanti saya pilihkan buat di kirim ke kalian yaa

A : ohh siaap pak terimakasih banyak, setelah ini kami email bapak

R : siap siapp terima kasih kembali.

2. Transkrip wawancara narasumber 2 :

Transkrip wawancara tanggal 30 Maret 2023 di kantor CKB :

Dept. Head CKB Academy di PT Cipta Krida Bahari

Rangga

R : oke sebelumya perkenalkan saya rangga dari CKB academy, kalau mba mba nya ini siapa?

A : saya aisyah mas, ini teman saya vianka

R : ohh okee salam kenal yaa, ini saya di tugaskan untuk menjelaskan product knowledge sama bu anti mungkin nanti kalau ada pertanyaan bisa sekalian ditanyakan, santai aja kali yaa diskusinya

A : hahaha siapp mas

R : mau nyampein ini aja product knowledge nya CKB, posisi CKB dalam ABM grup, mungkin kalian udah familiar juga yaa sama TMT grup terus turunannya ada ABM grup, trakindo, sama mahadasha, ckb nya sendiri kan ada di bawah ABM grup, nanti ckb nya sendiri juga ada 4 anak perusahaan ada atr,bdd,pbr dan dde. Itu posisi ckb ada di situ dalam tmt grup, terus kemudian di ckb grup itu sebenarnya dibagi jadi dua bisnis besar yaitu ada logistic and distribution dan port and shipping. Nah 4 anak perusahaan itu posisinya ada di port and shipping, kita sekarang lagi ada di kantornya port and shipping, kalo logistic and distribution(L&D) itu ada di lantai 7, gitu yaa, di L&D itu ada apa aja kita ada 5 ada freight manajemen, disini eumm kita mengumpulkan barang-barang yang umum yang standar gitu lah, terus

kemudian yang kedua ada project logistic ini mengumpulkan barang juga tapi yang over weight over size, jadi item-iem yang di bawa itu ga umum kayak besar banget terus destinasi tujuannya juga ga umum, terus selanjutya kita ada warehouse atau pergudangan jadi kita menyimpan barang, ada juga PLB ini pergudangan untuk ekspor impor, terus kemudian kita juga memberikan pelayanan ke site customer, jadi misal kalo di warehouse cakung misal itu kan warehouse dar kita yang kelola juga kita Cuma barang-barangnya punya customer, sementara kalo pelayanan warehouse itu kita warehousenya punya customer, kita bagian ngelolanya aja, terus kemudian di port and shipping ada 4 yaitu port manajemen yang dikelola PBR, terus untuk shipping service nya ada ATR, lalu coal barging nya ada bdd, kemudian untuk stevadoring nya ada di dde, jadi kurang lebih ini unit bisnis yang ada di ckb. Jadi bedanya ckb ini sama jnt jne itu kalo kita B2B yaa jadi proses logistiknya antar perusahaan bukan B2C kayak jne gitu. Nah gitu untuk penjelasan product knowledge nya dari CKB, mungkin ada pertanyaan?

A : hmm oke mas sebenarya tujuan wawancara kita ini mau lebih fokus ke HC nya kalau untuk penjelasan terkait product knowledge insyaallah udah cukup jelas, mungkin apa boleh kita dikirimkan file yang tadi mas jelaskan buat bahan kita belajar juga

R : ohh okee mau lebih fokus ke HC nyaa yaa, berarti langsung ke pak rino aja ini ahlinya HC ahahahah

A: ahahah iyaa pak

3. Transkrip wawancara narasumber 3 :

Transkrip wawancara tanggal 30 Maret 2023 di kantor CKB:

Group Head Corporate Support di PT Cipta Krida Bahari

Muhammad isarino waldemar

MIW : ohh kalian mau interview bagian HC, saya dikasih tau bu anti kemaren mau cari tau tentang CKB, terus saya disuruh mendampingi, oke okee kalian mau tanya apa?

A : kita mau tanya terkait productivity sama sistem *manpower planning* yang ada di ckb pak

MIW : productivity karyawan? Atau perusahaan?

A : karyawan pak

MIW : ohh klo employee productivity, CKB menggunakan parameter financial. Menggunakan pendekatan EBITDA/Employee Cost (merepresentasikan productivity karyawan dalam konteks korporasi)

Dalam proses Human Capital di CKB belum memantau di titik position, yang di pantau sekarang oleh CKB yaitu ada di level korporasi. (menggunakan parameter financial) bagaimana hc di ckb bisa support dalam konteks pendekatan EBITDA/Employee Cost dari aspek itu area yang bisa dalam kendali CKB adalah employee cost karena muncul dibawah maupun diatas karena adanya EBITDA (yaitu hasil dari variable Revenue/Cost)

Fungsi HC sendiri itu bagaimana bisa menjaga agar employee cost ini dapat produktif, bukan berati efisien. Human Capital di CKB bertugas agar maintain serta menjaga, agar selaras dengan kenaikan revenue karena pada akhirnya semua itu kembali untuk mencari profit di perusahaan. Satu variable yang akan mengurangi profit yaitu cost. Cost yang di dapatkan di CKB yaitu bersifat 50-50 antara asset dan people cost yaitu seimbang sehingga kenaikan jumlah people cost akan berdampak dengan margin atau profit perusahaan. Maka HC CKB itu sangat memantau agar kenaikan atau penurunan biaya tetap tetap allign, maka di CKB ada proses review di setiap bulan. (PNL) HC di CKB juga ikut memonitoring dan mengkontrol employee cost. Dari sisi korporasi dan position.

Maka dapat disimpulkan bahwa, dari CKB itu memantau laporan productivity dan mengatur productivity dari employee costnya. (langsung/direct) di lakukan dalam sebulan sekali yaitu proses review (profit and loss) untuk memantau employee cost bersama team financial.

A : kalo employee cost nya gimana pak?

MIW : Employee cost nya terdiri dari banyak variable yaitu gaji karyawan (*Manpower Competation*), Overtime, Fix Cost, Insentif, bonus tahunan, biaya sewa, biaya lissence office, biaya training, rekrutment karyawan. Jadi itu semua adalah variable total dalam employee cost pada umumnya yang terdapat di PT.CKB

A : kalau tantangan productivity di CKB sendiri itu seperti apa ya pak?

MIW : Setiap perusahaan pasti memiliki struggle dan hambatannya masing masing, maka tantangan terbesar yaitu zona nyaman masing masing karyawan. Karena memiliki mindset yang salah, (karena saya tidak kerja/perform saja tetap diberikan tunjangan (gaji), sebisa mungkin overtime sebanyak banyaknya tanpa melihat dampaknya di perusahaan itu seperti apa?

Karena misi di grup CKB adalah menciptakan lapangan kerja yang berkualitas yang seluas luasnya untuk masyarakat Indonesia Kebanyakan mindset yang salah akan menggiring kurangnya performa dalam bekerja menjadi tidak produktif sehingga dampaknya akan banyak ke perusahaan dan dampak lainnya akan kembali lagi ke karyawan

Basicnya semua karakter seperti malas dan susah untuk di handle terdapat di semua perusahaan, seperti di daerah aceh (Meulaboh), Papua (Timika, Freeport). Tinggal bagaimana kita (HC) dapat beradaptasi dengan lingkungan yang diluar zona nyaman atau tidak.

Merubah mindet karyawan untuk di zona nyaman sehingga hal itu bisa berdampak ke performance exellent

Memiliki EES (Employee Engangement Survey) , satu parameternya yaitu employe survey. 2017 (nilai EES 69%) = maka dapat diartikan tahun 2017 survey membuktikan bahwa karyawan di CKB tidak happy, tidak engange, tidak produktif (tantangan terbesar, merubah culture)

A : kalau *manpower* nya sendiri bagaimana pak? Tadi di penjelasan pak dimas sedikit tentang mapower ckb yang ke site customer

MIW : Iya, misalnya seperti castrol, terdapat warehouse di site mereka, maka operatornya dari CKB. Dan terdapat operator forclief dari CKB juga,antar jemput karyawan site dari castrol kendaraaan maupun driver dari dari CKB. Jadi CKB bekerja di lokasi customer.

A : ohh kalau sistem *manpower planning* di ckb sendiri itu seperti apa pak?

MIW : Proses *manpower planning* yang terdapat di CKB yaitu ada fase awal yaitu budgeting atau planning eksekusi. *Manpower Planning* organisasi hanya ada setahun sekali (dibulan agustus) maka Team HC akan mendorong semua bisnis unit untuk mengsubbmit *manpower planning* untuk tahun sekarang. Maka setiap bulan Hc yang ada di CKB akan memonitoring antara budget dan actual. Jadi ada report unyuk manajer masing masing akan mengetahui fungsi terkait MPP dan Actual, kedua hal tsb akan di monitoring setiap bulan yang disusun akhir tahun lalu untuk setahun kedepan (yang terdapat di besline bulan agustus tahun lalu).

Proses : MPP direview - dibalikkan kembali - di lock - dibuatkan hitungan biayanya - submit ke team budget (maka mereka akan mengkonsol pencapaian perusahaan) - review.

Terdapat exel data yaitu kertas kerja selama setahun, maka nanti setiap bulan ada kolom plan. Maka jika mengajukan fullfirment atas dasar MPP nya.

Parameternya : Productivity. Kenaikan overtime terjadi Biasanya karena adanya Tambahnya volume, tetapi MPP nya tidak ditambah. Jadi lebih aman menambahkan biaya overtime, daripada menambah 1 karyawan.

4. Transkrip wawancara narasumber 4 :

Transkrip wawancara tanggal 20 juni 2023 di warehouse cakung:

Deputy Div. *Head HC Business Partner Logistic & Distibution* di PT CKB

Dimas Satya Adi Putra

D : data apalagi yang kamu butuhkan selain observasi?

A : sebenarnya saya mau wawancara sama yang membuat MPP tahunan di ckb si pak siapa yang nyusunya, kalo boleh tau siapa yaa pak yang menyusun MPP di warehouse CKB yang di cakung ini?

D : ohh itu yang nyusun manajernya di bantu beberapa orang sii, kamu mau wawancara dengan pak firman?

A : iyaa, mau pak tapi pak firman ada di sini pak sekarang?

D : sebentar saya tanyakan dulu

A : oke baik pak

D : kebetulan pak firman sedang ada meeting barusan di ruang jakarta sebelah, apa sebenarnya yang ingin ditanyakan sama pak firman?

A : saya mau tanya tentang penyusunan sistem MPP Warehouse ini pak sebenarnya. Tentang apa saja indikator yang digunakan dalam merencanakan *manpower* yang ada di warehouse ini selain dari yang bapak jelaskan tadi dari tugas-tugas yang sudah di jabarkan lalu di tentukan brp jumlah orang yang sekiranya dapat mengerjakan tugas-tugas ini, apakah indikatornya hanya itu saja atau ada lagi misal dari luas warehouse juga berpengaruh dsb itu saya pengen tau lebih dalam pak.

D : oke, jadi sebenarnya ada 3 indikator yang menjadi acuan menentukan MPP di warehouse ini yang pertama itu berapa SQM atau luas warehousenya, yang kedua berapa banyak si barangnya atau line itemnya bisa dibilang inventorynya, yang ketiga apa aja jenis barangnya

A : gimana si pak cara membuat sistem *manpower* yang efektif, dan apa yang menjadikan itu efektif ?

D : jadi gini balik lagi sebenarnya efektif atau tidak sistem MPP itu sebanding juga dengan tingkat EPI perusahaan pastinya, EPI itu kan intinya berapa banyak yang kita invest untuk menghasilkan sekian keuntungan. Jadi kalo sistem MPP kita tidak efektif berarti EPI nya akan dibawah 1

AL : berarti kalo EPI nya dibawah satu itu sistem MPP nya tidak efektif ya pak ?

D : iya pasti tidak efektif

AL : oke, tapi itukan salah satu yang menentukan efektif atau tidak sistem manpowernya, dan untuk meningkatkan sistem yang lebih efektiv, itu brrti manpowernya harus lebih efisien, dan kalau masih ada gap itu kan berarti....

D : *manpower* yang efisien itu perlu dilihat dulu efisien dari segi apa, dari segi jumlah manpowernya atau spending biaya untuk manpowernya. Kalo Ckb karena dia services company dia akan liat dari spending biaya manpowernya, karena kita bukan pabrik yang membuat produk yang langsung keliatan, kita lebih meliat berapa biaya yang kita spend dan kita liat lagi berapa margin keuntungan yang kita dapatkan diatas itu.

AL : WLA dilakukan jika dibutuhkan salah satu contoh pemakaiannya disini waktu kapan ya pak?

D : ya misalnya di suatu departemen atau suatu fungi yang lebih ke administratif, lebih keliatan klo dri company services itu di bagian administratif sii untuk penggunaan WLA

AL : kalo dari beberapa jobdesk yang bapak liatin tadi itu gada wla nya pak? Tergantung dari manajer nya butuh brp aja dari setiap jobdesk?

D : iya, karenakan layout warehousenya pun nanti akan menentukan, barang yang masuk berapa banyak, dll.

AL : oiya pak waktu itu Pak rama pernah bilang tentang perbedaan *manpower* dari warehouse yang tertutup atau terbuka, nah itu kan perhitungan warehouse tertutup dan terbuka itu yang perhitunganya apa pak? Kok bisa beda?

D : ini perhitungan apa?

AL : perhitungan manpowernya pak

D : kalo di kantor tertutup itukan barangnya lebih kecil-kecil sedangkan yang terbuka itu barangnya besar-besar, dari situ pasti *manpower* yang dibutuhkan juga berbeda kan karena pengelolaannya beda. Makanya tadi saya bilang layout itu berpengaruh sama penetuan jumlah *manpower* krn disetiap wilayah nya itu harus ada orang2 yang bertanggung jawab kan.

A : hmm, oke, kalo yang bisa saya simpulin berbeda-beda tiap warehouse tergantung dari 3 ini tadi intinya

D : iyaa, pkoknya bagaimana pengelolaannya mulai dari warehouse management dll itu bergantung dari 3 point tadi

A : oke baik ini sudah mencukupi sih pak pertanyaan saya.

DOKUMENTASI



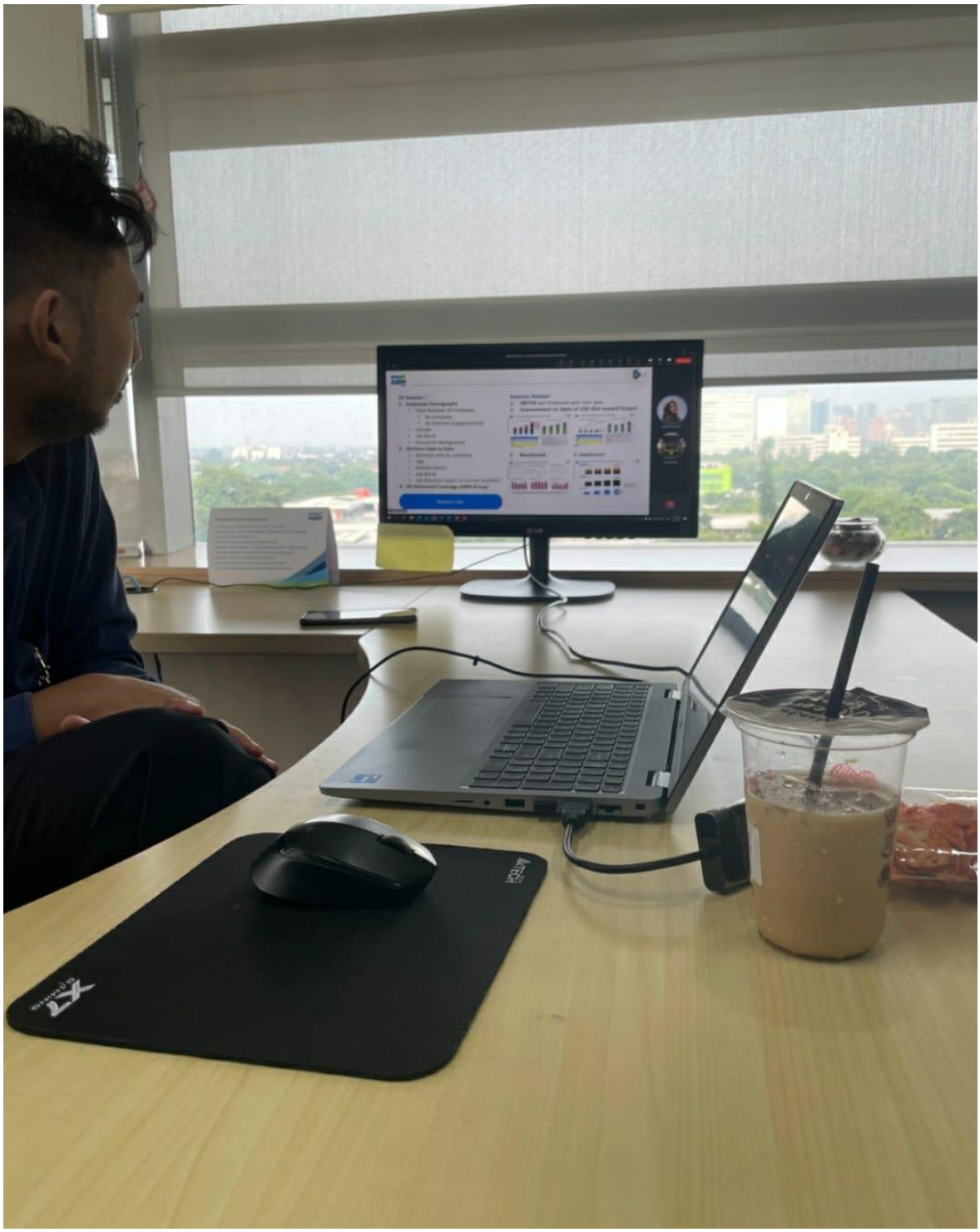
Gambar 7. 1 Meeting supervisor, mahasiswa, dan dosen pembimbing



Gambar 7. 2 Diskusi bersama supervisor



Gambar 7. 3 Meeting dashboard productivity



Gambar 7. 4 Meeting dashboard productivity



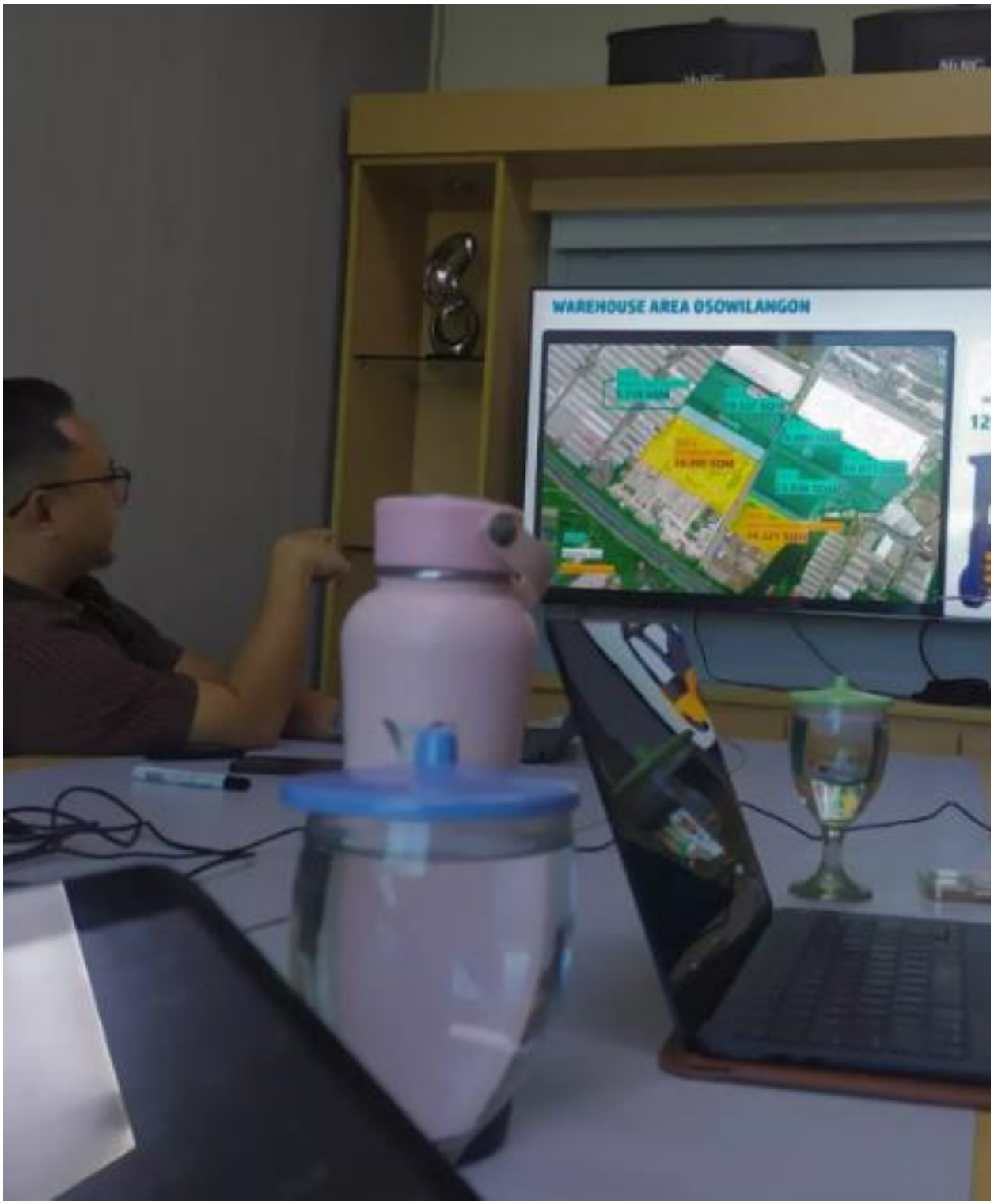
Gambar 7. 5 Wawancara bersama narasumber dari PT CK



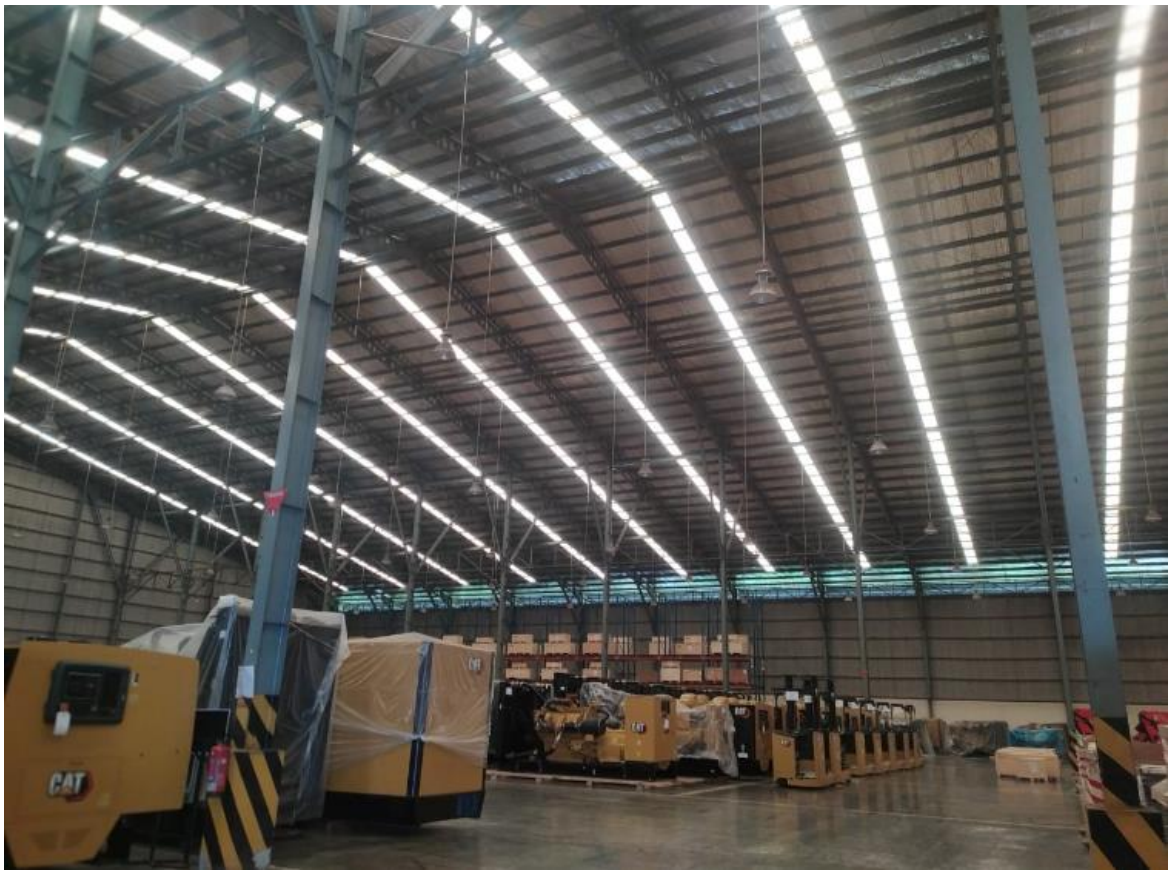
Gambar 7. 6 Wawancara bersama narasumber 1 dari PT CKB



Gambar 7. 7 Wawancara bersama narasumber 2 dari PT CKB



Gambar 7. 8 Pemaparan materi warehouse PT CKB



Gambar 7. 9 Observasi warehouse cakung PT CKB



Gambar 7. 10 Observasi kegiatan operasional warehouse PT CKB