

**LAPORAN MAGANG PADA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN
DI PT ELNUSA Tbk *PROJECT OPERATION & MAINTENANCE*
TALANG AKAR PENDOPO (TAP)
SUMATERA SELATAN**

RINGKASAN LAPORAN MAGANG



Disusun Oleh:

ANNEISA RAMADHASARI 21-17-29512

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI
YAYASAN KELUARGA PAHLAWAN NEGARA
YOGYAKARTA**

2022

TUGAS AKHIR

LAPORAN MAGANG PADA SUB KEPEGAWAIAN DI PT ELNUSA TBK *PROJECT OPERATION & MAINTENANCE* TALANG AKAR PENDOPO (TAP) SUMATERA SELATAN

Dipersiapkan dan disusun oleh:

ANNEISA RAMADHASARI

Nomor Induk Mahasiswa: 211729512

telah dipresentasikan di depan Tim Penguji pada tanggal 22 Jun2022 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar

Sarjana Manajemen (S. M.)

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing



Conny Tjandra Rahardja, Dra., M.M.

Penguji



Miswanto Dr., M.Si.

Yogyakarta, 22 Jun2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN Yogyakarta

Ketua



Wisnu Prajogo, Dr., M.B.A.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era saat ini, persaingan antar perusahaan semakin hari semakin ketat. Oleh karena itu, peranan MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) menjadi salah satu bagian terpenting dalam sebuah perusahaan. Dalam kegiatan perusahaan manusia berperan aktif dan penting karena manusia sebagai perencana, pelaku dan penentu dari tujuan yang ada di dalam sebuah perusahaan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Hasibuan (2016) bahwa “Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat yang dimiliki begitu canggih” maka dari itu suatu perusahaan tidak akan bisa berkembang hanya dengan mengandalkan alat yang canggih. Peran sumber daya manusia memiliki peran penting dalam pengembangan perusahaan.

Untuk mewujudkan perusahaan yang berkembang dengan pesat, maka perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial dari segi pemimpin maupun pegawainya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian dari fungsi operasional manajemen sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2003) pengembangan sumber daya manusia adalah upaya dalam meningkatkan kemampuan secara teknis, teoritis, konseptual dan moral dari individu yang dilakukan untuk menyesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan.

Pelatihan (*training*) yang diatur dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2013 pasal 9 tentang UU Ketenaga kerjaan yang berbunyi bahwa “Pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompensasi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan”. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk memperbaiki sumber daya manusia didalam suatu perusahaan. Dengan diadakannya pelatihan akan membantu karyawan lebih menguasai bidang tertentu atau untuk menambah wawasan baru, karena salah satu tujuan dari pelatihan itu sendiri untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki karyawan. Dalam pelatihan terdapat beberapa metode yang umum digunakan oleh perusahaan.

Begitu juga dengan PT Elnusa Tbk, menggunakan 2 (dua) metode antara lain *Coaching* dan *Mentoring*, perusahaan melakukan 2 (dua) metode tersebut untuk tujuan:

1. Mengurangi biaya pelatihan.
2. Membangun budaya pelatihan lebih hidup.
3. Meningkatkan produktifitas karyawan dalam menciptakan pembaruan dalam sistem kerja.

1.2 Tujuan Kegiatan Magang

Tujuan dari melakukan kegiatan magang di PT Elnusa Tbk *Project O&M TAP* ialah mempelajari dan memperdalam ilmu tentang Manajemen Sumber Daya Manusia

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dalam hal ini yang berkaitan dengan pelatihan dan pengembangan karyawan di dukung dengan melakukan kegiatan magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo)

1.3 Manfaat Kegiatan Magang

Manfaat dari kegiatan pelaksanaan magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* yaitu mendapat pengalaman dari lapangan pekerjaan secara nyata dan menjalin hubungan dengan para rekan kerja serta pimpinan yang berada di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo), mengembangkan kemampuan, potensi, serta kualitas bagi mahasiswa STIE YKPN, dan mahasiswa magang dapat membantu melaksanakan tugas dan kegiatan pada bidang kepegawaian dan HSSE (*Healthy, Security, Safety and Enviromental*).

1.4 Sistematika Laporan Magang

Pada penyusunan laporan tugas akhir magang, penulis membagi laporan dalam 5 bab dengan rincian yaitu pada bab I, berisi latar belakang penulisan laporan akhir kegiatan magang, tujuan penulisan, manfaat yang diperoleh penulis dari magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo), serta sistematika laporan magang dalam penulisan laporan akhir kegiatan magang. Pada bab II, berisi tentang profil dan struktur organisasi, serta aktivitas magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo). Pada bab III, berisi teori-teori yang relevan dari para ahli agar dapat menjadi dasar dalam penulisan laporan serta solusi dalam permasalahan yang di dapat penulis selama magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo). Pada bab IV, penulis menuliskan masalah-masalah yang dihadapi pada saat pelaksanaan magang dan membahas serta memberikan solusi melalui teori yang terkait dengan masalah yang ada. Dan pada bab V, berisi kesimpulan dari keseluruhan laporan yang ditulis oleh penulis. Mulai dari latar belakang masalah hingga permasalahan serta solusi yang diberikan oleh penulis. Yang bertujuan untuk membantu PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) dalam meyelesaikan masalah yang terjadi. Selain itu diakhiri dengan refleksi diri penulis agar dapat memperbaiki diri lewat pengalaman magang yang dilaksanakan selama 3 bulan di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) .

BAB 2

PROFIL PERUSAHAAN DAN AKTIVITAS MAGANG

2.1 Profil Perseroan Wilayah PT Elnusa Tbk.

2.1.1 Sejarah Tentang PT Elnusa Tbk

PT Elnusa Tbk merupakan bagian dari anak usaha pertamina hulu energi yang berfungsi untuk menyediakan berbagai jasa pendukung pengeboran minyak dan gas. Sebelum menjadi anak usaha pertamina, tugas PT Elnusa adalah membuat buku daftar nomor pesawat telepon rumah/kabel.

Pada awal pendirian perusahaan, PT Elnusa menggunakan nama PT Elektronika Nusantara. PT memiliki prinsip untuk menjadi perseroan yang selalu menjadi 'solusi total jasa energi'. Dalam memberikan layanan jasa, induk dari perseroan PT Elnusa adalah PT Pertamina (persero) dan induk terakhir dari perseroan PT Elnusa adalah pemerintah republik Indonesia.

2.1.2 Visi dan Misi Perseroan PT Elnusa Tbk

A. Visi PT Elnusa Tbk.

Terwujudnya perusahaan yang fokus pada pengelolaan jasa energi dan pemberian solusi untuk masalah jasa energi, agar tercapai "Perusahaan Jasa Energi Terkemuka yang Memberikan Solusi Total"

B. Misi PT Elnusa Tbk.

1. Meningkatkan kelangsungan bisnis yang berkelanjutan dan menguntungkan dalam industri energi dalam negeri dan internasional untuk memenuhi harapan pemegang saham.
2. Memenuhi dan menjaga kepuasan pelanggan dengan memberikan solusi total melalui sinergi, *Operational Excellence*, HSSE, dan prinsip-prinsip GCG (*Good Corporate Government*).
3. Meningkatkan kesejahteraan dan kesempatan untuk berkembang bagi karyawan.
4. Membangun hubungan yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pemerintah, mitra, dan masyarakat.

2.1.3 Makna Lambang PT Elnusa Tbk.



Gambar 2. 1 Lambang atau Logo PT Elnusa Tbk.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- A. Logogram:
1. Gagasan dasar logogram:
Visualisasi dari “*Circular Energi*”, yaitu bentuk dari huruf “e” mewakili huruf awal perseroan elnusa.
 2. Ruang lingkup:
PT Elnusa Tbk memiliki ruang lingkup untuk jasa energi.
 3. Struktur logogram
 - a. Bentuk struktur bulat memiliki makna dinamis dan sempurna. Makna yang dimaksudkan berupa perusahaan jasa yang terbentuk dari semangat dan kekuatan besar yang secara dinamis dan memiliki perilaku yang responsif, adaptif, dan inovatif agar dapat memenuhi kebutuhan dan kepuasan pelanggan.
 - b. Kesempurnaan merupakan komitmen sekaligus integritas dari PT Elnusa dalam membangun negeri melalui bisnis jasa energi.
 - c. Konfigurasi dari gradasi ketebalan garis pada logogram memberi makna impresi kecepatan berputar yang mengartikulasikan *continuous improvement* dalam penguasaan teknologi, dalam proses peningkatan kualitas sumber daya insani dan menghasilkan profesionalisme yang terpercaya sebagai tujuan untuk mengakselerasi pertumbuhan bisnis dan pengembangan usaha.
 - d. Makna komposisi warna dalam logogram:
Hijau = *clear*; merah = *respectful*; biru = *synergy*.
- B. Logotype:
1. Menggunakan tipe *Frutiger sain Bd v.1* untuk penulisan Elnusa.
 2. Untuk menciptakan kesan Elnusa ramah dan tegas format dibuat dengan huruf kecil (*Lowercase*) dan tebal (*Bold*).

2.1.4 Nilai nilai perusahaan PT Elnusa Tbk.

- A. Nilai akhlak di PT Elnusa Tbk.
Terdapat 6 (enam) nilai akhlak yang digunakan di PT Elnusa Tbk:
1. Amanah
 2. Kolaboratif
 3. Harmonis
 4. Loyal
 5. Kompeten
 6. Adaptif
- B. Budaya Perusahaan:
1. *Personal Ethos* merupakan sifat yang harus dimiliki oleh karyawan sebagai individu yang meliputi “*Working with Passion, Working with Love & Working Smart*”.
 2. *Operation Excellence* merupakan budaya yang harus dimiliki oleh karyawan dalam melakukan setiap pekerjaan yang meliputi “*HSE is My Culture, Equipment in My Life & Cost Awareness in My Attitude*”.
 3. *Management Style* merupakan sifat yang harus dimiliki oleh para manajemen di perusahaan yang meliputi “*Manage with Knowledge, Manage with Speed, and Manage with Gut*”.

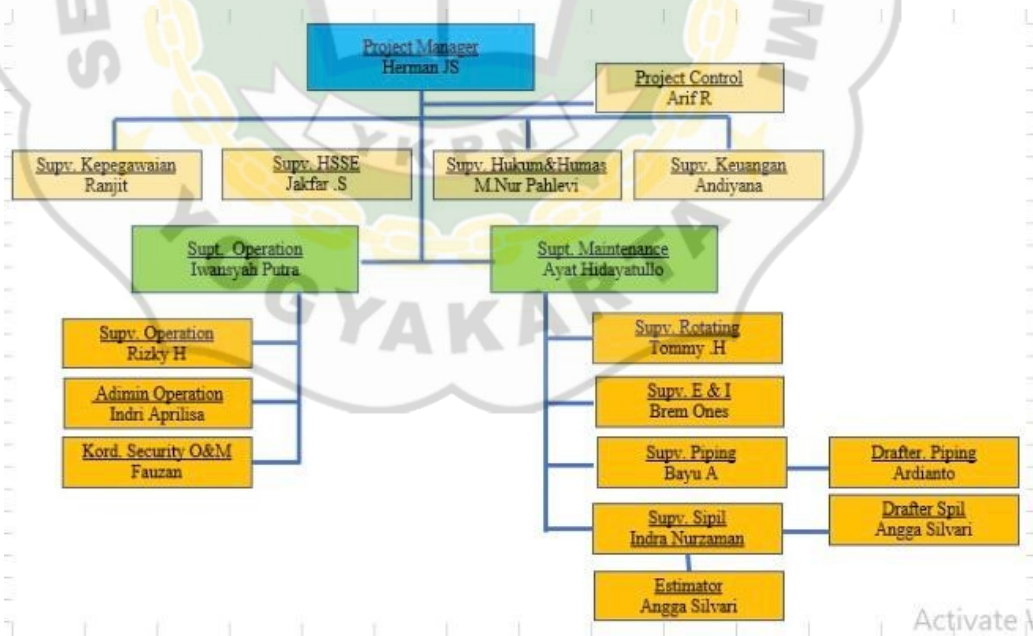
PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2.1.5 Produk dan Jasa Perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operating & Maintenance* (Talang Akar Pendopo)

PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* Tbk TAP (Talang Akar Pendopo) memiliki produk jasa sebagai penunjang migas (minyak dan gas) berjalannya di PT PERTAMINA Hulu Rokan zona 1- regional 4 Adera dan Pendopo *field* di Kabupaten PALI (Penukal, Abab, Lematang, dan Ilir). Beberapa produk dan jasa yang dihasilkan oleh PT ELNUSA sebagai penunjang yaitu:

- A. Jasa Inspeksi Komprehensif
- B. Akurat dan Terencana
- C. Pemeliharaan secara Sistematis
- D. Pembongkaran (*Overhaul*)

2.1.6 Struktur Organisasi Perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo).



Gambar 2. 2Struktur Organisasi PT Elnusa *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo).

Struktur organisasi Perseroan PT Elnusa Tbk *Project O&M TAP* merupakan struktur organisasi yang mencakup beberapa bagian penting yang bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Struktur organisasi PT Elnusa Tbk *project O&M TAP* terdiri dari *project manager*, *operation superintendent*,

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

maintenance superintendent, supervisor mekanikal dan rotating equipment, supervisor piping dan static equipment, supervisor electrical dan Instrument, supervisor Area Pendopo dan Adera, supervisor HSSE (Safety & LL), supervisor keuangan, supervisor kepegawaian dan administrasi, supervisor hukum dan humas, project control, staff logistik.

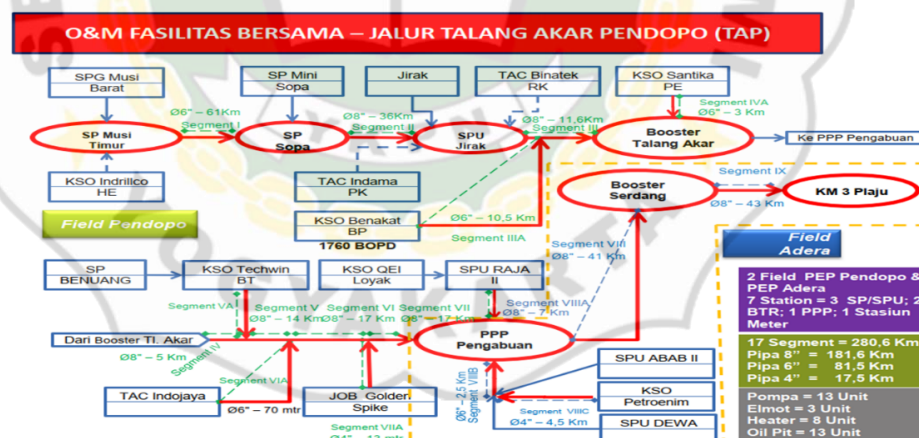
2.1.7 Lingkup Pekerjaan

PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) memiliki ruang lingkup pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang dilakukan meliputi:

- Bagian Pengadaan.
- Bagian Mobilisasi.
- Bagian Pekerjaan Pemeliharaan.

2.1.8 Skema Jalur Pipa Minyak

PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) memiliki jalur pipa minyak yang digunakan untuk mengalirkan atau menyalurkan minyak mentah dari *Field* Pendopo hingga *Field* Adera KM.3 Plaju Palembang – Sumatera Selatan.



Gambar 2. 3 Skema Jalur Pipa

2.1.9 Prosedur Pelaksanaan Pelatihan *Technical, Non Technical* dan Sertifikasi

A. Pimpinan Tertinggi

Pada masing masing fungsi mengajukan pelatihan sesuai rencana kebutuhan pelatihan yang telah ditetapkan. Untuk setiap pengajuan pelatihan dilakukan selambat-lambatnya 2 (dua) minggu sebelum pelaksanaan pelatihan dan diserahkan kepada fungsi EPS untuk diverifikasi.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. *Asst. Manager of Operational Learning*
Mengkoordinasikan pelatihan yang perlu diikuti oleh fungsi pengguna berdasarkan rencana kebutuhan yang perlu dipenuhi oleh fungsi pengguna. Otoritas persetujuan pelatihan dilakukan sesuai tingkat kewenangan yang berlaku.
2. Jika pelatihan yang diajukan belum tercantum dalam rencana kebutuhan pelatihan, maka dilakukan pengajuan perubahan. Otoritas perubahan rencana pelatihan tahunan dilakukan sesuai tingkat kewenangan yang berlaku.
3. Apabila terhadap pelatihan tersebut diperlukan perjanjian ikatan dinas, maka *Asst. Manager of Operational Learning* melakukan perjanjian ikatan dinas dengan pekerja yang akan mengikuti pelatihan tersebut sesuai dengan prosedur pengajuan ikatan dinas.

B. *Asst. Manager of Operational Learning*

Melakukan pendaftaran dan kerjasama pelaksanaan pelatihan kepada narasumber, pemberi atau penyedia jasa pelatihan sesuai dengan kebutuhan. Pelaksanaan pelatihan dapat dilakukan dengan mekanisme sebagai berikut:

1. *Public*
2. *In-house*
Dokumentasi dibuat oleh fungsi EPS atas pelaksanaan pelatihan *in-house* sekurang-kurangnya adalah:
 1. Proposal pelatihan *in-house*.
 2. Perjanjian kerjasama dengan penyedia jasa pelatihan.
 3. Surat Undangan.
 4. Daftar Hadir.
 5. Rekapitulasi Evaluasi Pelatihan.
 6. Lampiran (Segala dokumen penting yang berkaitan dengan pelatihan).
 7. Sertifikat Pelatihan.

C. Pekerja

Melakukan pelatihan sesuai persiapan yang telah dilakukan.

1. Jika pelatihan dilakukan secara internal atau *in-house*, maka fungsi penyelenggara melakukan pencatatan kehadiran peserta pelatihan.

D. *Asst. Manager of Operational Learning*

Membuat permintaan pembayaran atas pelatihan yang dilakukan dengan menggunakan mekanisme PB. Dokumen yang dibutuhkan sebagai dasar permintaan bayar antara lain:

1. Dokumen Tagihan/*Invoice* Pelatihan terkait asli dan bermaterai.
2. Bukti keikutsertaan pelatihan (*copy*).
3. Faktur Pajak (jika provider pelatihan adalah PKP).
4. Dokumen Pencalonan Pelatihan.
5. Copy perjanjian kerjasama.
6. *Quotation* pelatihan yang diajukan oleh provider.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Untuk pelatihan yang memerlukan pembayaran dimuka sebelum dilakukan pelatihan, maka fungsi EPS dapat mengajukan Panjar Kerja sesuai **Prosedur Panjar Kerja**. Setiap penggunaan Panjar Kerja harus menggunakan Rekening Projek atau fungsi perusahaan terkait. Biaya terkait pelatihan akan dibebaskan sesuai penggunaan pada fungsi terkait.

E. Asst. Manager of Operational Learning

Memperhitungkan dan memberikan insentif yang akan diterima oleh para pemberi pelatihan (*trainer*) dari fungsi internal Perusahaan sesuai dengan ketentuan perusahaan yang berlaku.

F. Asst. Manager of Operational Learning

Membuat arsip dokumentasi atas kegiatan pelatihan dan melakukan pemutakhiran data pekerja terkait pelaksanaan pelatihan dalam *database* perusahaan.

G. Planning and Development Analyst

Melakukan evaluasi atas pelaksanaan pelatihan sesuai Prosedur Evaluasi Pelatihan.

2.2 Aktivitas Magang

Pengalaman yang didapatkan penulis yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu kegiatan dalam penginputan absensi karyawan, penginputan HOC (*Hazard Observation Card*) sebagai salah satu bagian dari HSSE (*Healty, Safety, Security and Environmental*), penginputan kebutuhan perusahaan seperti FR (*form requested*) dan TBE (*technical bit evaluation*), pengecekan GPS, pengecekan dan perhitungan lembur. Penulis menuliskan segala kegiatan magang yang dilakukan di perusahaan PT Elnusa Tbk sebagai berikut:

2.2.1 Penginputan Absensi Karyawan

Absensi merupakan proses pelaporan data kehadiran karyawan di tempat kerja yang disusun secara rapi agar mudah dicari apabila diperlukan sewaktu waktu.

Penginputan absensi karyawan merupakan kegiatan yang wajib dilakukan oleh bagian kepegawaian dengan tujuan sebagai pendataan kehadiran karyawan di perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo). Terdapat 2 (dua) metode dalam melakukan absensi karyawan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) yaitu secara *online* dan *offline*, metode *online* di lakukan melalui aplikasi handphone berbasis android dengan nama aplikasi DIRUMAH AJA atau melalui *website* dirumahaja.elnusa.co.id, namun pada metode *offline* di lakukan absensi dan penginputan presensi setiap hari.

Penginputan absensi karyawan bertujuan untuk memudahkan *monitoring* kehadiran karyawan serta menjaga kepatuhan karyawan terhadap ketentuan dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

peraturan perusahaan yang ada di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo).

2.2.2 Pengimputan HOC (*Hazard Observation Card*).

HOC (*Hazard Observation Card*) merupakan sebuah kartu yang digunakan untuk mengidentifikasi potensi bahaya pada lingkungan kerja PT Elnusa Tbk. HOC merupakan program dari bagian tim HSSE (*Healthy, Safety, Security and Environmental*) yang bertujuan untuk mengamati perilaku aman dan tidak aman di lapangan dan didalam lingkungan kantor PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo).

Pengimputan HOC adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh bagian HSSE PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) untuk mengawasi kegiatan yang dilakukan oleh para karyawan tersebut sudah aman atau belum. Bukan hanya itu, HOC juga merupakan upaya yang dilakukan oleh bagian HSSE untuk melindungi para karyawan dari bahaya kegiatan di lapangan dan dikantor.

2.2.3 Data Entry Kebutuhan Perusahaan FR (*Form Requested*) dan TBE (*Technical Bid Evaluation*).

FR (*Form Requested*) merupakan formulir permintaan yang berisi tentang kebutuhan dalam suatu proses pekerjaan di PT Elnusa Tbk *Project Operating & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo). Sedangkan TBE (*Technical Bid Evaluation*) merupakan proposal berupa tabel yang berisi tentang perbandingan seperti persyaratan teknis suatu pekerjaan dengan apa yang diajukan oleh *vendor*. FR (*Form Requested*) dan TBE (*Technical Bid Evaluation*) merupakan rangkuman proposal untuk *vendor* yang berisi tentang permintaan kebutuhan perusahaan kepada *vendor*. Data entry FR dan TBE dilakukan oleh bagian supervisor elektrik instrumental untuk penentuan kebutuhan perusahaan dan untuk menentukan *vendor* mana yang akan dipilih. Bukan hanya itu, pengimputan FR dan TBE juga dapat digunakan oleh supervisor dan pimpinan untuk pengecekan sebagai upaya untuk meminimalkan nepotisme di dalam perusahaan. Seperti contoh seperti FR Material dan TBE Material.

2.2.4 Pemantauan Unit *Light Vehicle* (LV) melalui GPS.

Monitoring *Light Vehicle* melalui GPS menjadi salah satu kegiatan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian untuk pendataan unit perusahaan dan karyawan. Pemantauan GPS juga digunakan oleh bagian kepegawaian untuk mengecek jumlah jam kerja *overtime* karyawan dan *Driver*. Bukan hanya itu, pemantauan GPS juga dapat digunakan oleh perusahaan untuk meminimalkan adanya pencurian unit LV atau penyalahgunaan unit LV diluar tujuan pekerjaan.

2.2.5 Monitoring dan Perhitungan Lembur (*Overtime*).

Overtime diatur dalam Peraturan Pemerintah No.35/2021 Pasal 21 ayat (1) dan (2) yang berisi tentang “Maksimal jam kerja per hari yaitu 7 (tujuh) jam untuk 6 (enam) hari kerja dan 8 (delapan) jam untuk 5 (lima) hari kerja.” Pemantauan dan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

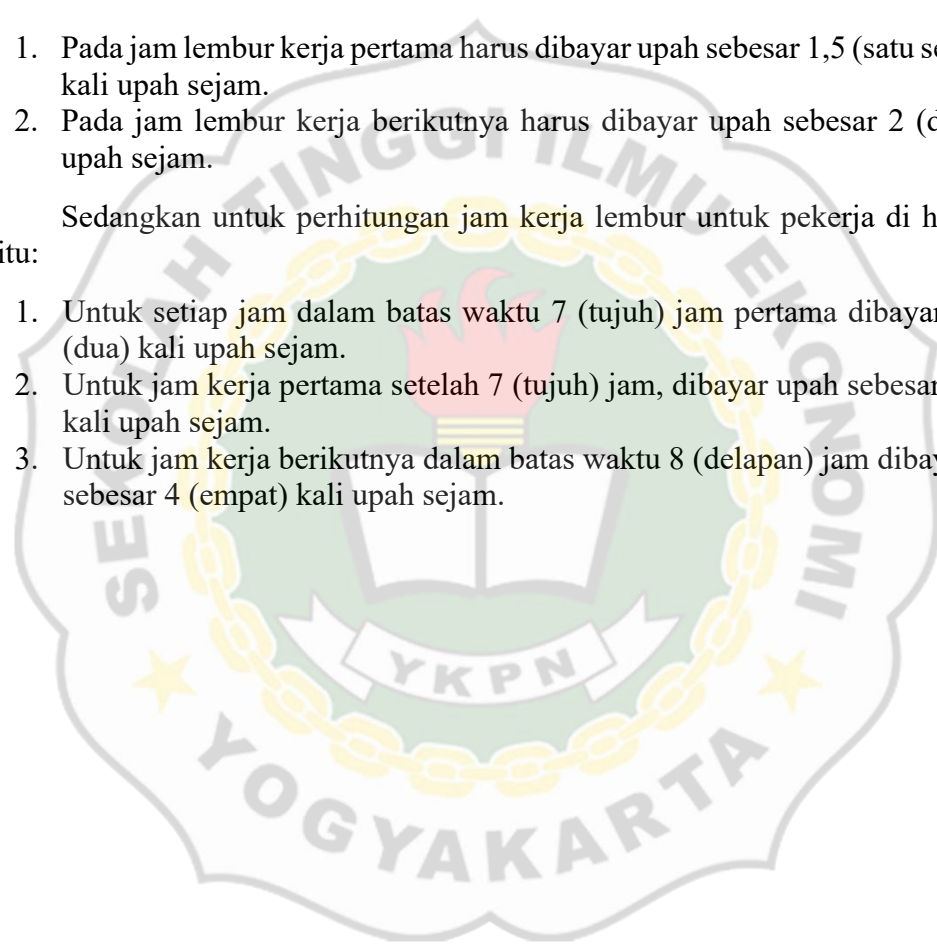
perhitungan lembur (*overtime*) merupakan kegiatan perusahaan yang dilakukan oleh bagian kepegawaian yang bertujuan untuk memastikan kembali formulir pengajuan kerja lembur (SPKL) sesuai dengan pekerjaan aktual dan selanjutnya akan diperhitungkan dalam penggajian setiap bulannya.

Adapun untuk perhitungan jam kerja lembur untuk pekerja di hari normal, yaitu:

1. Pada jam lembur kerja pertama harus dibayar upah sebesar 1,5 (satu setengah) kali upah sejam.
2. Pada jam lembur kerja berikutnya harus dibayar upah sebesar 2 (dua) kali upah sejam.

Sedangkan untuk perhitungan jam kerja lembur untuk pekerja di hari libur yaitu:

1. Untuk setiap jam dalam batas waktu 7 (tujuh) jam pertama dibayar upah 2 (dua) kali upah sejam.
2. Untuk jam kerja pertama setelah 7 (tujuh) jam, dibayar upah sebesar 3 (tiga) kali upah sejam.
3. Untuk jam kerja berikutnya dalam batas waktu 8 (delapan) jam dibayar upah sebesar 4 (empat) kali upah sejam.



BAB 3 LANDASAN TEORI

3.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam pengelolaan suatu perusahaan terdapat 6 hal penting yang perlu dimiliki perusahaan yaitu *Man* (Manusia), *Material* (Bahan), *Money* (Uang), *Machine* (Mesin), *Method* (Metode) dan *Market* (Pasar). Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penting dalam perusahaan karena berperan aktif sebagai faktor penggerak dalam semua kegiatan dan aktivitas di perusahaan. Handoko (2014) berpendapat manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk penarikan, penyeleksian dan pemeliharaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individual dan organisasi.

Adapun Mangkunegara (2013) berpendapat bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pengelolaan dan suatu usaha yang dilakukan untuk mendapatkan hasil sumber daya pada individu. Pengelolaan dan usaha bertujuan untuk perusahaan dan mengembangkan individu pekerja secara maksimal. Pula ada Hasibuan (2017) berpendapat manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang mengatur tentang suatu hubungan dan peran antar pekerja untuk berperan aktif secara efisien untuk membantu tujuan yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan maupun masyarakat.

3.2 Pelatihan (*Training*)

Dalam pengembangan perusahaan pelatihan kerja merupakan salah satu kegiatan penting yang perlu diselenggarakan oleh suatu perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Mangkunegara (2015) berpendapat bahwa pelatihan proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisasi. Rivai (2015) pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Begitu pula menurut Mathis (2002) berpendapat bahwa pelatihan adalah proses seseorang dalam mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan. Martina & Syarifuddin (2014) berpendapat bahwa pelatihan merupakan pemberian bantuan pengetahuan atau keterampilan kepada karyawan dalam berperilaku sebagai salah satu cara memotivasi dalam peningkatan kinerja.

3.3 *Coaching*

Dikutip dari biro sumber daya manusia *coaching* merupakan metode peningkatan kinerja melalui proses pembekalan kemampuan dalam memecahkan masalah untuk mencapai tujuan dengan mengoptimalkan potensi diri. Dari kutipan tersebut, dalam metode *coaching* terdapat beberapa tata cara sebagai berikut:

A. Tugas *Coach*

Membantu karyawan melihat tujuan pekerjaan jangka pendek dan hasil kinerja (*Outcome*).

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Membangun kesepakatan kerjasama dengan karyawan lain untuk mencapai tujuan dan hasil kerja.
2. Mengarahkan perilaku karyawan untuk mempercepat pencapaian tujuan.
3. Memotivasi dan memberi masukan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja.
4. Membimbing pekerja dalam memecahkan masalah dan mendapatkan alternatif solusi untuk dasar pengambilan keputusan.
5. Mengajak karyawan untuk berpikir, membuka wawasan dan mencetuskan ide atau gagasan yang dimiliki.
6. Memastikan bahwa karyawan tersebut telah melakukan apa yang dipikirkan dan hal-hal yang dilakukan.

B. Peran *Coach*

1. Sebagai mitra kerja (*partner*), seorang *coach* harus mampu memberikan dorongan kepada karyawan dalam berperilaku, berpikir dan pengelolaan memanfaatkan potensi diri secara maksimal.
2. Sebagai penjamin mutu (*quality assurance*), seorang *coach* harus bisa melakukan proses pemantauan dan evaluasi terhadap kinerja karyawan.
3. Sebagai mediator, seorang *coach* harus mampu menjembatani komunikasi antara pegawai dengan atasan.

Adapun kutipan lain dari Gramedia *coaching* adalah metode pembimbingan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pekerja dan juga dapat digunakan sebagai sarana untuk mengalihkan kemampuan dari pekerja yang lebih berpengalaman ke pekerja yang pekerja baru. Dari 2 kutipan di atas dapat disimpulkan bahwa *coaching* merupakan metode peningkatan kinerja dan pembimbingan melalui proses pembekalan kemampuan dalam memecahkan masalah yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan mengoptimalkan potensi diri.

Coaching dilakukan oleh seorang *coach* atau atasan yang sudah lebih berpengalaman dalam bidang tertentu untuk langsung bertanggung jawab melakukan kegiatan *coaching* kepada bawahannya yang menjadi mitra kerja (*Coachee*).

3.4 *Mentoring*

Dikutip dari biro sumber daya manusia *Mentoring* merupakan metode peningkatan kinerja melalui pemindahan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dari orang yang lebih berpengalaman di bidang yang sama. *Mentoring* berfokus pada pengembangan diri dan karir individu, lebih ditekankan pada upaya pembangunan relasi antara atasan langsung dan pegawai. Dari kutipan di atas, dalam metode *Mentoring* terdapat beberapa tata cara sebagai berikut:

A. Tugas *Mentor*

1. Memberi contoh penerapan nilai-nilai budaya kerja perusahaan pada karyawan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Memberi motivasi untuk mengembangkan kepribadian dan karakter secara berkesinambungan kepada karyawan.
3. Memberi saran sesuai dengan keberhasilan pengalaman.
4. Memperlihatkan titik kritis yang berpotensi menimbulkan permasalahan dalam bisnis.
5. Memberi wawasan tentang jenis-jenis kompetensi yang dibutuhkan dalam bisnis kepada karyawan.
6. Memberi dukungan dalam setiap penyusunan rencana pengembangan karir yang dilakukan oleh karyawan.
7. Melakukan pengembangan kecerdasan emosional dan keterampilan sosial untuk karyawan.
8. Mengadakan diskusi dan perumusan mekanisme kerja yang lebih baik.

B. Peran *Mentor*

1. Sebagai *Advisor*, seorang mentor harus mampu memberikan saran atau nasihat yang profesional tentang sikap dan perilaku yang berkarakter dan sesuai dengan budaya perusahaan kepada karyawan.
2. Sebagai *Konsultan*, seorang mentor harus mampu memberikan masukan atau pertimbangan yang sesuai dengan pengalaman.
3. Sebagai *Counsellor*, seorang mentor harus mampu membimbing keterampilan sosial karyawan menjadi calon pemimpin.

Menurut Kaswan (2012) berpendapat bahwa *Mentoring* merupakan metode pelatihan yang berfokus pada hubungan interpersonal antara seorang yang berpengalaman dalam bidang tertentu dan memiliki pengetahuan yang luas dengan seseorang yang kurang dalam pengetahuan dan pengalaman dalam bentuk kepedulian dan dukungan. *mentoring* sebagai salah satu metode yang sering digunakan oleh perusahaan dalam proses pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Kegiatan *mentoring* lebih menekankan pada hubungan yang lebih spesifik seperti prestasi, kinerja dan sumber bantuan yang merupakan ruang lingkup utama dari proses *mentoring*. Dari kutipan dan pendapat yang tersebut dapat disimpulkan bahwa *mentoring* merupakan salah satu metode pelatihan yang berfokus pada pembangunan relasi secara langsung antara atasan langsung dan karyawan.

3.5 ROI (*Return On Investment*)

ROI (*Return On Investment*) merupakan pengukuran rasio keuntungan atau profit yang didapatkan dari total aset yang diinvestasikan. Perhitungan ROI dapat dilakukan dengan rumus:

$$(\text{Net Training Program Benefit} / \text{Training Program Costs}) \times 100\%$$

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pelatihan merupakan salah satu investasi jangka panjang yang dilakukan oleh perusahaan yang bertujuan untuk membantu proses pengembangan perusahaan. Rahardjo (2009) berpendapat bahwa ROI merupakan rasio yang digunakan untuk mengukur kemampuan perusahaan dalam menghasilkan keuntungan dalam investasi yang dilakukan.

Kasmir (2015) berpendapat bahwa rumus ROI didapatkan dari rasio hasil (*Return*) atas aktiva yang digunakan oleh pihak dalam perusahaan. Selain itu, ROI (*Return On Investment*) merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan manajemen dari suatu tindakan. SDM (Sumber Daya Manusia) dalam suatu perusahaan merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan dalam proses pengembangan perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan perlu dilakukan untuk menambah pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja disuatu perusahaan. Dengan adanya rumus perhitungan ROI, suatu perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan dari pelatihan yang dilakukan.

3.6 BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi)

BNSP (Badan Nasional Sertifikasi Profesi) merupakan lembaga independen yang memiliki otoritas sertifikasi yang bertujuan untuk melaksanakan sertifikasi kompetensi profesi tenaga kerja dan bertanggung jawab di depan presiden. Didirikan berdasarkan badan hukum yang terdiri dari perundang undangan dan peraturan pemerintah, diantaranya:

1. Undang-Undang Ketenagakerjaan Pasal 18 No.13 Tahun 2003.
2. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 61 No.20 Tahun 2003.
3. Undang-undang perindustrian No.5 Tahun 1984
4. Peraturan Pemerintah tentang Sertifikasi Kompetensi dan Sertifikasi Usaha di bidang Pariwisata No.52 Tahun 2012
5. Peraturan Pemerintah tentang Latihan Kerja Nasional No.31 Tahun 2006.
6. Peraturan Pemerintah tentang Badan Sertifikasi Profesi (BNSP) No.23 Tahun 2004.
7. PerMenakertrans tentang Penyelenggaraan Pemagangan Dalam Negeri No.PER.22/MEN/IX/2009.
8. PerMenakertrans tentang Tata Cara Penetapan Standar Kompetensi Kerja Nasional Indonesia No.PER.21/MEN/X/2007.
9. PerMenakertrans tentang Tata Cara Perizinan dan Pendaftaran Lembaga Pelatihan Kerja No.PER.17/MEN/VI/2007.
10. Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Tentang Pedoman Penyiapan Dan Akreditasi Lembaga Sertifikasi Profesi No.KEP.96A/MEN/VI/2004.

BAB 4

ANALISIS PEMBAHASAN

4.1 Analisis Pengaplikasian Metode Pelatihan (*Training*)

Saat melakukan aktivitas magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP penulis diberikan kesempatan oleh bagian *human resource* untuk mengikuti setiap proses persiapan dan pelaksanaan pelatihan. Terdapat 2 (dua) metode pelatihan (*training*) yang dilakukan oleh PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP yaitu metode *coaching* dan *mentoring*. Dengan adanya pertimbangan dari faktor eksternal dan internal, metode tersebut dirasa paling tepat untuk dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan. Dalam penerapan 2 (dua) metode tersebut, penulis menemukan bahwa 2 metode tersebut merupakan metode sinomin. Disebut sinomin karena 2 metode tersebut dalam penerapannya memiliki persamaan meskipun terdapat perbedaan dalam pencapaian tujuan. Adapun penerapan yang dilakukan oleh perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP dalam pelaksanaannya, diantaranya:

4.1.1 Penerapan Metode *Coaching*.

Di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP dalam penerapan metode *coaching* dilakukan untuk pelatihan bagi calon pekerja baru. Para calon pekerja akan diberikan bimbingan secara langsung oleh *coach* yang dipilih oleh perusahaan dan telah memiliki sertifikasi sesuai dengan kebutuhan pada divisi atau pekerjaan tertentu. Seperti Bpk.Ranjit A.Md selaku HRD di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP yang memiliki sertifikasi kepemimpinan dapat ditunjuk oleh bagian internal perusahaan, berlaku sebagai *coach* dalam pelatihan dengan peserta pelatihan yang membutuhkan pelatihan dalam bidangnya tanpa membutuhkan sertifikasi tertentu.

4.1.2 Penerapan Metode *Mentoring*.

PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP dalam penerapan metode *mentoring* sering kali dilakukan oleh perusahaan dengan mengikutsertakan para pekerja kesalah satu badan sertifikasi yang diakui oleh negara seperti BNSP untuk menambah kemampuan pekerja pada bidang tertentu dan sebagai syarat kompetensi untuk profesi tertentu.

Salah satu kegiatan pelatihan dengan metode *mentoring* yang diterapkan oleh perusahaan yaitu Bpk.Jakfar Siddiq S.T selaku supervisor HSSE di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP yang menangani bagian keselamatan kerja, memberikan sosialisasi pekerjaan sesuai dengan standar keselamatan kerja dan memberikan arahan untuk selalu mengutamakan keselamatan dalam melakukan pekerjaan yang memiliki risiko tinggi maupun rendah.

4.2 Analisis Permasalahan.

4.2.1 Keterbatasan Anggaran Saat Pelaksanaan Pelatihan (*Training*)

Pelatihan (*Training*) merupakan kebutuhan perusahaan dalam proses pengembangan perusahaan, diatur pada Undang-Undang ketenagakerjaan Pasal 9 dan 10 No.13 Tahun 2003, dengan diadakannya pelatihan yang berdampak pada bertambahnya kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bidang tertentu. Dalam kegiatan pelatihan diperlukan anggaran yang cukup besar. Seperti yang telah diatur dalam PerMen Transmigrasi pasal 1 dan 2 No.11 Tahun 2013 tentang pedoman penyelenggaraan sistem pelatihan kerja nasional daerah. Sedangkan di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) untuk kebutuhan anggaran dalam kegiatan pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan yang dilakukan.

4.2.2 Waktu Pelaksanaan Pelatihan (*Training*)

Pelatihan dilakukan dengan tujuan mengembangkan kemampuan dan pengetahuan karyawan dalam bidang tertentu. Di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) untuk merealisasikan waktu pelaksanaan pelatihan untuk karyawan sesuai dengan jadwal yang sudah ditentukan sering kali terjadi hambatan yang disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya:

1. Beban kerja (*workload*) karyawan
Karyawan di PT ELNUSA Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) yang akan melakukan pelatihan sering kali terhambat dikarenakan tanggung jawab pekerjaan yang ada di perusahaan kepada karyawan yang akan melakukan program pelatihan.
2. Ketersediaan waktu kerja karyawan
Karyawan di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) sering kali menemui hambatan waktu dikarenakan jadwal kerja di perusahaan yang tidak menentu. Pada kejadian ketika terjadi masalah kebocoran pipa dengan banyak titik maka para karyawan di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) memiliki jadwal kerja yang padat.

4.2.3 Keterbatasan Fasilitas Saat Pelaksanaan Pelatihan (*Training*)

Dalam proses pelatihan yang dilakukan oleh PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) terdapat 2 (dua) metode yang menyebabkan timbulnya keterbatasan fasilitas yaitu *Technical skill* atau *Soft skill* yang akan mempengaruhi pelatihan tersebut dilaksanakan secara *online* atau *offline*. Di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) dalam melakukan proses pelatihan masih menggunakan proses lama yang berpengaruh pada keseriusan peserta saat mengikuti pelatihan. Di era serba *online* seperti sekarang, PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) mengalami masalah dalam mempersiapkan fasilitas perangkat kerja

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yang berhubungan dengan IT (*Information and Technology*) seperti saat melakukan pelatihan dalam bidang *soft skill* dimana IT sangat diperlukan.

4.3 Pembahasan dan Solusi Masalah

Pada saat penulisan laporan, dalam memberikan solusi serta jawaban masalah yang dialami selama magang pada periode bulan Februari hingga Mei yang dilaksanakan di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) penulis menggunakan peraturan perundang-undangan dan praktek yang dilakukan selama pelaksanaan pelatihan yang berkaitan dengan permasalahan yang terjadi.

4.3.1 Keterbatasan Anggaran dalam Pelaksanaan Pelatihan (*Training*)

Dalam proses pelatihan anggaran sering kali menjadi masalah utama suatu perusahaan ketika akan melaksanakan pelatihan. Di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) meskipun keterbatasan anggaran bukan menjadi masalah utama, namun dalam pelaksanaannya dapat menjadi salah satu faktor penghambat. Dengan bantuan bagian *Human Resource* yang berkoordinasi dengan bagian keuangan perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo) melalui *Matrix Training EPC* (*Engineering Procurement Construction*) OM TAP maka masalah keterbatasan anggaran lebih mudah diselesaikan karena bagian *Human Resource* dapat memprioritaskan pelatihan sesuai dengan kebutuhan di lapangan.

Matrix Training EPC (*Engineering Procurement Construction*) OM TAP merupakan susunan rencana kegiatan yang akan dilakukan dalam proses pelatihan disusun oleh bagian *human resource* untuk menentukan anggaran yang diperlukan dalam proses pelatihan yang dilakukan. Berisi total kebutuhan anggaran dan rincian pelatihan yang akan dilaksanakan, seperti penentuan judul dan biaya pelatihan yang disesuaikan dengan sertifikasi yang dibutuhkan, dan penentuan lembaga sertifikasi yang disesuaikan dengan persyaratan perusahaan pada profesi tertentu .

Selain itu, *matrix training EPC* dapat digunakan untuk menentukan anggaran, karena dalam penyusunannya bagian *human resource* dapat menentukan pelatihan yang dilakukan membutuhkan badan pelatihan eksternal perusahaan seperti BNSP atau cukup dengan pelatihan yang telah dipersiapkan oleh bagian internal perusahaan. *Matrix Training EPC* juga digunakan oleh perusahaan untuk menentukan pelatihan yang harus diprioritaskan.

Sedangkan pelatihan yang di prioritaskan yaitu pelatihan yang dianggap oleh perusahaan perlu segera dilakukan atau pelatihan yang memang dijadikan sebagai syarat ketentuan bidang profesi tertentu untuk melakukan pekerjaan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Tujuan dari *Matrix Training EPC* (*Engineering Procurement Construction*) OM TAP itu sendiri dilakukan sebagai berikut :

1. Sebagai jembatan komunikasi antara bagian *human resource* dengan pihak terkait perusahaan untuk proses pelatihan dan *review* perencanaan terhadap proses pelatihan dengan bagian terkait perusahaan.

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Bahan penilaian kelayakan atau tolak ukur dan pembandingan dalam proses pelatihan yang akan dilakukan.
3. Sebagai acuan proses pengambilan keputusan dalam penerapan metode yang akan digunakan dalam pelaksanaan pelatihan.

Meskipun *matrix training* EPC dapat digunakan sebagai solusi untuk permasalahan keterbatasan anggaran, *matrix training* EPC tersebut juga memiliki kekurangan. Adapun kekurangan yang dimaksudkan yaitu judul pelatihan yang tercantum pada *matrix* membuat bekerja dua kali, dikarenakan judul yang tercantum dibuat ulang oleh bagian *human resource* dan tidak disesuaikan dengan judul pada badan sertifikasi yang ada. Adapun solusi yang digunakan agar *matrix training* EPC dapat digunakan dengan mudah dan cepat untuk membantu proses pelaksanaan pelatihan, sebaiknya judul yang dicantumkan pada *matrix training* EPC disesuaikan dengan judul pada badan sertifikasi yang telah ditentukan.

Matriks Perencanaan Kebutuhan Pelatihan Tahun 2022														
Dik / Dipe / Business Line		TAP - EPC O&M		2022		Rp		322.760.000						
No	NIK	Nama Karyawan	Jabatan	Divisi	Department	Nama Pelatihan	Technical Support	Soft Skill	Contribution	Di	Biaya Training	Jadwal Training	Mandatory / Optional	Provider / Learning Mode
Column1	Column2	Column3	Column4	Column5	Column6	Column7	Column8	Column9	Column10	Column11	Column12	Column13	Column14	Column15
1	1050042	Herman I.S	Project Manager	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Leadership	√				Rp 800.000			Internal
2	1050042	Herman I.S	Project Manager	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Scrum Project Management Fundamentals	√				Rp 4.500.000		√	External
3	1050042	Herman I.S	Project Manager	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management Body Of Knowledge (PMBOC)	√				Rp 3.500.000		√	External
4	1050042	Herman I.S	Project Manager	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management Professional (PMF)	√				Rp 14.000.000		√	External
5	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Leadership		√			Rp 800.000			Internal
6	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Making & Custody Transfer Crude Oil & Gas	√				Rp 5.000.000			External
7	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Healthily Central Maintenance (HCM)	√				Rp 4.500.000		√	External
8	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Fundamental Maintenance Gas Compressor, Operation and Start/Stop/Restart	√				Rp 5.000.000		√	External
9	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Electrical System Maintenance	√				Rp 4.500.000		√	External
10	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Maintenance Management Of Oil & Gas Production Facilities	√				Rp 250.000			Internal
11	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Scrum Project Management Fundamentals	√				Rp 4.500.000			External
12	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Instrumentation & Calibration	√				Rp 250.000		√	Internal
13	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Risk Management	√				Rp 3.500.000			External
14	11301237	Ayut Hidayatulloh	Superintendent Maintenance	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management Body Of Knowledge (PMBOC) 8003	√				Rp 3.000.000			External
15	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Oil Accounting		√			Rp 5.000.000		√	External
16	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Making & Custody Transfer Crude Oil & Gas	√				Rp 5.000.000			External
17	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	QMS					Rp 3.000.000			External
18	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management Body Of Knowledge (PMBOC)					Rp 3.500.000			External
19	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	ISO9001					Rp 3.000.000			External
20	11601199	Heimaph Putra	Superintendent Operation	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Scrum Project Management Fundamentals	√				Rp 4.500.000			External
21	5300372	Arif Rachman	Project Control	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Leadership		√			Rp 800.000			Internal
22	5300372	Arif Rachman	Project Control	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management With MC, Project & Primavera (Professional)		√			Rp 5.000.000		√	External
23	5300372	Arif Rachman	Project Control	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Project Management Body Of Knowledge (PMBOC)					Rp 3.500.000			External
24	11301214	Rayu Adi Hartanto	Supervisor Piping & Static	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Pipeline Inspector		√			Rp 2.500.000		√	TUK Elnusa
25	11301214	Rayu Adi Hartanto	Supervisor Piping & Static	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	NDT (MT & PT, UT, DETECT, UT Thickness)		√			Rp 8.000.000		√	External
26	11301214	Rayu Adi Hartanto	Supervisor Piping & Static	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Making Custody Transfer Oil & Gas		√			Rp 5.000.000			External
27	11301214	Rayu Adi Hartanto	Supervisor Piping & Static	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	Autocad (Professional)		√			Rp 4.000.000			External
28	11301214	Rayu Adi Hartanto	Supervisor Piping & Static	EPC & O&M Services	EPC & Operation Maintenance	ISO9001		√			Rp 3.000.000			External

Gambar 4. 1 Matrix Training EPC PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP.

4.3.2 Waktu Pelaksanaan Pelatihan

Keterbatasan waktu merupakan hambatan utama yang dimiliki oleh karyawan PT Elnusa Tbk *Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) saat akan melaksanakan proses pelatihan. Pelatihan sering kali dilakukan oleh PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP hanya untuk memenuhi kebutuhan persyaratan dari perusahaan pusat dan juga perusahaan yang bekerjasama dengan PT Elnusa Tbk. Oleh karena itu kegiatan pelatihan sering kali diabaikan. Adapun masalah waktu yang sering kali dihadapi oleh karyawan ketika akan melaksanakan pelatihan, diantaranya:

1. Beban pekerjaan karyawan

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Ketersediaan waktu kerja karyawan

Selama magang di PT ELNUSA Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo), penulis menyadari bahwa kedua masalah tersebut merupakan masalah internal perusahaan.

Selama proses magang, penulis dapat memberi solusi untuk masalah yang berkaitan dengan keterbatasan waktu dengan dilakukan perencanaan yang matang antara karyawan dengan *Human Resource* melalui HR (*Human Resource*) *Planning* tentang pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan melakukan koordinasi dengan bagian *Human Resource* minimal H-7 pelatihan agar dapat dilakukan *Mapping* tanggung jawab pekerjaan.

Mapping merupakan kerangka yang dibuat oleh bagian *human resource* untuk membantu proses pengalihan tanggung jawab dari satu pekerja ke pekerja lain dengan tujuan agar karyawan dapat memiliki waktu yang luang untuk mengikuti kegiatan pelatihan dengan baik. Selain itu, bagian *human resource* dapat mempersiapkan tanggung jawab pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh karyawan yang akan melakukan kegiatan pelatihan dengan karyawan lain menggunakan sistem *Rolling*.

Meskipun *mapping* dapat digunakan untuk solusi keterbatasan waktu untuk pelaksanaan pelatihan, namun *mapping* juga memiliki kelemahan yaitu kurang terstrukturnya sistem *mapping* yang dilakukan. Adapun solusi agar metode *mapping* dapat terstruktur dengan baik yaitu dengan dilakukan jauh-jauh hari.

Mapping Pekerjaan										
DIN / DEP./ BUSINESS LINE TAP - EPC OM										
PERIODE 2022										
Peserta Pelatihan			Pengalihan Pekerjaan			Tanggal				
No.	Nama	NIK	Jabatan	No.	Nama	NIK	Jabatan	Pelatihan	Berangkat	Kembali
1	Herman JS	10500442	Project Manager	1	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	Project Leadership		
2	Herman JS	10500442	Project Manager	2	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	Project Management Body Of Knowledge (PMBOK)		
3	Ayar Hidayatulloh	11301227	Superintendent Maintenance	1	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	Project Leadership		
4	Ayar Hidayatulloh	11301227	Superintendent Maintenance	2	Keiki Setyo Raharjo	51802282	Teknis Elektrikal	Instrumentation & Calibration		
5	Nuwahyah Putra	11601199	Superintendent Operation	1	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	Project Leadership		
6	Nuwahyah Putra	11601199	Superintendent Operation	2	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	Project Management Body Of Knowledge (PMBOK)		
7	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	1	Ranjit	11901113	HRC Project Super	Project Management With Ms Project Primavera (Professional)		
8	Arif Rachman	51802172	Jr Project Control	2	Ranjit	11901113	HRC Project Super	Project Management Body Of Knowledge (PMBOK)		
9	Bayu Adi Harnanto	11901234	Jr Supervisor Piping & Static	1	Deri Nopriansyah	51802201	Teknis Piping & Static	Pipeline Inspector		
10	Bayu Adi Harnanto	11901234	Jr Supervisor Piping & Static	2	Randanto	51802513	Teknis Piping & Static	Matering Custody Transfer Oil & Gas		
11	Bayu Adi Harnanto	11901234	Jr Supervisor Piping & Static	3	Ardianto	11801063	Operator	NPT (NATAPP, VIT Defect, VIT Shutdown)		
12	Tommy Hendriyanto Septianus	11601209	Supervisor Mechanic & Rotary	1	Edy Mirza	51802211	Teknis Mechanic & Rotary	Training Maintenance Reciprocating Operation and Troubleshooting		
13	Tommy Hendriyanto Septianus	11601209	Supervisor Mechanic & Rotary	2	Dadang Kusma	51802195	Teknis Mechanic & Rotary	Relability Centered Maintenance		
14	Bernens Gies Trianggus NS	12201004	Supervisor Electrical & Instrumen	1	Keiki Setyo Raharjo	51802282	Teknis Elektrikal & Instrumen	Project Leadership		
15	Bernens Gies Trianggus NS	12201004	Supervisor Electrical & Instrumen	2	Soni Sumitra	51802337	Teknis Elektrikal & Instrumen	Matering Custody Transfer Oil & Gas		
16	Jakfar Siddiq	11701010	Supervisor HSSE	1	Redho July Anggar	52105012	Staff Lingkungan	SMK3		
17	Jakfar Siddiq	11701010	Supervisor HSSE	2	Gilang Bintang Rev	52105011	Staff Lingkungan	SK3 Kontrolasi		
18	M.Nur Palvivi	10600487	Supervisor Human dan Hukam	1	Edy Mirza	51802211	Teknis Mechanic & Rotary	Training Effective Cooperate Sosial Responsibility		
19	M.Nur Palvivi	10600487	Supervisor Human dan Hukam	2	Edy Mirza	51802211	Teknis Mechanic & Rotary	Training Protokol Massa & Negosiasi		

Gambar 4. 2 *Mapping* pekerjaan untuk kegiatan pelatihan.

4.3.3 Keterbatasan Fasilitas Penunjang Pelaksanaan Pelatihan (*Training*)

Solusi untuk masalah yang terkait dengan keterbatasan fasilitas penunjang pelaksanaan pelatihan terdapat pada Peraturan Pemerintah Pasal 1 sampai 10 No.31 Tahun 2006 yang menjelaskan bahwa pelatihan (*training*) merupakan aktivitas yang dilakukan dengan tujuan peningkatan dan pengembangan keterampilan. Dalam

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

melakukan program pelatihan tidak dapat dilakukan secara sembarang dibutuhkan instansi atau perorangan yang lebih berpengalaman dalam bidang tertentu atau sesuai dengan kualifikasi tertentu yang sudah ditetapkan sebagai persyaratan.

Sebelum melakukan proses pelatihan perusahaan harus memperhatikan instansi atau perorangan yang memimpin proses pelatihan memiliki akreditasi atau lisensi yang sesuai dengan kebutuhan. Setelah melakukan pelatihan para peserta yang lulus sesuai dengan kualifikasi dari ketentuan kelulusan pelatihan mendapat sertifikat kompetensi kerja sebagai bukti tertulis tanda peserta tersebut dapat mengikuti dengan baik proses pelatihan.

Solusi yang penulis dapatkan dengan mengamati proses pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan oleh PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) yaitu perusahaan dapat menerapkan sistem gilir atau bergantian.

4.3.4 Implementasi ROI

Karyawan dan pekerja di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP merupakan aset perusahaan. Sedangkan perhitungan ROI (*Return On Investment*) merupakan pertimbangan yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengukur manfaat dan tingkat keberhasilan kegiatan pelatihan yang diubah berupa keuntungan. Keuntungan yang dimaksudkan seperti, apakah manfaat atau hasil dari pelatihan yang dilakukan seimbang dengan biaya yang dikeluarkan. Perhitungan ROI digunakan oleh perusahaan karena membantu perusahaan mengukur keberhasilan kegiatan pelatihan dengan mengidentifikasi manfaat dari kegiatan pelatihan, agar mengetahui apakah keuntungan yang didapatkan seimbang dengan biaya yang dikeluarkan.

Meskipun ROI di beberapa perusahaan dianggap efektif dalam mengevaluasi hasil dari kegiatan pelatihan, namun di PT ELNUSA Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP belum menggunakan ROI untuk mengevaluasi hasil dari kegiatan yang dilakukan. Perusahaan memilih untuk mengevaluasi keberhasilan pelatihan dengan cara melihat kinerja karyawan setelah mengikuti kegiatan pelatihan.

Saat melakukan kegiatan magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP, penulis merasa sangat menyayangkan karena perusahaan tidak menggunakan perhitungan ROI untuk mengevaluasi hasil kegiatan pelatihan. Solusi yang dapat diberikan oleh penulis, sebaiknya perusahaan menggunakan perhitungan ROI untuk mengevaluasi hasil kegiatan pelatihan, agar hasil dari kegiatan pelatihan kedepannya lebih efektif.

BAB 5

KESIMPULAN, REKOMENDASI DAN REFLEKSI DIRI

5.1 Kesimpulan

PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) merupakan perseroan yang bergerak di bidang jasa solusi dan perawatan di industri minyak dan gas sebagai salah satu anak perusahaan dari PT PERTAMINA (Perseroan). Jasa yang ditawarkan oleh PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP antara lain jasa inspeksi komprehensif, memberi solusi yang terencana dan akurat, pemeliharaan secara sistematis, pembongkaran (*overhaul*). Pada saat melakukan kegiatan magang, penulis ditempatkan di bagian Kepegawaian.

Di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) dalam proses pengembangan perusahaan, memiliki program kegiatan pelatihan untuk karyawan maupun bakal karyawan. Pelatihan yang dilakukan untuk karyawan dilakukan dengan tujuan menambah kemampuan dan pengetahuan pada bagian tertentu.

Dalam pelaksana kegiatan pelatihan terdapat 2 (dua) metode Pelatihan (*Training*) yang dilakukan oleh perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) yaitu metode *Coaching* dan *Mentoring*. Berdasarkan pertimbangan dari faktor eksternal maupun internal, perusahaan memilih 2 (dua) metode tersebut karena metode tersebut dirasa paling tepat untuk dilakukan dalam proses kegiatan Pelatihan. Selain itu, pelatihan yang dilakukan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP juga melibatkan badan sertifikasi yang diakui oleh negara seperti BNSP untuk para karyawan dan pekerja sebagai salah satu syarat suatu profesi atau pekerjaan tertentu. Namun sangat disayangkan bahwa PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP dalam mengevaluasi keberhasilan kegiatan pelatihan belum menggunakan perhitungan ROI tetapi lebih melihat secara langsung dari kinerja yang dilakukan.

Pada saat melakukan kegiatan magang, dalam pelaksanaan proses Pelatihan (*Training*) di PT Elnusa Tbk *Project Operating & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) penulis menemukan beberapa masalah diantaranya:

1. Keterbatasan Anggaran saat Pelaksanaan Pelatihan (*Training*).
2. Waktu pelaksanaan Pelatihan (*Training*).
3. Keterbatasan Fasilitas Penunjang Pelaksanaan Pelatihan (*Training*).

Solusi untuk penyelesaian masalah:

1. Solusi yang dapat diberikan terkait permasalahan keterbatasan anggaran yaitu dengan membuat *Matrix Training EPC (Engineering Procurement Construction)* OM TAP yang dapat digunakan oleh bagian *Human Resource* di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) agar dapat memprioritaskan pelatihan sesuai kebutuhan lapangan.
2. Solusi terkait dengan keterbatasan waktu pelaksanaan yaitu karyawan yang akan melakukan kegiatan Pelatihan dapat menginformasikan ke bagian

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Human Resource PT Elnusa Tbk *Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) minimal H-7 pelaksanaan agar dapat dilakukan *Mapping* tanggung jawab pekerjaan.

3. Solusi terkait dengan keterbatasan fasilitas penunjang yaitu bagian *Human Resource* di PT Elnusa Tbk *Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo) dapat menggunakan sistem *Rolling* ketika pelaksanaan pelatihan.

5.2 Rekomendasi

1.2.1 Bagi Perusahaan PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo)

Selama melakukan kegiatan magang di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo), penulis merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan merasakan kekeluargaan selama proses magang. Karyawan di semua bidang pekerjaan selalu memberi arahan kepada penulis untuk mempelajari semua bidang pekerjaan yang ada, contohnya kepala bagian kehumasan yang mengajak penulis terjun lapangan untuk menangani masalah dengan masyarakat, pengalaman tersebut dapat menambah pengetahuan penulis. Selain itu, kesempatan untuk mengerjakan beberapa tugas seperti penginputan data FR dan TBE yang diberikan oleh bagian EI (*Electrical Instrument*) perusahaan dapat menambah kemampuan penulis dalam proses memenuhi material di perusahaan.

1.2.2 Bagi STIE YKPN (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara)

Adanya pandemi *Covid-19 Omicron* penulis sempat membuat perusahaan atau instansi yang dulunya bekerjasama dengan STIE YKPN (Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yayasan Keluarga Pahlawan Negara) menolak adanya mahasiswa atau mahasiswi yang akan melaksanakan magang dan menyebabkan penulis kesulitan dalam mendapat tempat untuk pelaksanaan kegiatan magang. Pada akhirnya penulis memutuskan untuk mencari tempat magang secara mandiri. Pada akhir semester ganjil periode 2022/2023 penulis bertanya kepada bagian program studi tentang pelaksanaan magang.

Adapun kesulitan lain yang dihadapi oleh penulis yaitu mengenai jadwal informasi pelaksanaan magang yang kurang jelas, penulis memutuskan untuk datang dan bertanya kebagian kaprodi manajemen mengenai informasi lebih lanjut jadwal pelaksanaan magang.

5.3 Refleksi Diri

Selama melaksanakan kegiatan magang periode bulan Februari hingga Mei di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance* TAP (Talang Akar Pendopo), penulis merasakan masih memiliki banyak kekurangan dalam dirinya diantaranya :

PLAGIASI MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Pada saat melaksanakan penginputan data FR dan TBE masih melakukan kesalahan yang tidak sengaja dan mengalami kesulitan untuk pengoperasian program *Microsoft Excel*
2. Sulit bersosialisasi dengan karyawan yang berada di PT Elnusa Tbk *Project Operation & Maintenance TAP* (Talang Akar Pendopo)
3. Merasa kelelahan ketika pulang dari magang yang berakibat malas untuk mencicil laporan magang

Adapun solusi yang dilakukan oleh penulis dalam menghadapi kesulitan :

1. Penginputan data FR dan TBE penulis meminta bantuan dan arahan kepada bagian *project control* yang memang menguasai keseluruhan aplikasi MS excel.
2. Solusi ketika penulis mengalami kesulitan dalam melakukan sosialisasi dengan pekerja di kantor yaitu dengan melakukan interaksi secara langsung kepada beberapa pekerja seperti meminta bantuan atau arahan ketika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas yang diberikan oleh kantor, penulis juga berbincang dengan beberapa pekerja lapangan untuk menanyakan pekerjaan yang belum diketahui oleh penulis.
3. Solusi yang dilakukan penulis ketika kewalahan dalam mengerjakan laporan yaitu dengan mengerjakan laporan secara berkala dalam kurun waktu yang tersisa.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaspersz, Vincent. 2017. Mengevaluasi Efektivitas dan Efisiensi Program Pelatihan., 1.
- Indonesia, Migas. 2012. *Technical Bid Evaluation SCM, Uncategorized*, 1.
- Kemenprin. 2006. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 31 Tahun 2006 Tentang Sistem Pelatihan Kerja Nasional. <https://kemenprin.co.id>. Diakses 10 April 2022.
- Manusia, Biro Sumber Daya. 2022. Panduan *Coaching, Mentoring, Dan Belajar Mandiri*. Dalam Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, oleh Sekretariat Jenderal, 1-11.
- Martoredjo, Nikodemus Thomas. 2015. Peran Dimensi *Mentoring* Dalam Upaya Peningkatan Kualitas Dalam Upaya Peningkatan Kualitas. *Humaniora Vol.6 No.4*, 448-451.
- Prospeku. 2022. Return on Investment (ROI) Adalah: Pengertian dan Cara Hitung. PT. Properti Bawa Untung, Februari 2022: 1.
- PT Elnusa TBK. 2007. PT Elnusa TBK. Diambil kembali dari PT Elnusa TBK: <https://www.Elnusa.co.id//elsanews-indo>. Diakses 02 April 2022
- Putra, Arief Novansa Dwi. 2018. Analisis Dampak Pelaksanaan Program Tugas Belajar S2 Luar Negeri Terhadap Peningkatan Profit Perusahaan Menggunakan Metode *Return On Investment*. Studi pada PT Petrokimia Gresik. *eprints.umg*, 3.