

**KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN DI PT  
BUKIT ASAM TBK**

**LAPORAN MAGANG**



Nama : Haniyah Qurratul `Aini  
NIM : 20311402  
Instansi Magang : PT Bukit Asam Tbk

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2024**

**KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN DI PT  
BUKIT ASAM TBK**

**LAPORAN MAGANG**



**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

Nama : Haniyah Qurratul `Aini  
NIM : 20311402  
Instansi Magang : PT Bukit Asam Tbk

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2024**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Laporan Tugas Akhir Magang ini tidak ada karya yang pernah diajukan untuk Tugas Laporan Akhir Magang semester sebelumnya pada suatu perguruan tinggi dan tidak ada karya atau pendapat yang ditulis oleh orang lain kecuali telah ditulis ulang atau digunakan sebagai acuan dalam referensi. Apabila terbukti pernyataan yang telah saya buat ini tidak benar seperti yang telah tercantum, maka saya siap menerima sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku”

Yogyakarta, 18 April 2024

Penulis,

  
(Haniyah Qurratul Aini)

## ABSTRAK

Kebutuhan pelatihan sumber daya manusia pada semua *level* organisasi harus di analisis dan dipertimbangkan dengan tujuan-tujuan strategis perusahaan dalam jangka panjang sehingga menjadi tepat sasaran dan tepat guna. Proses pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia adalah hal yang harus selalu berkembang dan berlangsung secara terus menerus.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka laporan magang ini bertujuan untuk mendapatkan hasil akhir dari realisasi *training need analysis* dan evaluasi kepuasan karyawan terhadap program pengembangan yang ada di PT Bukit Asam Tbk.

Laporan magang ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan menggunakan kuisioner sebagai data primer dan menggunakan dataset statistik dari perusahaan sebagai data pelengkap laporan magang yang kemudian dianalisis menggunakan skala ordinal.

Hasil dari kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk menunjukkan nilai 3,8 yang memiliki arti setuju. Kemudian dari penilaian kepuasan atasan dan rekan kerja terhadap karyawan yang telah melakukan kegiatan pelatihan memiliki efek positif di dalam pengerjaan tugas sehari-hari yaitu menunjukkan nilai 3,7 yang memiliki arti efektif. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam laporan magang ini terdapat adanya pengaruh antara pelatihan dengan kepuasan dan peningkatan kinerja karyawan di PT Bukit Asam Tbk

**Kata Kunci :** *Training Need Analysis, Training, Job Performance, Job Satisfaction*

## **ABSTRACT**

Human resource training needs at all levels of the organization must be analyzed and considered with the company's long-term strategic goals so that it is targeted and effective. The process of training and developing human resource management is something that must always develop and take place continuously.

Based on the problems above, this research aims to obtain the final results from the realization of training need analysis and evaluation of employee satisfaction with existing development programs at PT Bukit Asam Tbk.

This research uses a quantitative descriptive approach using questionnaires as primary data and using statistical datasets from companies as complementary research data which are then analyzed using an ordinal scale.

The results of employee satisfaction with the development program at PT Bukit Asam Tbk show a value of 3.8 which means agree. Then, from the assessment of the satisfaction of superiors and co-workers towards employees who have carried out training activities, it has a positive effect on carrying out daily tasks, namely showing a value of 3.7 which means effective. From these data it can be concluded that in this research there is an influence between training and employee satisfaction and performance improvement at PT Bukit Asam Tbk

**Keywords: Training Need Analysis, Training, Job Performance, Job Satisfaction**

## LEMBAR PENGESAHAN

### LAPORAN MAGANG

#### KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN DI PT BUKIT ASAM TBK

Disusun oleh :

Nama : Haniyah Qurratul `Aini  
NIM : 20311402  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Peminatan : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Dosen Pembimbing Magang : Manajemen  
Tempat Magang : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal :



15-03-2024

(Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A)

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR**

**TUGAS AKHIR BERJUDUL  
KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP PROGRAM PENGEMBANGAN DI PT BUKIT ASAM TBK**

Disusun oleh : Haniyah Qurratul 'Aini

Nomor Mahasiswa : 20311402

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan Lulus  
pada hari, tanggal: Senin, 01 April 2024

Penguji/Pembimbing TA : Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA.

Penguji : Muafi, Prof., Dr., S.E., M.Si.

Mengetahui  
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.

## KATA PENGANTAR

### **Assalamu`alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh**

Alhamdulillah segala puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menulis dan menyelesaikan laporan tugas akhir magang yang berjudul “Kepuasan Karyawan Terhadap Program Pengembangan di PT Bukit Asam Tbk” dengan lancar dan baik. Penulisan laporan tugas akhir magang sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Studi S-1 pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia dalam prodi Manajemen.

Penulis berharap laporan tugas akhir magang ini bisa memberikan manfaat bagi para pembacanya.

Dengan selesainya penyusunan laporan tugas akhir magang ini, maka penulis ingin mengapresiasi dan mengucapkan tanda terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Subhanahu Wa Ta`ala atas segala bentuk karunia dan nikmat baik lahir dan batin untuk kemudahan kepada penulis sehingga bisa menuntaskan tugas akhir dengan baik.
2. Kedua Orang tua, Bapak H. Budi Hartono S.T dan Ibu Hj. Lily Marliyeni A.Md yang penulis cintai selalu memberikan dukungan, mendoakan, mendidik dan memberikan banyak motivasi.
3. Kedua Adik penulis, Hafiz Robbani dan Haikal Kamil Bharli yang selalu memberikan *support*.
4. Ibu Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., M.B.A selaku dosen pembimbing tugas akhir yang selalu membimbing dan memberikan arahan kepada penulis dengan sangat sabar dan baik.
5. Bapak Prof., Muafi, Dr., S.E., M.Si selaku dosen penguji ujian tugas akhir magang yang telah memberikan masukan dan saran untuk laporan tugas akhir magang ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Manajemen Program Sarjana Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendidik dan memberikan ilmu pangetahuan yang baik.



7. Ibu Evi Permata Sari Lase selaku *assisten vice president* SDM di PT Bukit Asam Tbk yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama kegiatan magang.
8. Bapak Reviyanto selaku manajer SDM dan Bapak Basuki selaku *eks* manajer SDM di PT Bukit Asam Tbk yang telah memberikan arahan, bimbingan dan ilmu pengetahuan yang baik.
9. Mbak Esa Meutia dan mbak Alicia Steffita selaku *staff* SDM pratama yang sudah memberikan data-data untuk keperluan tugas akhir.
10. Seluruh *staff learning and development* maupun *staff* di satuan kerja lain yang telah menerima penulis dengan baik dan selalu membantu penulis selama kegiatan magang berlangsung.
11. Teman – teman saya yaitu Azzahra Nabila, Sevia Noor Rachmawati, Ardina Nur Resti, Dytha Pratiwi Ramadhani, Mellyana Prastika, Dewi A`zzizah, Vida Rahma Nur Khazanah dan Haninaturrehman Rosadi terima kasih atas pertemanan dan motivasinya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan magang ini.
12. Terima kasih kepada pihak – pihak yang tidak cukup penulis sebutkan satu persatu atas dukungannya dalam membantu penulis menyelesaikan laporan magang ini
13. Terima kasih untuk diri saya sendiri yang sudah berjuang hingga sampai ke titik ini, selalu berfikir positif dan selalu berusaha bahwa saya bisa untuk menyelesaikan tugas akhir ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan laporan tugas akhir magang ini terdapat banyak kekurangan serta mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Demikian semoga laporan tugas akhir magang ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 18 April 2024



(Haniyah Qurratul `Aini)

## DAFTAR ISI

LAPORAN MAGANG .....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME .....	iii
ABSTRAK .....	iv
ABSTRACT .....	v
LEMBAR PENGESAHAN.....	vi
BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1    Profil Perusahaan.....	1
1.1.1    Sejarah PT Bukit Asam Tbk .....	3
1.1.2    Tujuan dan Visi Misi Perusahaan.....	4
1.1.3    Nilai Budaya Kerja .....	4
1.1.4    Struktur Organisasi .....	5
1.2    Latar Belakang .....	6
1.3    Rumusan Masalah .....	9
1.4    Tujuan Magang .....	10
1.5    Manfaat Magang.....	10

BAB II.....	11
KAJIAN LITERATUR .....	11
2.1    Landasan Teori.....	11
2.1.1 <i>Training Need Analysis</i> .....	11
2.1.2 <i>Training</i> .....	13
2.1.3 <i>Job Satisfaction</i> .....	14
2.1.4 <i>Job Performance</i> .....	15
2.2    Kerangka Laporan magang .....	16
BAB III.....	17
METODOLOGI.....	17
3.1    Pendekatan Magang.....	17
3.2    Waktu dan Lokasi Magang .....	17
3.3    Unit Analisis dan Subjek Magang .....	18
3.3.1  Unit Analisis.....	18
3.3.2  Subjek Magang.....	19
3.4    Sumber Data.....	19
3.5    Teknik Pengumpulan Data.....	20
3.6    Alat Analisis.....	20
BAB IV .....	22
HASIL KEGIATAN MAGANG DAN PEMBAHASAN .....	22
4.1    Hasil Pelaksanaan Kegiatan Magang .....	22
4.2    Diskusi dan Pembahasan .....	28
BAB V .....	42
KESIMPULAN DAN REKOMENDASI .....	42

5.1	Kesimpulan .....	42
5.2	Rekomendasi .....	43
	DAFTAR PUSTAKA .....	44
	LAMPIRAN .....	48

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kantor Pusat PT Bukit Asam Tbk .....	1
Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk .....	5
Gambar 2. 1 Kerangka Laporan Magang .....	16
Gambar 4. 1 Alur <i>Training Need Analysis</i> (TNA) .....	23
Gambar 4. 2 Alternatif perbandingan vendor pada program pelatihan .....	27
Gambar 4. 3 Monitoring Rencana Pengembangan Tahunan.....	27
Gambar 4. 4 Realisasi <i>Final Training Need Analysis</i> .....	28
Gambar 4. 5 Persentase Realisasi <i>Training Need Analysis</i> PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022.....	32
Gambar 4. 6 Data Responden Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (EPP) Dan Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP).....	34
Gambar 4. 7 Jumlah Responden Yang Menjawab Evaluasi Program Pengembangan (EPP).....	34
Gambar 4. 8 Penilaian Dari Atasan Terhadap Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP) .....	38
Gambar 4. 9 Penilaian Dari Rekan Kerja Terhadap Evaluasi efektivitas Pengembangan (EEP).....	39

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Realisasi <i>Training Need Analysis</i> TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022 ...	29
Tabel 4.2 Tidak Terealisasi <i>Training Need Analysis</i> TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022.....	30
Tabel 4.3 Keterangan Tidak Terealisasi <i>Training Need Analysis</i> TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022.....	31
Tabel 4.6 Hasil rata-rata dari Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (EPP) - <i>Job Satisfaction</i> .....	36
Tabel 4.8 Hasil rata-rata dari Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP) - <i>Job Performance</i> .....	40

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Magang .....	48
Lampiran 2 Surat Persetujuan Magang .....	49
Lampiran 3 Daftar Hadir Magang .....	50
Lampiran 4 Laporan Bulanan Pelaksanaan Magang .....	62
Lampiran 5 Penilaian Hasil Kegiatan Magang.....	72
Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Magang .....	73
Lampiran 7 Kegiatan Induksi Dan Administrasi Kegiatan Magang.....	74
Lampiran 8 Koordinasi Dengan <i>Supervisor</i> Terkait Kegiatan Magang .....	74
Lampiran 9 Ruangan <i>Staff</i> Satker <i>Learning And Development</i> .....	74
Lampiran 10 Kantor Diklat <i>Learning And Development</i> PT Bukit Asam Tbk.....	75
Lampiran 11 Kegiatan Penyelesaian Tugas Magang.....	75

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Profil Perusahaan

PT Bukit Asam Tbk adalah perusahaan pertambangan yang dimiliki oleh pemerintah Indonesia yang didirikan pada tanggal 2 Maret 1981. Sebelumnya PT Bukit Asam Tbk bernama PN TABA. Dalam rangka meningkatkan pengembangan industri batu bara di Indonesia, pemerintah menetapkan penggabungan perum tambang batubara dengan perseroan pada tahun 1990. (PT Bukit Asam Tbk, 2024)



Gambar 1. 1 Kantor Pusat PT Bukit Asam Tbk

Pada gambar 1.1 merupakan gambaran dari kantor pusat PT Bukit Asam Tbk yang berlokasi di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. PT Bukit Asam Tbk merupakan bagian holding BUMN pertambangan MIND ID yang terdiri atas 5 wilayah dan 3 pelabuhan. PT Bukit Asam Tbk selalu terus melakukan inovasi dalam bisnis energi berbasis batubara, energi terbarukan dan proyek hiliriasi batubara.

PT Bukit Asam Tbk memiliki beberapa anak perusahaan yaitu :

1. PT Batubara Bukit Kendi : Dibentuk pada tahun 1996 dengan kepemilikan saham 75%. Namun pada tahun 2010 tidak beroperasi karena ada masalah izin IPPKH.



2. PT Bukit Pembangkit *Innovative*: Perusahaan ini bergerak pada bidang pembangkit listrik tenaga uap dan dalam tahap konstruksi pembangunan PLTU 2x110MW di Banjarsari, Sumatera Selatan dan dibentuk pada tahun 2005 dengan kepemilikan saham 59,75%.
3. PT Bukit Asam Prima: Perusahaan ini bergerak pada bidang perdagangan batubara dan dibentuk pada tahun 2007 dengan kepemilikan saham 99,99%.
4. PT Internasional Prima *Coal*: Perusahaan ini bergerak pada bidang penambangan batubara di Samarinda, Kalimantan Timur dan diakuisisi pada tahun 2008 dengan kepemilikan saham sebesar 51%.
5. PT Bukit Asam Banko: Perusahaan ini bergerak pada bidang penambangan batubara dan dibentuk pada tahun 2008 dengan kepemilikan saham 65%.
6. PT Bukit Asam *Transpasific Railways*: Perusahaan ini bergerak pada bidang angkutan batubara dengan kereta api dari Tanjung Enim ke Lampung dan dibentuk pada tahun 2008 dengan kepemilikan saham 10%.
7. PT Huadian Bukit Asam *Power*: Perusahaan ini di bidang pembangkit listrik tenaga uap dan dibentuk pada tahun 2011 dengan kepemilikan saham 45%.
8. PT Bukit Asam Metana Enim: Perusahaan ini bergerak pada bidang penambangan gas metana dan dibentuk pada tahun 2007 dengan saham 99,99%.
9. PT Bukit Asam Metana Ombilin: Perusahaan ini bergerak pada bidang penambangan metana dan dibentuk pada tahun 2007 dengan kepemilikan saham 99,99%.
10. PT Bukit Energi Metana: Perusahaan ini bergerak pada bidang peambangan gas metana dan dibentuk pada tahun 2007.
11. PT Bukit Multi Investama: Perusahaan ini bergerak pada bidang perdagangan umum, jasa, percetakan, pembangunan, pengindustrian, pengangkutan darat, perkebunan dan pertanian, pengelolaan hasil serta properti dan dibentuk pada 9 September 2014.
12. PT Bukit Energi Investama: Perusahaan ini bergerak ada bidang pembangkit dan dibentuk pada tahun 2015.

### 1.1.1 Sejarah PT Bukit Asam Tbk

Tanggal 1 Maret 1981 PN TABA kemudian berubah status menjadi perseroan terbatas dengan nama PT Bukit Asam (persero) yang selanjutnya disebut PTBA atau perseroan. Pada tahun 1990 Pemerintah menetapkan penggabungan perum tambang batubara dengan perseroan dalam rangka meningkatkan pengembangan industri batu bara di Indonesia. Tahun 1993 pemerintah menugaskan perseroan untuk mengembangkan usaha briket batu bara. Tanggal 23 Desember 2002 Perseroan mencatatkan diri sebagai perusahaan publik di bursa efek Indonesia dengan kode perdagangan “PTBA”.

Tanggal 29 November 2017 menjadi bersejarah karena saat mengadakan rapat umum luar biasa, saat agenda utama dalam RUPSLB PTBA mencakup tiga hal, yakni persetujuan perubahan status perseroan dari persero menjadi non-persero sehubungan dengan PP 47/2107 tentang penambahan penyertaan modal negara republik Indonesia ke dalam modal saham PT Inalum (persero), persetujuan pemecahan nominal saham (*stock split*) dan perubahan susunan pengurus perseroan. Kemudian proses beralihnya saham pemerintah RI ke Inalum, ketiga perusahaan tersebut resmi menjadi anggota holding BUMN industri pertambangan dengan Inalum sebagai induknya (*holding*). Tanggal 14 Desember 2017 PT Bukit Asam Tbk melaksanakan nominal saham dengan mengambil langkah *stock split* yang diambil perseroan untuk meningkatkan likuiditas perdagangan saham di bursa efek serta memperluas distribusi kepemilikan saham dengan menjangkau berbagai lapisan investor dan mendukung program “Yuk Nabung Saham”.

Tahun 2018 *financial closed* dengan China *export import bank* terkait dengan pinjaman untuk pembangunan PLTU mulut tambang sumsel 8 dan memiliki pencapaian laba bersih tertinggi senilai Rp. 5,02 Triliun. Tahun 2019 PT Bukit Asam Tbk menerima sertifikat warisan budaya dunia yaitu *Ombilin Coal Mining Heritage of Sawahlunto* dari UNESCO. Tahun 2020 Bukit Asam menjadi BUMN pertama yang menerapkan manajemen anti suap ISO 37001:2016.

### 1.1.2 Tujuan dan Visi Misi Perusahaan

Kunci utama dari tujuan PT Bukit Asam Tbk yaitu adanya inovasi dan transformasi yang menjadi pondasi utama untuk tercapainya visi dan misi.

Visi PT Bukit Asam Tbk yaitu menjadi perusahaan energi kelas dunia yang peduli lingkungan. Misi PT Bukit Asam Tbk yaitu mengelola sumber energi dengan mengembangkan kompetensi korporasi dan keunggulan insani untuk memberikan nilai tambah maksimal bagi *stakeholder* dan lingkungan.

### 1.1.3 Nilai Budaya Kerja

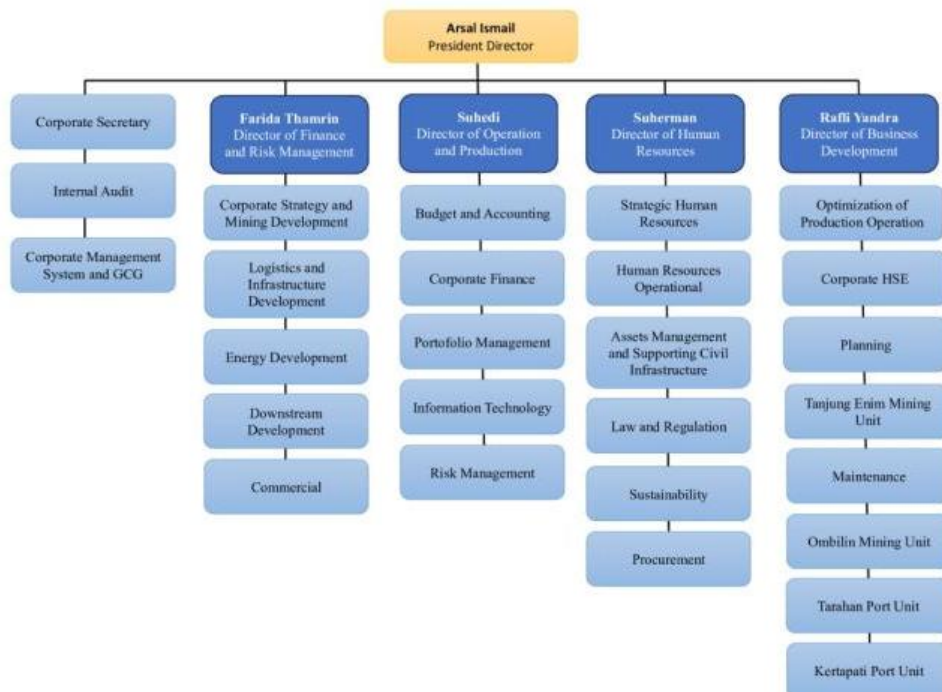
Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan kepercayaan sebagai identitas utama perusahaan yang dijadikan pegangan suatu kelompok supaya dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam (Rasmulia Sembiring, 2020).

Tata nilai budaya dari PT Bukit Asam Tbk adalah AKHLAK. AKHLAK yaitu **Amanah** yaitu memegang teguh kepercayaan yang diberikan dengan memenuhi janji dan komitmen, bertanggung jawab atas tugas, keputusan, dan tindakan yang dilakukan dan berpegang teguh kepada nilai moral dan etika. **Kompeten** yaitu terus belajar dan mengembangkan kapabilitas dengan meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, selalu membantu orang lain untuk belajar dan menyelesaikan tugas dengan kualitas terbaik. **Harmonis** yaitu saling peduli dan menghargai perbedaan dengan menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain dan membangun lingkungan kerja yang kondusif. **Loyal** yaitu berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara dengan menjaga nama baik sesama karyawan, pimpinan, BUMN dan negara, rela berkorban untuk mencapai tujuan yang lebih besar dan patuh kepada pimpinan sepanjang tidak bertentangan dengan hukum etika. **Adaptif** yaitu selalu berinovasi dan antusias dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan dengan cepat untuk menyesuaikan diri menjadi lebih baik, terus menerus melakukan perbaikan mengikuti perkembangan teknologi dan bertindak proaktif. **Kolaboratif** yaitu membangun kerja sama yang sinergis dengan memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam berkerjasama untuk menghasilkan nilai

tambah dan menggerakkan pemanfaatan berbagai sumber daya untuk tujuan bersama.

Budaya kerja yang dimiliki oleh PT Bukit Asam Tbk yaitu budaya kerja cerdas, kerja keras, kerja ikhlas, kerja tuntas.

### 1.1.4 Struktur Organisasi



Gambar 1. 2 Struktur Organisasi PT Bukit Asam Tbk

Gambar 1.2 adalah gambaran dari struktur organisasi yang ada di PT Bukit Asam Tbk. Perlu diketahui bahwa jabatan tertinggi di PT Bukit Asam Tbk adalah *president director*. *President director* akan selalu mengawasi secara langsung pada *corporate secretary*, *internal audit*, *corporate management system and CGC*. Kedudukan tiga divisi ini berada pada satu *level* dibawah direksi dalam struktur organisasi yang bertugas sebagai garda terdepan untuk perusahaan. *Corporate secretary* berfungsi untuk kelancaran hubungan antar perseroan dengan pemangku jabatan yang memiliki tata laksana dokumen dan informasi pada kepatuhan peraturan

perundang-undangan serta mendukung akuntabilitas pelaporan kinerja dan tanggung jawab perseroan. Internal audit diketuai oleh satuan pengawasan intern (SPI) yang memiliki visi menjadi *strategic business partner* bagi direksi, komisaris dan manajemen perusahaan yang *professional, independent* dan terpercaya. Sedangkan misinya yaitu ikut serta dalam meningkatkan dan melindungi nilai perusahaan melalui aktivitas jasa *assurance* dan konsultasi dengan memberikan *assurances, advis* dan wawasan yang berbasis risiko dan objektif. *Corporate management system and CGC* berguna untuk mengelola peluang dan ancaman secara terukur pada perusahaan, saat ini PT Bukit Asam Tbk mengimplementasikan manajemen risiko yang mengacu pada aplikasi ERM berbasis ISO 31000:2018, Tata Laksana (TL) dan Tata Cara Kerja (TCK). Kemudian melakukan monitoring atas proses manajemen risiko terhadap satuan kerja secara periodik, mengeksplorasi kendala dan isu terbaru pada proses pelaksanaan bisnis yang kemudian akan dijadikan referensi untuk selalu melakukan pembaharuan proses penilaian risiko pada aplikasi ERM. Hasil akhirnya berbentuk laporan profil risiko korporat bulanan dan triwulan. Manajemen risiko menjadi salah satu pilar dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik (*Good Corporate Governance/CGC*)

*President director* juga membawahi beberapa divisi satuan kerja yaitu *director of finance and risk management, director of operation and production, director of human resources and director of business development*. Setiap anggota direktur akan selalu melaksanakan tugas dan menjalankan tanggung jawabnya yang memiliki kedudukan sejajar dengan *president director*.

## **1.2 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aspek investasi yang paling berharga dan perlu untuk dijaga dalam suatu organisasi. Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya (Samsuni, 2017)

Pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia dilakukan dengan meningkatkan kemampuan dan keterampilan melalui jalur pendidikan dan pelatihan di suatu organisasi yang dapat memberikan manfaat sebagai upaya pengembangan diri bagi

karyawan untuk semakin berprestasi. (Yusup, 2021). Pendidikan berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga kerja yang diperlukan oleh sebuah organisasi, sedangkan pelatihan berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu jabatan untuk menunjang *skill* karyawan. Tujuan dari pengembangan sumber daya manusia yaitu mempersiapkan keunggulan kompetitif pada karyawan agar memiliki kompetensi yang tinggi untuk adanya perubahan posisi pada kebutuhan di organisasi dalam jangka panjang

Perusahaan wajib memperhatikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan karyawannya, sehingga dapat membuat karyawan semakin menyadari bahwa mereka memiliki potensi yang sangat berharga yang berada di dalam dirinya dan membuat mereka tidak menyalahgunakan kesempatan berharga itu untuk selalu berkembang dan berusaha (Gustiana dkk., 2022a)

Program pengembangan sumber daya manusia di perusahaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sebagai contoh, pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian pengembangan sumber daya manusia kepada karyawan sebagai peningkatan kinerja karyawan yang terfokus pada program pengembangan karir. Adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan didapatkan dari bagaimana cara perusahaan memperhatikan karyawan, karena karyawan yang memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi berasal dari bagaimana cara perusahaan dalam memberikan *feedback* dan *reward* berupa gaji dan tunjangan. Karyawan juga merasa puas jika kinerjanya dihargai oleh perusahaan dan kemudian perusahaan pun mulai menyadari bahwa karyawan merupakan aset paling berharga.

Kinerja karyawan yang tinggi dapat terjadi apabila perusahaan sering memberikan pelatihan kepada karyawan karena dapat menghasilkan ruang lingkup yang luas dalam meningkatkan kemampuan dan pengetahuan karyawan. Karyawan yang merasa puas setelah mengikuti pelatihan dari program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk menjadi lebih semangat dalam melaksanakan pekerjaannya dan semakin menjunjung hasil yang lebih baik demi tercapainya tujuan-tujuan perusahaan.

PT Bukit Asam Tbk adalah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang industri pertambangan yang berlokasi di Tanjung Enim, Sumatera Selatan. Pada tahun 2022 memiliki target produksi batu bara sebesar 37 juta ton dan kemudian pada tahun 2023 meningkat target produksi batu bara sebesar 41 juta ton. Penjualan batu bara pada tahun 2022 sebanyak 31 ton kemudian naik 17% pada tahun 2023 sebesar 37 ton. Tentunya dengan data tersebut terlihat bahwa adanya pencapaian peningkatan target produksi dan penjualan ini menjadi acuan PT Bukit Asam Tbk dalam mempertahankan dan meningkatkan daya saing. Untuk tetap selalu berkomitmen terus mengembangkan program pengembangan karyawan yang efektif dengan mempunyai kualitas sumber daya manusia yang sangat berkualitas dalam meningkatkan kinerja operasional perusahaan yang positif (PT Bukit Asam Tbk, 2024)

Dalam realisasi pelaksanaan program pengembangan sangat diperlukan untuk menyusun suatu program. *Training need analysis* (TNA) sangat penting dalam penyusunan program sumber daya manusia di PT Bukit Asam Tbk. Dalam proses mengidentifikasi kebutuhan pengembangan kompetensi karyawan, tidak hanya diberikan melalui rekomendasi dari Bukit Asam *Learning Center* (BA-LC) namun bisa dari rekomendasi dari setiap satuan kerja yang diajukan oleh manajer atau karyawan yang memberikan rekomendasi pelatihan di PT Bukit Asam Tbk.

Program pengembangan karyawan di PT Bukit Asam Tbk merupakan salah satu aspek kunci dalam memastikan karyawan selalu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk membahas tentang kepuasan karyawan terhadap program-program tersebut. Karyawan yang sudah berkembang dapat dilihat dari perubahan sikapnya, adanya perbaikan terhadap ilmu pengetahuan yang dimiliki dan adanya peningkatan keterampilan. Jika ketiga hal tersebut tidak menunjukkan adanya peningkatan maka program dari perusahaan dapat dikatakan gagal. (Titik Nurbiyati, 2015)

Kondisi yang dilakukan pada saat melaksanakan program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk yaitu adanya program *inhouse* dan *exhouse*. Program *inhouse* yang dilaksanakan sendiri oleh PT Bukit Asam Tbk dengan berlokasi di *learning and development* dan menggunakan mentor dari perusahaan seperti *assistant manager*

ataupun *general manager*. Sedangkan program *eksternal* di laksanakan di luar kota dan menggunakan mentor dari suatu *vendor* seperti pelatihan *good mining practice* yang berisikan materi tentang teknis-teknis pertambangan kemudian di realisasikan dengan *vendor* bernama PT Samudra Karya Mustika (SKM)

Dalam aspek lingkungan bisnis yang selalu berubah dan semakin kompetitif, maka PT Bukit Asam Tbk sangat perlu memiliki karyawan dengan mempunyai pengetahuan yang terampil dalam beradaptasi dan bersaing. Dengan meneliti kepuasan karyawan terhadap program pengembangan yang ada di PT Bukit Asam Tbk ini maka perusahaan kemudian akan mengetahui seberapa berhasilnya dan apakah masih terdapat kekurangan terhadap program-program tersebut. Jika masih terdapat kekurangan maka perusahaan dapat segera membuat perbaikan untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik memilih PT Bukit Asam Tbk untuk dijadikan tempat kegiatan magang karena *branding* pelatihan untuk karyawan yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk ini sangat baik dan sangat mensejahterakan karyawannya. Maka dari itu penulis melakukan kegiatan magang dan tertarik mengetahui tingkat kepuasan karyawan dengan judul laporan magang tugas akhir **“Kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk”**

### **1.3 Rumusan Masalah**

PT Bukit Asam Tbk selalu mengutamakan kualitas sumber daya manusia. Perusahaan ini selalu memberikan fasilitas untuk dilakukannya proses pelatihan baik pelatihan yang diadakan *inhouse* maupun *exhouse*. Selama melakukan kegiatan magang berlangsung, peneliti mengajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian kepuasan karyawan yang telah diberikan pelatihan terhadap *vendor* yang sudah di fasilitasi oleh PT Bukit Asam Tbk ?
2. Bagaimana penilaian kepuasan antara atasan dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan ?



## **1.4 Tujuan Magang**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai peneliti dari kegiatan magang ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui penilaian kepuasan karyawan yang telah diberikan pelatihan terhadap *vendor* yang sudah di fasilitasi oleh PT Bukit Asam Tbk
2. Mengetahui penilaian kepuasan antara atasan dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan

## **1.5 Manfaat Magang**

### 1.1.1 Manfaat magang bagi mahasiswa

1. Adanya penambahan pengalaman dan ilmu baru untuk mahasiswa dari kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan.
2. Mempermudah mendapatkan peluang kerja setelah lulus dari Universitas dikarenakan adanya penambahan *soft skill* maupun *hard skill*
3. Melatih mahasiswa untuk beradaptasi dan bertanggung jawab di dalam dunia kerja.

### 1.1.2 Bagi Universitas Islam Indonesia

1. Sebagai penambah referensi untuk mahasiswa selanjutnya yang ingin melaksanakan magang dan pembuatan tugas akhir.
2. Dapat mempererat kerjasama antara Universitas Islam Indonesia dengan Perusahaan PT Bukit Asam Tbk.

### 1.1.3 Bagi PT Bukit Asam Tbk

1. Kegiatan mahasiswa magang dapat membantu mempermudah dalam kontribusi penyelesaian tugas dan proyek karyawan.
2. Sebagai sarana pengabdian ke masyarakat di dalam bidang pembangunan bidang Pendidikan.

## BAB II

### KAJIAN LITERATUR

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Training Need Analysis*

*Training Need Analysis* (TNA) merupakan etika dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang menjadi prioritas agar dapat memiliki target dan tujuan yang lebih jelas (Suganda dkk., 2021). Dengan mempunyai gambaran komprehensif tentang materi, waktu dan strategi pada saat pelatihan berlangsung maka dapat diketahui relevansi kebutuhan pelatihan yang dibutuhkan untuk karyawan. Dikarenakan suatu organisasi tidak dapat menentukan pelatihan tanpa menganalisis kebutuhan dan tujuan yang ingin dicapai.

Ada beberapa pendekatan yang dilakukan *training need analysis* yaitu *organizational based need analysis*, *job competencies based need analysis* dan *person competencies based analysis* (Asniwati, 2020). *Organizational based need analysis* yang mengklasifikasikan kebutuhan pelatihan berdasarkan kepentingan strategis perusahaan yang berfokus pada aspek perusahaan seperti tujuan perusahaan, iklim dalam perusahaan, sumber daya yang dimiliki hingga faktor internal maupun eksternal. Pendekatan ini digunakan ketika menghadapi perubahan situasi perusahaan baik secara strategis hingga pergeseran landasan nilai di perusahaan. *Job competencies based need analysis* yang menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan kebutuhan tiap posisi atau jabatan yang dipegang karyawan di perusahaan dan melihat tentang adanya modul pelatihan yang dilakukan dengan cara *building* dan *buying*. Jika perusahaan memilih *building*, artinya perusahaan sanggup dalam membuat modul pelatihan untuk tiap posisi di perusahaan. Sedangkan jika memilih *buying*, maka perusahaan membeli modul tersebut dari pihak ketiga. *Person competencies based analysis* menganalisis individu yang harus membutuhkan pelatihan dan jenis pelatihan apa saja yang harus diberikan ini berguna untuk menjawab kesenjangan yang ada antara *skill* yang dimiliki karyawan dengan persyaratan suatu posisi yang dimiliki oleh

perusahaan. Masalah pada operasional perusahaan ini dapat diatasi dengan metode 5 *why* untuk mengeksplorasi penyebab hubungan yang mendasari sehingga ditemukan akar masalah yang sesungguhnya.

Langkah proses melakukan analisis kebutuhan pelatihan yaitu dengan menganalisis kesenjangan kinerja karyawan yang melihat tingkat perbandingan antara produktivitas kinerja yang dibutuhkan dengan produktivitas dari organisasi, kemudian menganalisis akar masalah yang terjadi di dalam kesenjangan kinerja dikarenakan setiap perusahaan mempunyai *level* standar yang harus dipenuhi oleh semua karyawan. Selanjutnya menganalisis kebutuhan yang mencakup analisis pelatihan, analisis pekerjaan, analisis lingkungan dan analisis biaya dan manfaat. Kemudian adanya rekomendasi untuk solusi pelatihan yang diusulkan oleh perusahaan dengan melakukan pengidentifikasian jenis program pelatihan yang tepat.

Proses *training need analysis* dikategorikan menjadi dua jenis yaitu reaktif dan proaktif. Reaktif terjadi jika adanya perbedaan persepsi diantara para pengambil keputusan dan proaktif yaitu terjadi saat kinerja karyawan dengan standar dan harapan mengalami perubahan di masa mendatang. *Training need analysis* proaktif ini dibagi menjadi dua jenis yaitu pendekatan *preventive* dan pendekatan *developmental*. Dalam pendekatan *preventive* dirancang untuk meyakinkan karyawan untuk dapat memenuhi *future expectation* dari *current job*, sedangkan *developmental puprose* merupakan hasil persepsi penilaian dari manajer sebagai *supervisor* yang kemudian akan merancang program pelatihan untuk karyawan dan membahas apakah pelatihannya akan dikembangkan menuju level tertinggi atau sudah terpenuhi (Irianto, 2007).

Kelebihan *training need analysis* yaitu dapat menentukan pelatihan dilihat dari keterampilan, pengetahuan kompetensi, meningkatkan produktivitas kinerja di dalam perusahaan dan membantu meningkatkan kualitas perusahaan. Kekurangan *training need analysis* yaitu prosesnya memerlukan waktu yang cukup lama karena terdapat banyaknya proses penilaian dan survei, memerlukan biaya yang cukup besar karena bekerja sama dengan pihak luar, rendahnya tingkat respons dari para karyawan SDM yang terlalu mengabaikan usulan pelatihan dari satuan kerja yang menyebabkan tidak

tercapainya jumlah kuota pelatihan dan masih terdapat ketidakjujuran karyawan pada saat proses memberikan penilaian evaluasi terhadap *vendor* dan antar karyawan.

### **2.1.2 Training**

*Training* atau pelatihan adalah proses dalam mengembangkan sumber daya manusia yang beracuan kepada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan setelah menduduki suatu jabatan di dalam suatu organisasi (Apriliana & Nawangsari, 2021).

Untuk menutupi kesenjangan yang ada di perusahaan maka dilakukan adanya pelatihan yang bertujuan untuk penanaman pengetahuan bagi karyawan, mengembangkan perubahan perilaku karyawan dengan menjalankan kewajiban pelaksanaan tugas yang mengacu kepada aspek keterampilan kerja dan menciptakan kesadaran akan sikap yang menunjukkan bahwa pelatihan itu sangat penting (Larasati, 2018).

Menurut (Gustiana dkk., 2022) pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) mempunyai arti yang berbeda yaitu pada pelatihan lebih berfokus kepada peningkatan kinerja karyawan dalam jangka pendek yang mengacu pada posisi jabatan yang sedang dijalani. Sedangkan pengembangan lebih bersifat formal untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan dalam jangka waktu panjang agar memenuhi kebutuhan pada perubahan dalam memperoleh jabatan dimasa yang akan datang.

Beberapa proses dalam program pelatihan untuk mewujudkan SDM yang berkualitas yaitu dengan 1) Evaluasi kebutuhan pelatihan, untuk mengumpulkan data karyawan dan mengidentifikasi adanya potensi yang bagus dalam suatu posisi dan program pelatihan, 2) Adanya pengembangan program pelatihan yang dirancang dengan metode yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan untuk memenuhi kebutuhan organisasi dan 3) Penilaian program pelatihan yang melihat bahwa program yang sudah dijalani apakah sudah sesuai dengan tujuan perusahaan dan kemudian mendapatkan *feedback* tentang jalannya program tersebut (Herlina, 2021).

### **2.1.3 Job Satisfaction**

*Job satisfaction* adalah suatu tingkat pengukuran yang mengukur segala aspek tentang tingkat kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan melihat dari aspek perilaku, afektif dan kognitif. Pada *job satisfaction* terbagi menjadi dua yaitu *job satisfaction intrinsik* dan *job satisfaction ekstrinsik*. *Job satisfaction intrinsik* selalu berfokus pada pekerjaan yang dilakukan seperti tugas dan kewajiban tanggung jawab. Sedangkan *job satisfaction ekstrinsik* berfokus pada kondisi di dalam pekerjaan tersebut seperti lingkungan kerja, gaji, atasan dan rekan kerja.

*Job satisfaction* merupakan salah satu faktor penting yang sangat mempengaruhi kepuasan hidup dikarenakan pada sebagian besar waktu manusia selalu dihabiskan ditempat kerja (Marcella Sharon dkk., 2023)

*Job satisfaction* mengacu kepada reaksi emosional karyawan mengenai sejauh mana usaha karyawan yang kemudian diberikan feedback yang sesuai terhadap hasil pekerjaannya. Berdasarkan aspek-aspek dari pekerjaannya *job satisfaction* dibedakan menjadi dua yaitu *satisfaction* tentang karyawan yang menyukai pekerjaannya dan *dissatisfaction* yaitu karyawan yang tidak menyukai pekerjaannya. Pendekatan pada *job satisfaction* terdapat *global approach* yaitu perasaan terhadap pekerjaan secara umum, perlu diketahui bahwa setiap individu memiliki *value* dan *feeling* yang berbeda didasari oleh nilai-nilai budaya. dan *job facet approach* yaitu evaluasi per bidang yang terdiri atas pembayaran, promosi, keuntungan, visi dan misi, keamanan, komunikasi dan kondisi pekerjaan.

Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan menghasilkan kinerja yang unggul dapat terbentuk pada saat seseorang mendapatkan apa yang diinginkan dan pantas dianggap sebagai haknya (Ariani & Mugiastuti, 2022)

*Job satisfaction* karyawan harus diciptakan dengan sangat baik supaya moral kerja dan kedisiplinan karyawan semakin meningkat. Kepuasan di dalam pekerjaan adalah kepuasan yang dinikmati kemudian memperoleh hasil *feedback* atau pujian terhadap hasil kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan di dalam

pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa (Bernice dkk., 2020)

#### **2.1.4 Job Performance**

*Job performance* adalah perilaku dari karyawan yang bertindak sesuai dengan posisinya secara langsung maupun tidak langsung untuk berkontribusi dalam mendapai tujuan perusahaan (Yeshitila & Beyene, 2019).

Dalam memastikan seluruh karyawan memiliki *job performance* yang sangat memuaskan maka perusahaan dapat melakukan pemantauan secara periodik. (Riana & Anatan, 2023).

Menurut (Anggriani & Puspa, 2023) *job performance* adalah proses untuk mengukur pencapaian karyawan dengan melihat hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas pada saat melaksanakan pekerjaannya untuk selalu memberikan yang terbaik agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

*Job performance* dapat dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor *internal* dan faktor *eksternal* (Kamijan, 2021) . Faktor *internal* dipengaruhi oleh karakteristik dan sifat pribadi karyawan yang berperan dalam mempengaruhi kinerja. Sedangkan faktor *eksternal* adalah dipengaruhi dari lingkungan yang ada di sekitar individu seperti atasan dan rekan kerja, fasilitas perusahaan dan budaya organisasi di perusahaan.

Untuk melakukan peningkatan *job performance* pada karyawan maka harus melakukan pengukuran kinerja atau KPI (*Key performance Indicator*) yang harus selalu di perbarui supaya bisa selalu memantau kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Memperhatikan hak-hak karyawan seperti gaji, upah, tunjangan, dan fasilitas sesuai jenjang. Memberikan *feedback* agar para karyawan mengetahui sampai mana batas kemampuannya apakah sudah cukup memenuhi target atau masih harus diperbaiki kembali. Perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan skill karyawan. Kemudian perusahaan juga harus memberikan reward sesuai dengan hasil terbaik yang telah diusahakan oleh karyawan supaya karyawan selalu bekerja melebihi target perusahaan.

*Job performance* mengkondisikan perilaku karyawan yang dimiliki perusahaan fenomena yang sering terjadi yaitu hasil kinerja dari perusahaan yang terhambat dikarenakan adanya perilaku atau sifat karyawan yang kurang baik. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kualitas karyawannya dengan memberikan suatu pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawannya (Kingsman dkk., 2018)

## 2.2 Kerangka Laporan magang



Gambar 2. 1 Kerangka Laporan Magang

## **BAB III**

### **METODOLOGI**

#### **3.1 Pendekatan Magang**

Jenis pendekatan magang yang dipakai adalah jenis pendekatan deskriptif kuantitatif. Deskriptif kuantitatif adalah riset pendekatan yang berbentuk pendeskripsian angka atau numerik (statistik). Menurut Nurdin dan Hartati (2019) pendekatan kuantitatif deskriptif adalah penggambaran fakta dan fenomena secara tepat dan akurat sebagai bentuk jawaban atas informasi yang mendalam dari adanya suatu permasalahan. Menurut Sugiyono (2020:64) pendekatan deskriptif adalah pendekatan untuk mengetahui variabel mandiri tanpa membuat perbandingan variabel dan mencari hubungan dengan variabel lain. Metode pendekatan kuantitatif deskriptif membantu untuk menggambarkan dan meringkas data dengan cara yang konstruktif dengan acuan gambaran statistik dan menemukan pola dari sampel data (Sudirman dkk., 2023).

Alasan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif karena dapat memudahkan untuk mendapatkan informasi tentang data – data topik yang sesuai dengan tujuan laporan kegiatan magang. Tujuan menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif yaitu untuk mendeskripsikan dan menarik fenomena yang dapat diamati menggunakan angka dengan maksud sebagai penggambaran isi terhadap suatu variabel dan tidak dimaksudkan untuk menguji suatu hipotesis tertentu. Pengambilan data kegiatan magang ini menggunakan skala ordinal yang memberikan penjelasan penilaian tentang kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk.

#### **3.2 Waktu dan Lokasi Magang**

Kegiatan Magang dilaksanakan sesuai dengan jadwal yang ditentukan terhitung tanggal 06 Februari 2023 sampai dengan 06 Juni 2023. Pada hari kerja yaitu Senin sampai Jum`at, Pukul 07.00 sampai dengan 16.00 WIB.

Lokasi magang ini dilakukan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) yang berlokasi di Bukit Asam *Learning Center* (BA-LC) pada bagian *learning and development* di PT Bukit Asam Tbk. Bukit Asam *Learning Center* (BA-LC) merupakan



pusat pembelajaran di PT Bukit Asam Tbk dengan fungsi utama sebagai penyelenggara pelatihan dan program pengembangan lainnya, dimana peserta tidak hanya mendapatkan teori tetapi juga pengalaman praktek dan bekerja langsung pada bidang yang diajarkan (PT Bukit Asam Tbk, 2024).

Bukit Asam *Learning Center* (BA-LC) menyelenggarakan program pelatihan berbasis teori dan praktek dari berbagai disiplin ilmu yang mencakup pelatihan dalam kelas, *workshop*, dan simulator alat berat. Selain itu juga menyediakan berbagai produk pelatihan baik untuk publik maupun untuk institusi lain dalam bentuk pelatihan *tailor-made*. Pelatihan *tailor-made* adalah pelatihan sebagai penempatan tenaga kerja yang dilakukan atas kesepakatan kerja sama antara perusahaan dan suatu lembaga pelatihan kerja. Pelatihan *tailor made* ini dapat meningkatkan produktifitas karyawan karena mereka akan ditempatkan sesuai dengan keterampilan dan posisi yang mereka minati, oleh karena itu karyawan akan semakin termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Pelatihan ini juga dapat membantu untuk mengurangi beban anggaran biaya rekrutmen maupun pelatihan karyawan baru.

Peran dan tugas Bidang Sumber Daya Manusia (SDM) di Bukit Asam *Learning Center* (BA-LC) adalah mengatur dan mengawasi seputar pelatihan dan pengembangan, pembuatan nota dinas, pengusulan pelatihan pengembangan karyawan yang dilihat dari IDP, *onboarding* karyawan baru, penerimaan magang, KP dan TA, pemberian tugas belajar, dan Assesment

### **3.3 Unit Analisis dan Subjek Magang**

#### **3.3.1 Unit Analisis**

Unit analisis merupakan tempat yang akan penulis jadikan sumber sebagai dasar pengumpulan data dan sebagai proses analisis data selama kegiatan magang dilakukan.

Target magangnya berupa individu, beberapa kelompok, latar peristiwa sebagai subjek magang. Unit analisis dalam laporan magang ini adalah kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk.

### **3.3.2 Subjek Magang**

Subjek magang adalah pihak – pihak yang terlibat akan dijadikan sampel dalam proses penyelesaian laporan magang. Subjek magang adalah batas dalam menentukan sesuatu sebagai titik variabel. Subjek magang dimaknai sebagai orang yang dapat dimanfaatkan untuk memberikan informasi latar belakang penyelesaian laporan magang (Rahmadi, 2011:62).

Menurut (Sugiyono, 2013:80) populasi merupakan keseluruhan jumlah yang terdiri atas subjek yang mempunyai karakteristik untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam kegiatan magang ini yaitu karyawan yang bekerja di PT Bukit Asam Tbk. Menurut (Sugiyono, 2013:81) sampel merupakan suatu karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan digunakan untuk laporan kegiatan magang. Sampel dalam laporan magang ini yaitu karyawan PT Bukit Asam Tbk yang telah mengikuti serangkaian kegiatan training dari awal hingga pada tahap evaluasi yang bersumber dari jejang atasan maupun jejang karyawan.

### **3.4 Sumber Data**

Data yang digunakan penulis dalam laporan magang ini ada adalah data primer dan data sekunder.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung didapatkan dari perusahaan sebagai sumber pertama, kemudian dikumpulkan dan diberikan baik dalam bentuk data karyawan, data penyebaran kuisisioner, maupun data resmi dari perusahaan (Purba & Parulian Simanjuntak, 2011:106).

#### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan oleh suatu instansi untuk tujuan tertentu yang sudah berbentuk data statistik resmi (Purba & Parulian Simanjuntak, 2011:107). Sumber data ini adalah data pelengkap yang memiliki fungsi untuk melengkapi data yang diperlukan di dalam data primer. Data sekunder yang sudah jadi dikumpulkan sudah berbentuk data publikasi, yang bertujuan untuk keperluan riset. Data yang diperoleh didapatkan melalui arsip dokumen yang ada di PT Bukit Asam Tbk berupa

profil perusahaan dan data-data yang berhubungan dengan kepuasan karyawan dalam program pengembangan yang ada di perusahaan.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu :

#### **1. Survei Kuisisioner**

Menurut (Sugiyono, 2013) survei kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberi beberapa pertanyaan kepada responden.

#### **2. Dataset Statistik**

Dataset statististik merupakan penggunaan data yang sudah tersedia yang dikumpulkan oleh pihak ke-3 yaitu PT Bukit Asam Tbk yang memiliki otoritas. Dataset statistik yang didapatkan berupa data mentah yang belum diolah seperti survei, data publik, maupun data khusus yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk.

#### **3. Observasi**

Observasi adalah suatu aktivitas pengamatan mengenai suatu objek tertentu secara teliti dan langsung ada di lokasi kegiatan magang yang bercirikan objektif, faktual dan sistematis. Penulis melakukan observasi secara langsung di PT Bukti Asam Tbk untuk menemukan adanya informasi tentang kepuasan yang dirasakan oleh karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk.

#### **4. Studi Literatur**

Studi literatur yang digunakan dalam pembuatan laporan bersumber dari buku-buku panduan teori, dan adanya pemberian data-data tentang kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk yang kemudian penulis mengolahnya menjadi data akhir.

### **3.6 Alat Analisis**

Alat analisis adalah proses dalam menguraikan dan mengolah data untuk dapat diambil kesimpulan akhir yang berharga. Data tersebut diperoleh dari hasil observasi, arsip data, dokumentasi dan catatan lapangan yang kemudian disusun ke dalam pola dan menarik kesimpulan sehingga data tersebut menjadi lebih mudah untuk dipahami. Alat analisis yang digunakan dalam laporan magang ini yaitu :

1. Kuantitatif deskriptif

Kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mencari nilai tengah (*mean*) yang dihitung dari rata-rata numerik dari sekumpulan nilai pada proses laporan magang.

2. Skala Ordinal

Skala Ordinal adalah pengukuran kuantitatif yang menggunakan urutan tertentu untuk memberikan peringkat pada data yang memerlukan urutan saat melakukan proses evaluasi. Skala ini juga mengukur data yang memiliki sifat non-numerik dan nilai intervalnya tidak diketahui.

## BAB IV

### HASIL KEGIATAN MAGANG DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Pelaksanaan Kegiatan Magang

Penulis melakukan observasi untuk memperdalam materi dengan tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Melakukan kegiatan magang bagi mahasiswa di PT Bukit Asam Tbk selama 4 bulan
2. Terlibat aktif pada satuan kerja *learning and development* bagian Sumber Daya Manusia Stratejik (SDMS) di PT Bukit Asam Tbk
3. Menganalisis kegiatan realisasi *training need analysis* dan evaluasi kinerja dan kepuasan pada karyawan di PT Bukit Asam Tbk.

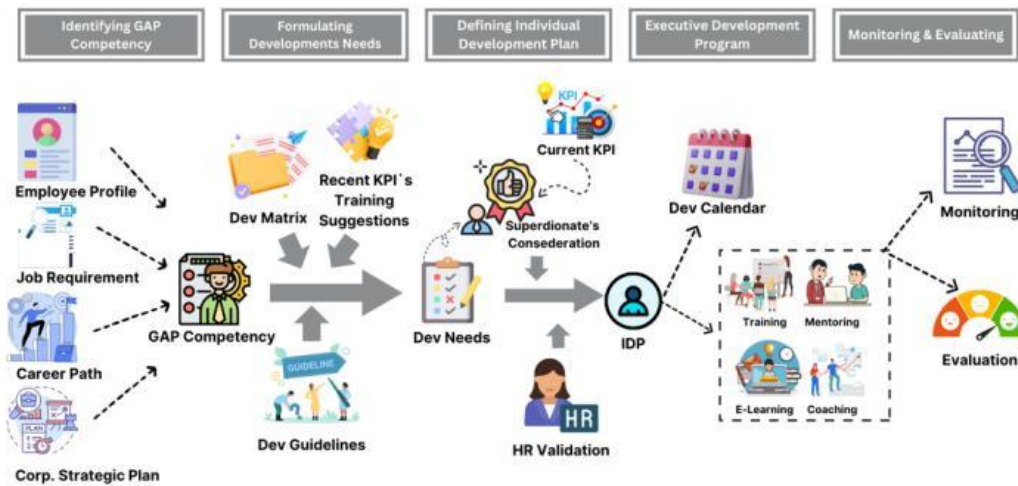
PT Bukit Asam Tbk memiliki banyak struktur pelatihan, hasil penemuan yang sudah peneliti temukan akan diperdalam melalui kevalidan informasi yang berasal dari pihak *internal* di PT Bukit Asam Tbk yaitu dalam mengembangkan kompetensi manajerial, kepemimpinan dan pelatihan yang bersifat wajib untuk karyawan terdapat beberapa kategori di antaranya :

- a. Bukit Asam *Executive Development* Program (BA-EDP) yaitu pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan karyawan yang ada di BOD-1
- b. Bukit Asam *Middle Management Development* Program (BA-MMDP) yaitu pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan karyawan yang ada di BOD-2.
- c. Bukit Asam *Leadership Acceleration Development* Program (BA-LADP) yaitu pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan kompetensi manajerial dan kepemimpinan karyawan *top talent* yang ada di BOD-2.
- d. *Directorship* Program (DP) yaitu pelatihan yang bertujuan untuk membekali karyawan BOD-1 dan BOD-2 untuk memiliki kompetensi yang dibutuhkan dalam menduduki jabatan sebagai direktur atau komisaris.

- e. *Coaching Program (CP)* yaitu pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan struktural agar dapat memaksimalkan potensi dirinya, mengembangkan tim serta membangun budaya *coaching* di PTBA.

### Proses alur *Training Need Analysis (TNA)*

Sebelum melakukan kegiatan pelatihan, pihak *internal* PT Bukit Asam wajib menyusun dan menjalani setiap proses dari alur *Training Need Analysis (TNA)*. Tahapan pembuatan data *training need analysis* sebagai berikut :



Gambar 4. 1 Alur *Training Need Analysis (TNA)*

#### a. Adanya *identifying GAP competency* :

Selaras dengan tujuan perusahaan yang ingin menjadi perusahaan dengan energi kelas dunia, tentu saja akan selalu meningkatkan produktivitas karyawannya dengan menganalisis kebutuhan pelatihan berdasarkan kepentingan strategis perusahaan yang berfokus pada aspek perusahaan. PT Bukit Asam Tbk memiliki beberapa kesenjangan kompetensi pada saat perusahaan melakukan pembuatan strategi rencana perusahaan dalam jangka waktu yang panjang. Namun mereka dapat mengatasinya dengan melakukan analisa dan melakukan koordinasi dengan atasan, rekan kerja dan individu. Dikarenakan pada setiap satuan kerja pasti memiliki beberapa karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik maka akan menghambat pekerjaannya.

Analisa kesenjangan kompetensi tersebut didapatkan dengan melihat beberapa faktor dibawah ini yaitu :

*Corporate Strategic Plan* yaitu perusahaan membuat strategi rencana perusahaan untuk strategi jangka panjang, melakukan pengendalian dan analisa pada tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan

*Career Path* yaitu Jenjang karir yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang bertujuan sebagai acuan dalam memotivasi kinerja karyawan untuk mencapai jenjang yang lebih tinggi dan memotivasi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

*Job Requirement* yaitu kualifikasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam kebutuhan posisi kinerja

*Employee Profile* yaitu profil tentang karyawan yang berisikan tentang identitas karyawan dan informasi lainnya seperti nama, satuan kerja, nomor telepon, kompetensi dan jabatannya.

**b. Identifikasi *formulating development needs* :**

Setelah diketahui kesenjangan kompetensinya maka selanjutnya dilakukan *development guidelines* atau *nine box matrix* yaitu alat untuk mengukur kinerja kemampuan karyawan baik individu maupun anggota divisi dan satuan kerja yang bertujuan untuk memutuskan siapa saja karyawan yang masih memiliki kesenjangan atau karyawan yang sudah layak untuk mendapatkan promosi. *Nine box matrix* merupakan grafik pemetaan dengan dua sumbu yaitu sumbu horizontal mencakup kinerja dan sumbu vertikal mencakup potensi. Setiap sumbu dari kinerja dan potensi memiliki kategori rendah, sedang dan tinggi. *Development guidelines* di PT Bukit Asam Tbk sebelumnya memiliki 9 box namun seiring berjalannya waktu terjadi penurunan menjadi 5 box.

*Development Matriks* yaitu PT Bukit Asam Tbk mempunyai *development matrix* yang berisi satu tahap lebih *advance* daripada *training martix*. *Development Matrix* ini berisi tentang semua data kesenjangan yang dimiliki oleh karyawan. PT Bukit Asam Tbk sudah memiliki beberapa panduannya termasuk masing-masing kompetensi, *level* dan materi yang akan dibahas. Aspek – aspek tersebut nantinya akan menjadi panduan dalam menjalankan *training public*, seperti adanya pelaksanaan *training* Manajemen Sumber

Daya Manusia (SDM) dengan judul pelatihan kompetensi tertentu maka PT Bukit Asam Tbk akan memberikan materi yang wajib akan dilaksanakan.

*Recent KPI's Training Suggestion* yaitu pengukuran dan evaluasi kerja yang diberikan oleh atasan untuk menilai kinerja karyawan dan mengukur dampaknya terhadap kinerja perusahaan.

**c. Identifikasi defining individual development plan**

*Development needs* yaitu daftar *list* kebutuhan pengembangan yang sudah dianalisis melalui kesenjangan dan penilaian kinerja karyawan.

Adanya *Superdionate's Consederation* sebagai atasan melihat dari hasil *Current KPI (Key Performance Indicator)* karyawan. KPI adalah rancangan tujuan tiap semester yang diatur di awal tahun dan rancangannya bisa berubah, ini berfungsi untuk melihat seberapa efektif perusahaan dalam mencapai tujuannya. Peran atasan sangat penting dalam melakukan pengajuan pelatihan untuk karyawan, berikut cara atasan memberikan dan merekomendasikan pelatihan kepada karyawan yaitu dengan :

- a. Melakukan pengamatan terhadap kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan yang diamati belum menghasilkan pekerjaannya sebaik mungkin maka atasan mengusulkan untuk mengikuti pelatihan
- b. Adanya penugasan dalam bidang baru yang diberikan oleh atasan kepada karyawan
- c. Sebagai pemberian bekal ilmu pada dalam suatu bidang tertentu yang akan menambah *skill*.
- d. Melakukan koordinasi dengan karyawan untuk pelatihan yang dibutuhkan dalam meningkatkan *skill* nya.

Pada saat atasan memberikan usulan pelatihan kepada karyawan tentunya terdapat penolakan dari karyawan tersebut dengan berbagai alasan seperti pelatihan yang dilakukan tidak sesuai dengan pekerjaannya, terlalu sibuk dan banyaknya pekerjaan sehingga tidak dapat mengikuti pelatihan. Namun atasan akan selalu melakukan negosiasi dan berdiskusi dengan karyawan tentang pelatihan apa yang sangat dibutuhkan oleh karyawan.

Usulan selanjutnya berasal dari *HR Validation* yaitu adanya validasi pemberian saran pelatihan dari sumber daya manusia dikarenakan SDM memberikan daftar kriteria untuk




karyawan tertentu yang kemudian akan diajukan kepada atasan pada satuan kerja. Apabila atasan mengusulkan suatu pelatihan namun usulannya sangat jauh dari usulan SDM maka SDM berhak menolak usulan tersebut karena SDM mempunyai aturan tertentu sebagai prosedur antrian usulan pelatihan.

Selanjutnya terbentuknya IDP (*Individual Development Program*) dapat membantu karyawan untuk mencapai karir dalam jangka pendek maupun jangka panjang dan meningkatkan kinerja. Terdapat 3 jenis IDP yaitu *formal learning*, *social learning* dan *experiential learning*. *Formal learning* yaitu kegiatan pengembangan berupa pemberian materi pembelajaran *formal in class* seperti *training*, sertifikasi, *workshop*, seminar dan tugas belajar. *Social learning* adalah kegiatan yang pengembangannya berupa *coaching*, *mentoring*, *konseling*, *feedback* dan *sharing knowledge*. *Experience learning* yaitu proses pengembangan dengan memberikan *project assignment* seperti karyawan diberikan tugas untuk membuat *training need analysis*. Ini bertujuan supaya kedepannya jika ada *job rotation* maka karyawan tersebut bisa melaksanakan tugasnya dengan baik dan mendapatkan ilmu sendiri seperti tentang tata cara pembuatan TNA, tata cara penyusunan TNA dan skill apa saja yang dibutuhkan dalam penyusunan TNA tersebut. Hal ini termasuk kedalam pengembangan dan penugasan. Selanjutnya *job shadowing* dimana karyawan diberikan tugas menduduki posisi jabatan bayangan seperti mengharuskan memposisikan dirinya berada pada posisi atasannya dengan melakukan pengambilan suatu keputusan tertentu ,namun karyawan tersebut tetap berada pada posisinya.






#### **d. Identifikasi executive development program**

Jika usulan pengembangan sudah sesuai maka bagian *learning and development* menyusun *development calendar*. *Development calendar* yaitu penyusunan terhadap jadwal yang akan dilakukannya proses pelatihan setelah melakukan menyesuaikan dengan jadwal kosong dari para karyawan yang akan diberikan pelatihan.

**Perbandingan Alternatif Vendor Training (Judul Pelatihan)**



Aspek	(Nama Vendor)	(Nama Vendor)	(Nama Vendor)	(Nama Vendor)
Materi				
Durasi				
Biaya				
Fasilitas				
Tim trainer				
Jadwal pelatihan terdekat				
Lokasi Training				
Training Method				
Catatan khusus				

 @bukitasamptba
 PT Bukit Asam Tbk
 BukitAsamPTBA
 PT BUKIT ASAM Tbk
 www.ptba.co.id

Gambar 4. 2 Alternatif perbandingan vendor pada program pelatihan

Pada proses pelatihan ada 4 aspek yaitu *training*, *mentoring*, *e-learning*, dan *coaching* yang berfungsi supaya metode pengembangan karyawan berjalan secara efektif. Gambar 4.2 memberikan gambaran bahwa pada saat mencari vendor pelatihan sangat diperlukan untuk melihat perbandingan antar vendor mulai dari aspek materi, durasi pelatihan, biaya, fasilitas yang didapatkan, kualitas trainer, jadwal pelatihan terdekat, lokasi training, metode training dan catatan khusus. Pada proses ini prosedur pelatihan akan ditentukan secara *online* atau *offline*.

**e. Identifikasi Monitoring & Evaluating**

NOPEG	NAMA	JABATAN	JJ	KOMPETENSI	REKOMENDASI PPKP	USULAN SDM	USULAN PENGEMBANGAN	PRIORITAS	KODE PELATIHAN

JUDUL PELATIHAN	RENCANA	REALISASI	TW	JUDUL PENYELENGGARA	PENYELENGGARA	KET. VALIDASI PELAKSANAAN	SOURCE	SATKER (SESUAI NOPEG)	PENDIDIKAN

PENGALAMAN KERJA	NOMOR ND	TANGGAL ND	PIC PENDAFTAR	KONFIRM VENDOR	KONFIRM ATASAN	PENDAFTARAN	INPUT ELLIPSE	CETAK NOTA DINAS	APPROVAL NOTA DINAS

PROSES SPPD	DISTRIBUSI NOTA DINAS	TAGIHAN PEMBAYARAN	CLOSING ELLIPSE	KET. PROGRESS TERAKHIR	TINDAK LANJUT	STATUS

Gambar 4. 3 Monitoring Rencana Pengembangan Tahunan

Gambar 4.3 merupakan rekapitulasi *monitoring* rencana pengembangan tahunan untuk seluruh karyawan yang dilakukan secara detail menggunakan *microsoft excel*. Pada proses ini melibatkan konsentrasi yang sangat tinggi, membutuhkan waktu dan membutuhkan jumlah karyawan yang seharusnya lebih mencukupi untuk menginput *database* TNA karyawan, dikarenakan tidak semua karyawan memiliki keahlian untuk menginput *database* TNA ini (Nurchayanto, 2021).

NP	NAMA	JJ	JABATAN	VP/SVP	DIVISI	LOKASI KERJA	TNA	JUDUL PELATIHAN	KODE PEL	MULAI	SELESAI	TEMPAT	LEMBAGA	BLN	STATUS

Gambar 4. 4 Realisasi *Final Training Need Analysis*

Gambar 4.4 merupakan format realisasi *final training need analysis* yang dilaporkan di setiap laporan pelatihan dan pengembangan per triwulan.

Setelah dilakukan pelatihan maka akan dilakukan evaluasi. Evaluasi ini terdiri dari dua bagian yaitu pada saat berlangsungnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan dan saat 3 bulan setelah pelatihan yaitu penilaian kepuasan yang dilakukan oleh atasan dan rekan kerja.

## 4.2 Diskusi dan Pembahasan

Setelah menyelesaikan seluruh rangkaian proses *training need analysis*. Selanjutnya terdapat data realisasi pelatihan yang dapat menjadi acuan dalam melihat kepuasan program pelatihan yang telah di lakukan oleh karyawan. Berikut merupakan data realisasi *training need analysis* yang dilakukan PT Bukit Asam Tbk pada tahun 2022 :

REALISASI TRAINING NEED ANALYSIS KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK TAHUN 2022															
NO	DIVISI	SATUAN KERJA	BULAN												
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	
1	DIREKTUR PENGEMBANGAN USAHA	KOMERSIAL	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2		PENGEMBANGAN ENERGI	1	0	0	1	0	0	0	1	3	0	0	0	
3		PENGEMBANGAN LOGISTIK & INFRASTRUKTUR	2	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	
4		PENGEMBANGAN HILIRIASI	0	0	1	0	0	3	2	0	0	0	0	0	
5		DIREKTUR PENGEMBANGAN USAHA	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	0	
6		PIMPRO PEMBANGUNAN SARANA PENUNJANG	3	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	
7		PIMPRO PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	3	0	
8	DIREKTUR KEUANGAN DAN MANAJEMEN RISIKO	ANGGARAN & AKUNTANSI	0	1	0	0	0	1	1	0	3	0	0	0	
9		TEKNOLOGI INFORMASI	0	0	3	0	0	0	0	0	2	0	0	0	
10		MANAJEMEN RISIKO	0	0	0	1	0	0	2	0	1	0	1	0	
11		KEUANGAN KORPORAT	0	0	0	0	0	0	4	0	3	0	0	0	
12		MANAJEMEN PORTOFOLIO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
13	DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA	SUMBER DAYA MANUSIA OPERASIONAL	1	1	0	0	0	3	0	1	4	9	0		
14		SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIK	1	0	4	0	0	0	2	0	1	2	0	0	
15		SUSTAINABILITY	6	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	
16		HUKUM & REGULASI	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17		PENG. ASET & INFRA. SIPIL PENUNJANG	0	0	8	8	0	6	0	0	6	0	6	4	
18		DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19		PENGADAAN	0	0	24	0	0	9	1	0	4	0	0	0	
20	DIREKTUR OPERASI DAN PRODUKSI	UNIT DERMAGA KERTAPATI	3	11	13	12	0	6	6	2	2	1	3	2	
21		UNIT PELABUHAN TARAHAN	5	11	4	5	0	1	0	0	0	6	22	0	
22		UNIT PERTAMBANGAN OMBILIN	1	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	
23		PERAWATAN	42	23	32	21	0	18	57	118	10	5	24	0	
24		PERENCANAAN	4	4	15	0	0	3	1	0	10	0	7	0	
25		K3L KORPORAT	0	2	1	2	0	3	1	0	3	3	2	0	
26		DISTRIBUSI	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27		LAYANAN OPERASI	0	0	6	0	0	0	7	0	4	2	0	0	
28		OPTIMASI OPERASI PRODUKSI	0	0	2	0	0	2	1	0	1	0	0	0	
29		DIREKTUR OPERASI DAN PRODUKSI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30		PENAMBANGAN	0	1	18	1	0	14	10	8	3	1	19	0	
31	PENGELOLAAN LINGK. & PENUNJANG TAMB.	0	3	5	4	0	7	1	1	1	2	0	2		
32	PENANGANAN & ANGKUTAN BATUBARA	4	7	4	3	16	0	1	5	2	0	47	6		
33	EKSPLORASI	7	6	1	4	0	5	5	0	5	2	10	2		
34	PTBA	SEKERTARIS PERUSAHAAN	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0		
35		SATUAN PENGAWASAN INTERN	0	0	0	0	0	3	0	0	2	2	0	3	
36		SISTEM MANAJEMEN PERUSAHAAN DAN GCG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	3	
37		TUGAS BELAJAR	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL REALISASI			81	72	148	65	16	83	106	135	76	33	154	23	

992

Tabel 4.1 Realisasi *Training Need Analysis* TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022

Berdasarkan data realisasi *training need analysis* pada tabel 4.1 bahwa di dalam PT Bukit Asam Tbk terdapat sekitar 37 satuan kerja. Dimana setiap tahunnya setiap satuan kerja selalu diberikan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan satuan kerja untuk meningkatkan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh setiap karyawan. Pada tahun 2022 total realisasi karyawan yang sudah melakukan pelatihan sejumlah 992 karyawan.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan terbanyak berada pada bulan November sebanyak 154 karyawan dan satuan kerja di PT Bukit Asam Tbk yang sering melakukan pelatihan pada tahun 2022 yaitu satuan kerja perawatan. Pada satuan kerja perawatan, rutin mengikuti kegiatan pelatihan dimana hampir setiap bulan selalu mengikuti. Dari data satuan kerja perawatan membuktikan bahwa pada bulan januari terdapat 42 karyawan, bulan february terdapat 23 karyawan, bulan maret terdapat 32 karyawan, bulan April terdapat 21 karyawan, bulan juni terdapat 18 karyawan, bulan juni terdapat 18 karyawan, bulan Juli 58 karyawan, bulan Agustus terdapat 118 karyawan, bulan September terdapat 10 karyawan, bulan oktober terdapat 5 karyawan, bulan

November terdapat 24 karyawan dan pada bulan Mei dan bulan Desember tidak adanya pelatihan.

TIDAK TEREALISASI TRAINING NEED ANALYSIS KARYAWAN PT BUKIT ASAM TBK TAHUN 2022															
NO	DIVISI	SATUAN KERJA	BULAN												
			JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES	
1	DIREKTUR PENGEMBANGAN USAHA	KOMERSIAL	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2		PENGEMBANGAN ENERGI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3		PENGEMBANGAN LOGISTIK & INFRASTRUKTUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
4		PENGEMBANGAN HILIRIASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
5		DIREKTUR PENGEMBANGAN USAHA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
6		PIMPRO PEMBANGUNAN SARANA PENUNJANG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7		PIMPRO PENGEMBANGAN INFRASTRUKTUR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	DIREKTUR KEUANGAN DAN MANAJEMEN RESIKO	ANGGARAN & AKUNTANSI	0	0	0	0	0	5	1	2	0	0	0	0	
9		TEKNOLOGI INFORMASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
10		MANAJEMEN RISIKO	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
11		KEUANGAN KORPORAT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
12		MANAJEMEN PORTOFOLIO	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
13	DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA	SUMBER DAYA MANUSIA OPERASIONAL	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	
14		SUMBER DAYA MANUSIA STRATEJIK	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	
15		SUSTAINABILITY	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
16		HUKUM & REGULASI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
17		PENG. ASET & INFRA. SIPIL PENUNJANG	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
18		DIREKTUR SUMBER DAYA MANUSIA	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
19	DIREKTUR OPERASI DAN PRODUKSI	PENGADAAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20		UNIT DERMAGA KERTAPATI	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
21		UNIT PELABUHAN TARAHAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	
22		UNIT PERTAMBANGAN OMBILIN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
23		PERAWATAN	0	2	0	2	0	0	10	1	1	0	7	4	
24		PERENCANAAN	0	0	0	3	0	1	0	0	2	0	0	0	
25		K3L KORPORAT	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	
26		DISTRIBUSI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
27		LAYANAN OPERASI	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	
28		OPTIMASI OPERASI PRODUKSI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
29		DIREKTUR OPERASI DAN PRODUKSI	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30		PENAMBANGAN	0	0	1	0	0	5	0	0	0	0	0	0	
31	PENGELOLAAN LINGK. & PENUNJANG TAMB.	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0		
32	PENANGANAN & ANGKUTAN BATUBARA	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0		
33	EKSPLORASI	0	0	0	0	2	1	2	0	1	0	3	0		
34	PTBA	SEKERTARIS PERUSAHAAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0		
35		SATUAN PENGAWASAN INTERN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
36		SISTEM MANAJEMEN PERUSAHAAN DAN GCG	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
37		TUGAS BELAJAR	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
TOTAL TIDAK TEREALISASI			1	3	4	7	2	16	23	4	4	3	13	4	
			84												

Tabel 4.2 Tidak Terealisasi *Training Need Analysis* TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022

Berdasarkan data tidak teralisasi *training need analysis* pada tabel 4.2 bahwa terdapat 84 karyawan yang tidak terealisasi untuk melakukan pelatihan. Pada bulan Juli menduduki posisi paling tinggi yaitu sebanyak 23 orang dari satuan kerja perawatan, satuan kerja anggaran dan akuntansi, satuan kerja manajemen portofolio, satuan kerja sumber daya manusia operasional dan strategik, satuan kerja *sustainability*, satuan kerja pengadaan aset dan infrastruktur sipil penunjang, satuan kerja layanan operasi, satuan kerja penanganan angkutan batubara dan satuan kerja eksplorasi. Posisi paling rendah terjadi pada bulan januari yang berjumlah 1 orang pada satuan kerja K3L korporat.

TIDAK TEREALISASI TRAINING NEED ANALYSIS TAHUN 2022													
NO	KETERANGAN	√											
		JAN	FEB	MAR	APR	MEI	JUN	JUL	AGST	SEPT	OKT	NOV	DES
1	SAKIT	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	CUTI	0	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0
3	ROTASI	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
4	TUGAS LAIN	0	0	3	0	0	2	1	0	0	0	0	0
5	TIDAK MENCAPI MINIMUM PESERTA	1	2	0	7	0	0	15	3	1	0	3	0
6	REVISI NAMA DARI SATKER	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
7	KETERBATASAN PERSONEL SATKER	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	2	0
8	TIDAK SESUAI DENGAN JOBDESK	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9	KUOTA VENDOR PENUH	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
10	RESCHEDULE	0	0	0	0	0	0	2	1	0	0	7	0
11	JADWAL TERLEWAT	0	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0
12	JADWAL MASIH TENTATIVE	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0
13	TIDAK ADA JADWAL OFFLINE	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
14	TIDAK ADA JADWAL ONLINE	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0
15	PERUBAHAN VENDOR TRAINING	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
16	TIDAK ADA JADWAL PADA BULAN TERSEBUT	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
17	SUDAH PERNAH MENGIKUTI TRAINING TERSEBUT	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
TOTAL		1	3	4	7	2	16	23	4	4	3	13	4
		84											

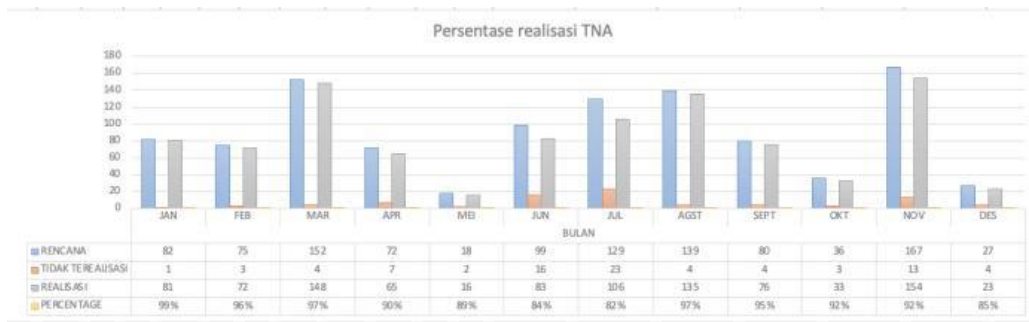
Tabel 4.3 Keterangan Tidak Terealisasi *Training Need Analysis* TW 1 PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022

Pada tabel 4.3 terdapat sekitar 84 karyawan yang tidak terealisasi untuk melakukan pelatihan. Keterangan mengenai ketidakrealisasinya *training need analysis* dikarenakan adanya beberapa faktor. Pada saat melakukan *training* terdapat adanya faktor *internal* yaitu karyawan yang sakit dan cuti, adanya penugasan lain seperti ujian yang menyangkut perkuliahan karyawan, karyawan yang sedang mengikuti program *coaching*, adanya bentrok pada jadwal *assessment*, karyawan yang meminta *reschedule* pelatihan, adanya revisi nama karyawan dari satuan kerja, jadwal pelatihan yang terlewat, adanya rotasi karyawan, dan keterbatasan personel satuan kerja. Solusi yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk ini yaitu melakukan penjadwalan kembali pada pelatihan yang diberikan di bulan selanjutnya dan memberikan judul pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan di satuan kerjanya.

Faktor *eksternal* adalah faktor yang didapatkan dari *vendor* pelatihan yaitu tidak tercapainya minimum peserta, kuota *vendor* penuh, tidak adanya jadwal *offline* atau *online*, tidak terdapat jadwal pelatihan pada bulan tertentu, jadwal yang masih *tentative*. Solusi yang dilakukan yaitu adanya perubahan ulang jadwal pelatihan dan bahkan mengganti *vendor* yang tepat.

Data tabel 4.3 membuktikan bahwa sebanyak 23 orang calon peserta pelatihan gagal mengikuti pelatihan dikarenakan jumlah paling banyak atas tidak tercapainya jumlah

minimum peserta dalam suatu judul *training* yang dilakukan oleh suatu *vendor* tertentu. Dikarenakan pada setiap judul pelatihan yang terdapat pada *vendor* memiliki batasan minimum peserta pelatihan yang berjumlah sekitar 5-10 peserta tiap *batch*.



Gambar 4. 5 Persentase Realisasi *Training Need Analysis* PT Bukit Asam Tbk Tahun 2022

Pada gambar 4.5 terlihat bahwa tingkat *persentase* realisasi *training need analysis* dalam skala 100%. Terlihat pada data gambar 4.5 yang menyatakan bahwa tingkat tertinggi berada pada bulan Januari sebesar 99%, sedangkan tingkat *persentase* terendahnya yaitu berada pada bulan Juli sebesar 82% dikarenakan pada bulan tersebut terjadi banyaknya ketidaktercapainya minimum peserta yang disyaratkan oleh *vendor* pelatihan.

Ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Bukit Asam Tbk memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam mengikuti program pengembangan. Tentu saja ini dapat meningkatkan kualitas kinerja, keterampilan karyawan dan evaluasi terhadap kepuasan sikap karyawan yang patuh terhadap aturan yang ada di perusahaan (Aspriela, 2018) .

Setelah menjalani beberapa sistematis manajemen pelatihan yang diawali oleh tahap perencanaan yaitu *training need analysis*, tahap implementasi pelatihan dan tahap evaluasi. Selanjutnya memasuki tahap evaluasi, pada tahap ini akan diberikan penilaian kepuasan setelah dilakukannya pelatihan dari hasil *training need analysis*.

Pada PT Bukit Asam Tbk jenis evaluasi pengembangan ada dua yaitu evaluasi pasca pelatihan (EPP) dan evaluasi efektivitas pengembangan (EPP). Evaluasi pasca pelatihan (EPP) yaitu penilaian evaluasi yang langsung diberikan kepada karyawan pasca beberapa jam setelah selesainya pelatihan. Penilaian ini berisi tentang evaluasi materi dan fasilitas

yang murni berkaitan dengan pelatihan yang wajib diisi oleh setiap karyawan. Selanjutnya terdapat evaluasi efektifitas pengembangan (EEP) yaitu evaluasi *behaviour*. Setelah tiga bulan dilakukannya kegiatan training, atasan dan rekan kerja diberikan kuisioner penilaian yang bertujuan untuk melihat seberapa banyak dampak dan perubahan yang terjadi di dalam diri karyawan yang telah mengikuti kegiatan training tersebut. Hal ini dilakukan dikarenakan merupakan tahap paling penting untuk memastikan bahwa pelatihan yang telah dilakukan berhasil mencapai tujuan atau sebaliknya (Gusman, 2011)

Alasan untuk mengevaluasi program pelatihan dikarenakan (1) Evaluasi akan memberitahu bahwa bagaimana cara memperbaiki program di masa yang akan datang jika program yang telah dilakukan masih terdapat kekurangan, (2) Untuk menentukan apakah suatu program harus dilanjutkan atau diberhentikan dan (3) Untuk menjadi pendataan terhadap suatu perusahaan atas pembenaran kinerja dari departemen *learning and development* dan penggunaan anggaran yang sudah disediakan oleh perusahaan (Kirkpatrick dkk., 2009).

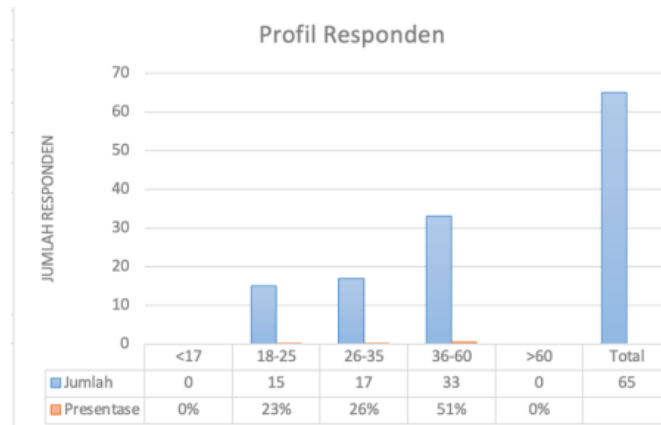
Namun terdapat juga beberapa hambatan pada proses diadakannya evaluasi yaitu masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam mengisi *form* kuisioner yang telah diberikan. Ini yang kemudian menyebabkan berkurangnya jumlah karyawan yang akan dievaluasi jika nantinya akan terdapat karyawan yang masih kurang memahami materi yang telah diberikan dan anggaran perusahaan menjadi mubazir jika peserta tidak memahami dan mengikuti pelatihan dengan baik. Kemudian masih sering terjadinya perubahan struktur model pengembangan yang dilakukan pada setiap tahunnya yang membuat semua karyawan harus beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan program pengembangan dan evaluasi (Anggoro, 2021).

#### **Penilaian kepuasan karyawan yang telah melaksanakan training terhadap vendor yang telah di fasilitasi oleh perusahaan**

Kriteria evaluasi pada tingkat reaksi yang menyatakan pengukuran terhadap kepuasan karyawan yang telah mengikuti program pelatihan diantaranya berupa persepsi karyawan dalam mempelajari suatu materi pelatihan dan tanggapan peserta terhadap program pelatihan. Dalam melakukan evaluasi perlu untuk merancang pertanyaan yang

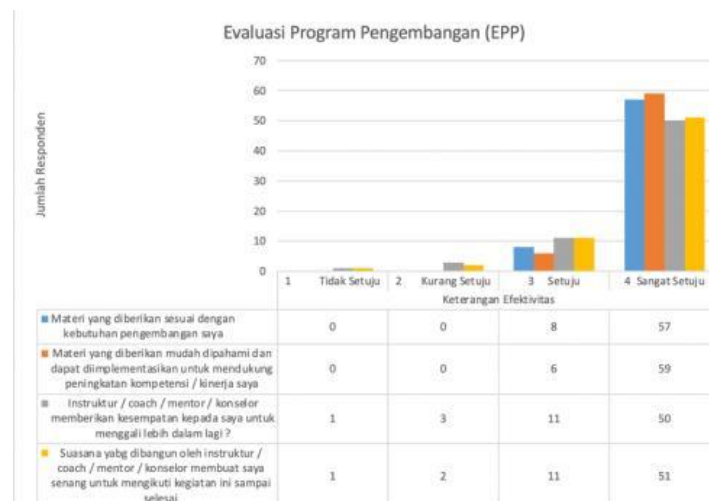


dapat mengukur reaksi dari karyawan untuk mendapatkan respon yang lengkap dan jujur (Arif Murti R, 2023:13)



Gambar 4. 6 Data Responden Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (EPP) Dan Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP)

Hasil dari pertanyaan yang dibagikan kepada karyawan PT Bukit Asam Tbk pada gambar 4.6 yang telah mengikuti kegiatan *training* berhasil mendapatkan sekitar 65 responden. Hasil responden ini menunjukkan hasil usia rata-rata responden dari umur 18-25 tahun sebanyak 15 orang atau 23%, responden usia 26-35 tahun sebanyak 17 orang atau 26% dan responden usia 36-60 tahun sebanyak 33 orang atau 51%.



Gambar 4. 7 Jumlah Responden Yang Menjawab Evaluasi Program Pengembangan (EPP)

Berdasarkan hasil kepuasan dari pelaksanaan pelatihan yang dirasakan oleh karyawan dapat pada gambar 4.7 dilihat dari beberapa indikator yaitu :

(1) Kepuasan karyawan terhadap materi pelatihan mendapatkan penilaian skala 3 dengan kategori setuju dengan jumlah 8 karyawan yang mengikuti pelatihan dan penilaian skala 4 dengan kategori sangat setuju dengan jumlah 57 karyawan yang mengikuti pelatihan.

(2) Kepuasan karyawan terhadap materi yang diberikan mudah dipahami dan dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kompetensi/kinerja mendapatkan penilaian skala 3 dengan kategori setuju dengan jumlah 6 karyawan yang mengikuti pelatihan dan penilaian skala 4 dengan kategori sangat setuju dengan jumlah 59 karyawan yang mengikuti pelatihan.

(3) Kemampuan instruktur untuk menggali potensi yang ada di dalam diri karyawan mendapatkan penilaian skala 1 dengan kategori tidak setuju dengan jumlah 1 karyawan yang mengikuti pelatihan, penilaian skala 2 dengan kategori sangat setuju dengan jumlah 3 karyawan yang mengikuti pelatihan, penilaian skala 3 dengan kategori setuju dengan jumlah 11 karyawan yang mengikuti pelatihan dan penilaian skala 4 dengan kategori setuju dengan jumlah 50 karyawan yang mengikuti pelatihan.

(4) *Personal branding* dari instruktur *vendor* yang membuat suasana menjadi menyenangkan mendapatkan penilaian skala 1 dengan kategori tidak setuju dengan jumlah 1 karyawan yang mengikuti pelatihan, penilaian skala 2 dengan kategori sangat setuju dengan jumlah 2 karyawan yang mengikuti pelatihan, penilaian skala 3 dengan kategori setuju dengan jumlah 11 karyawan yang mengikuti pelatihan dan penilaian skala 4 dengan kategori setuju dengan jumlah 51 karyawan yang mengikuti pelatihan.

Suatu pelatihan dapat dikatakan berkualitas apabila ketika diukur melalui tingkat kepuasan pesertanya mendapatkan reaksi yang baik atau positif dan karyawan semakin termotivasi untuk selalu berlatih. Namun jika karyawan memiliki reaksi yang negatif maka karyawan tidak akan mengikuti program pelatihan tersebut dengan sungguh-sungguh, bahkan ada yang bisa berhenti mengikuti kegiatan sebelum waktu pelatihan berakhir (Dewi, 2020) .

Indikator	Rata-rata	Keterangan
Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pengembangan saya	3,9	Setuju
Materi yang diberikan mudah dipahami dan dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kompetensi / kinerja saya	3,9	Setuju
Instruktur/Coach/Mentor/Konselor memberikan kesempatan kepada saya untuk menggali lebih dalam lagi?	3,7	Setuju
Suasana yang dibangun oleh instruktur/coach/mentor/konselor membuat saya senang untuk mengikuti kegiatan ini sampai selesai	3,7	Setuju
<b>Nilai dari Mean</b>	<b>3,8</b>	<b>Setuju</b>

Tabel 4.4 Hasil rata-rata dari Evaluasi Pelaksanaan Pengembangan (EPP) - *Job Satisfaction*

Pada tabel 4.4 menyatakan hasil rata-rata dari evaluasi pelaksanaan pengembangan (EPP) bahwa :

(1) Aspek kepuasan karyawan terhadap materi pelatihan mendapatkan nilai sebesar 3,9 yang memiliki arti setuju. Ini menunjukkan bahwa materi pelatihan dari perusahaan dan materi dari *vendor* sudah berhasil untuk dikolaborasikan di dalam pelaksanaan *training* tersebut. Dikarenakan PT Bukit Asam Tbk mempunyai standar tersendiri dalam pengembangan kompetensi. Responden mendapatkan manfaat dari pelaksanaan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kerjanya, seperti pelatihan *good mining practice* bagi karyawan pertambangan yang memiliki jabatan sebagai pengawas operasi *stockpile entry*.

(2) Aspek kepuasan karyawan terhadap materi yang diberikan mudah dipahami dan dapat diimplementasikan untuk mendukung peningkatan kompetensi/kinerja mendapatkan nilai sebesar 3,9 yang memiliki arti setuju. Ini menunjukkan bahwa materi yang di berikan baik *soft file* maupun *hard file* dapat menunjang kinerja kerja karyawan.

(3) Aspek kemampuan instruktur untuk menggali potensi yang ada di dalam diri karyawan mendapatkan nilai 3,7 yang memiliki arti setuju. Ini menunjukkan bahwa instruktur dari *vendor* pelatihan memberikan kebebasan berekspresi kepada karyawan pada saat berlangsungnya kegiatan pelatihan. Demikian ini dapat membuka peluang bagi

para karyawan yang ingin bertanya atau menyampaikan ada keluhan jika terdapat kesulitan pada saat bekerja dan mendapatkan solusi yang ingin dibutuhkan dari pendapat instruktur *vendor* sebagai orang yang sudah berpengalaman.

(4) Aspek *personal branding* dari instruktur *vendor* yang membuat suasana menjadi menyenangkan mendapatkan nilai 3,7 yang berarti setuju. Perlu diketahui bahwa *personal branding* adalah aspek yang sangat penting dikarenakan jika instruktur dapat membuat suasana pelatihan menjadi aktif dan komunikatif maka para karyawan yang sedang mengikuti pelatihan pun menjadi lebih semangat dan semakin tertantang untuk berkompetisi dalam pelatihan tersebut, yang menyebabkan suasana pelatihan tidak membosankan.

Dari data tersebut menunjukkan bahwa mendapatkan nilai 3,8 yang memiliki arti setuju. Responden sudah merasa setuju dan puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dalam pemenuhan kebutuhan *training*. Kuisisioner inilah yang kemudian akan menjadi acuan kepada perusahaan untuk mempertahankan apa yang sudah dilakukan atau menambah lalu memperbaiki jika terdapat hal yang masih kurang untuk mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

Indeks tingkat kepuasan dari karyawan digunakan untuk mengetahui tentang tanggapan karyawan yang mengikuti pelatihan sebagai tolak ukur kualitas program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk dengan melihat indikator kepuasan materi dan kemudian dicari nilai rata-ratanya untuk dapat dianalisis kualitas kepuasan karyawannya (Saputra, 2018).

Pada proses pengembangan karir menyebabkan bertambahnya aspek kinerja karyawan pada saat karyawan merasa puas terhadap program pengembangan yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk maka karyawan akan menyelesaikan tugas kerjanya dengan baik. Ini membuktikan bahwa ada pengaruh positif terhadap kepuasan terhadap program pengembangan yang ada di PT Bukit Asam Tbk (Paparang dkk., 2021).

**Penilaian kepuasan antara atasan dan rekan kerja terhadap kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan**

Tujuan dilakukannya penilaian kepuasan dari atasan dan karyawan ini supaya perusahaan dapat menganalisis jika masih terdapat beberapa kelemahan yang ada di dalam diri karyawan sehingga di masa mendatang dapat menjadi evaluasi. Jika terdapat kelebihan yang ada di dalam diri karyawan maka perlu untuk diapresiasi agar semakin dipertahankan atau ditingkatkan lagi (Fachrizal & Ginting, 2013) .



Gambar 4. 8 Penilaian Dari Atasan Terhadap Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP)

Berdasarkan hasil kepuasan dari pelatihan yang dirasakan oleh atasan pada gambar 4.8 terhadap karyawan di satuan kerjanya dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu :

(1) Tidak berdampak pada pelaksanaan tugas sehari-hari mendapatkan penilaian skala 2 untuk kategori kurang efektif terhadap 1 karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 14 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 50 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(2) Adanya peningkatan dalam pelaksanaan tugas namun belum efektif dalam meningkatkan kemampuan mendapatkan penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 16 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 49 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(3) Efektif meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas mendapatkan penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 15 karyawan setelah melakukan

pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 50 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(4) Bisa memperbaiki proses kerja dan meningkatkan kinerjanya mendapatkan penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 11 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 54 karyawan setelah melakukan pelatihan.



Gambar 4. 9 Penilaian Dari Rekan Kerja Terhadap Evaluasi efektivitas Pengembangan (EEP)

Berdasarkan hasil kepuasan dari pelatihan yang dirasakan oleh rekan kerja pada gambar 4.9 terhadap karyawan di satuan kerjanya dapat dilihat dari beberapa indikator yaitu :

(1) Tidak berdampak pada pelaksanaan tugas sehari-hari mendapatkan penilaian skala 2 untuk kategori kurang efektif terhadap 1 karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 10 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 54 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(2) Adanya peningkatan dalam pelaksanaan tugas namun belum efektif dalam meningkatkan kemampuan mendapatkan penilaian skala 2 untuk kategori kurang efektif terhadap 2 karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian skala 3 untuk kategori efektif

terhadap 11 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 52 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(3) Efektif meningkatkan kemampuannya dalam pelaksanaan tugas mendapatkan penilaian skala 2 untuk kategori kurang efektif terhadap 2 karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 10 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 53 karyawan setelah melakukan pelatihan.

(4) Bisa memperbaiki proses kerja dan meningkatkan kinerjanya mendapatkan penilaian skala 2 untuk kategori kurang efektif terhadap 3 karyawan setelah melakukan pelatihan, penilaian skala 3 untuk kategori efektif terhadap 7 karyawan setelah melakukan pelatihan dan penilaian skala 4 untuk kategori sangat efektif terhadap 55 karyawan setelah melakukan pelatihan.

Indikator penilaian	Rata - rata	Keterangan
Atasan	3,7	Efektif
Rekan	3,7	Efektif
<b>Nilai dari Mean</b>	<b>3,7</b>	<b>Efektif</b>

Tabel 4.5 Hasil rata-rata dari Evaluasi Efektivitas Pengembangan (EEP) - *Job Performance*

Pada tabel 4.5 adalah hasil dari penilaian rata-rata kepuasan antara atasan dan rekan kerja dalam menilai karyawan yang sudah mengikuti program pengembangan pelatihan. Hasil menunjukkan bahwa penilaian dari atasan mendapatkan nilai 3,7 yang memiliki arti efektif. Karyawan yang sudah melakukan pelatihan memberikan *feedback* kepada perusahaan atas adanya peningkatan kinerja di satuan kerjanya masing-masing. Hasil penilaian dari rekan kerja mendapatkan nilai 3,7 yang memiliki arti efektif. Ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut sudah dapat mengaplikasikan hasil pelatihannya dengan sempurna dan membagikan ilmunya kepada rekan kerjanya (*knowledge sharing*). Karyawan yang setelah pelatihan sering melakukan *knowledge sharing* maka sangat

berpengaruh terhadap kenaikan *job performance* secara signifikan (Noerchoidah dkk., 2021)

Aspek pertanyaan yang membahas tentang kinerja menghasilkan jawaban yang valid dengan pertanyaan yang dapat dijawab oleh responden (Fibriany & Oktaviani, 2019).

Pada tabel 4.5, nilai rata-rata nya terdapat pada skala 3,7 yang memiliki arti efektif. Dari data tersebut menunjukkan bahwa rata-rata penilaian dari atasan dan rekan kerja sudah menyetujui bahwa karyawan di dalam satuan kerjanya yang telah mengikuti pelatihan mendapatkan hasil yang efektif dalam penyerapan ilmu pelatihan. Mungkin pada saat setelah pemberian pelatihan masih belum terdapat perubahan namun semakin lama pasti ada perubahan dalam menambahkan ilmu maupun dalam pengimplementasian dalam pengerjaan tugas kerja. Sebagai atasan pun akan selalu membimbing karyawannya yang membutuhkan pelatihan dan sudah merasa puas dengan apa yang sudah diberikan perusahaan kepada karyawan dengan pemenuhan kebutuhan pengembangan.

Tingkat kenaikan kinerja karyawan sebagai pencapaian hasil kepuasan terhadap program pengembangan seseorang dari sasaran yang harus dicapai dalam kurun waktu tiga bulan dari pasca pelatihan yaitu menunjukkan bahwa setelah pelatihan yang diikuti oleh karyawan mendapatkan *feedback* dari atasan dan rekan kerja (Dias dkk., 2021).



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

#### **5.1 Kesimpulan**

*Dari uraian penjelasan diatas mengenai pembahasan tentang kepuasan karyawan terhadap program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut :*

*Dalam melaksanakan program pengembangan karyawan, PT Bukit Asam Tbk termasuk ke dalam perusahaan yang paling disiplin dan selalu menganalisis kebutuhan karyawannya. Ini dapat dilihat dari data realisasi *training need analysis* tahun 2022, PT Bukit Asam Tbk sudah melaksanakan realisasi pelatihan sejumlah 992 orang karyawan. Tentu saja ini didasari oleh faktor sumber daya manusianya yang sangat berkualitas sehingga mereka selalu ingin mengembangkan potensi yang ada di dalam dirinya.*

*Kepuasan karyawan di dalam laporan magang ini menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap program pengembangan yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk. Hasil dari laporan magang menunjukkan nilai 3,8 yang berarti setuju. Karyawan berarti puas terhadap program pengembangan yang ada di PT Bukit Asam Tbk yang menyangkut tentang kualitasnya materi pelatihan dan dapat mengimplementasikannya di dalam pengerjaan kinerja tugas sehari-hari.*

*Kepuasan atasan dan rekan kerja terhadap kualitas karyawan yang telah mengikuti program pengembangan di PT Bukit Asam Tbk juga menunjukkan nilai 3,7 yang berarti efektif. Dapat dilihat bahwa program pengembangan yang dilakukan oleh PT Bukit Asam Tbk selalu memiliki dampak positif terhadap peningkatan kinerja karyawan yang dapat dilihat setelah tiga bulan dilakukannya program pelatihan.*

## **5.2 Rekomendasi**

Setelah melakukan kegiatan magang dan mengambil kesimpulan, maka adanya rekomendasi dari penulis sebagai berikut :

Dalam merealisasikan *training need analysis* perusahaan masih melakukannya secara manual dengan menggunakan *microsoft excel*. Tentu saja akan membutuhkan waktu yang sangat lama. Sebaiknya perusahaan menggunakan program sistem *Enterprise Resource Planning (ERP)* atau *full* menggunakan program sistem *Ellipse HR* untuk mengolah data – data karyawan secara keseluruhan supaya lebih praktis dan efektif.

Sebaiknya perusahaan menambah karyawan yang memiliki spesialisasi khusus di dalam penginputan seluruh aspek dan database *training need analysis*, dikarenakan mengingat untuk menginput database TNA membutuhkan waktu yang sangat lama

Sebaiknya juga karyawan juga dapat mengusulkan pelatihannya sendiri yang sesuai dengan kebutuhan pengembangannya melalui aplikasi perusahaan yaitu CISEA (*Corporate Information System and Enterprise Application*) yang kemudian bisa terkoneksi ke ERP ataupun Ellipse. Ini sangat efektif untuk mempermudah proses alur menuju realisasi program pelatihan, dikarenakan jika karyawan mengusulkan pelatihan melalui atasan atau *supervisor* di satuan kerjanya tentunya akan memakan waktu yang lama untuk sampai ke satuan kerja *learning and development* hingga ke tahap realisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro, W. (2021). *Proses Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Di Pt. Bukit Asam Tbk.*
- Anggriani, A. S., & Puspa, T. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Pada Perusahaan Freight Forwarder Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Trisakti*, 3(1), 725–738. <https://doi.org/10.25105/jet.v3i1.15587>
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/forumekonomi>
- Ariani, M., & Mugiastuti, R. R. H. (2022). Determinants Of Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 24(1), 52–63. <https://doi.org/10.9744/jmk.24.1.52-63>
- Arif Murti R, Ph. D. D. (2023). *Buku Ajar Manajemen Pelatihan Dan Pengembangan* (N. Rismawati, Ed.). Penerbit Widina Bhaksi Persada.
- Asniwati. (2020). Pengaruh Training Need Analysis, Efikasi Diri Dan Training Content Terhadap Efektivitas. *Jurnal Mirai Management*, 6(1). <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/miraipg.124>

- Aspriela, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Kawi Malang).
- Bernice, C., Thiores, V. P., Kartika, W., Perhotelan, M., & Petra, K. (2020). Analisis Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Employee Perceived Service Quality Dan Affective Commitment Sebagai Variabel Intervening Di Restoran Hotel X.
- Dewi, A. W. K. (2020). Evaluasi Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan Bagian Product Consultant Pada Pt. Propan Raya I.C.C Semarang. [Http://Repository.Unika.Ac.Id/24655/](http://Repository.Unika.Ac.Id/24655/)
- Dias, P., Fikri, A., Fathu, F., Andita, R., Faridah, S., Wahyu, A., Mariani, E., Managament, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Trisakti, U., Kyai, J. J., No, T., & Jakarta, G. (2021). Analisa Pengaruh Compensation Dan Job Stress Terhadap Job Performance Melalui Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Generasi Milenial. Dalam Jurnal Ekonomi (Vol. 12).
- Fachrizal, E., & Ginting, A. (2013). Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Menggunakan Metode 360 Degree Feedback Pada Hotel Xyz Medan. Dalam Jurnal Teknik Industri Ft Usu (Vol. 3, Nomor 1).
- Fibriany, F. W., & Oktaviani, N. H. (2019). Evaluasi Hasil Pelatihan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Bank Bukopin). Jurnal Ecodemica, 3(2). [Http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Ecodemica](http://Ejournal.Bsi.Ac.Id/Ejournal/Index.Php/Ecodemica)
- Gusman, B. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Diklat Dan Pengembangannya.
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022a). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6). [Https://Doi.Org/10.31933/Jemsi.V3i6](https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6)
- Gustiana, R., Hidayat, T., Fauzi, A., & Penulis, K. (2022b). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(6). [Https://Doi.Org/10.31933/Jemsi.V3i6](https://doi.org/10.31933/Jemsi.V3i6)
- Herlina, W. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi. Forum Ekonomi, 23(4), 804–812. [Http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi](http://Journal.Feb.Unmul.Ac.Id/Index.Php/Forumekonomi)

- Irianto, J. (2007). Kajian Mandiri Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Prinsip Prinsip Dasar Manajemen Pelatihan (Dari Analisis Kebutuhan Sampai Evaluasi Program Pelatihan).
- Kamijan, Y. (2021). Faktor Internal Dan Faktor Eksternal terhadap Kinerja Guru Di Masa Pandemi Covid-19. 2(5). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i5>
- Kingsman, Eric, Neka Fatyandri, & Adi. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Job Performance Pada Distributor Otomotif Motor Di Batam.
- Kirkpatrick, D. L., Kirkpatrick, J. D., & Berrett-Koehler, P. (2009). Evaluating Training Programs.
- Larasati, S. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Marcella Sharon, S., Cahya Palupi Meilani, & Yohana F. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support, Information And Communication Technologies Model Terhadap Job Satisfaction Dengan Mediasi Work-Family Balance Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mea (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2).
- Noerchoidah, Harjanti, D., & Suprpto, W. (2021). Knowledge Sharing dan Job Performance: Peran Mediasi Innovative Work Behavior. *Jurnal Ekbis*.
- Nurcahyanto, R. C. (2021). Proses Pembuatan Database Pencapaian Sertifikasi Karyawan Di Pt. Bukit Asam Tbk.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pt. Post Indonesia Di Manado. *Dalam Productivity (Vol. 2, Nomor 2)*.
- Pt Bukit Asam Tbk. (2024). Bukit Asam. <https://www.ptba.co.id>
- Purba, E. F., & Parulian Simanjuntak, Ms. (2011). Metode Penelitian.
- Rahmadi. (2011). Pengantar Metodologi Penelitian.
- Rasmulia Sembiring, W. N. S. R. S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6.
- Riana, N., & Anatan, L. (2023). Pengaruh Servant Leadership Terhadap Job Performance Melalui Employee Engagement Di Interkultural Edukasi Partner Bandung . *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 17(1).

- Samsuni, O. : (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. <https://ejournal.staialfalahbjb.ac.id/index.php/alfalahjikk/article/view/19>
- Saputra, A. (2018). 4 Satisfaction Index Analysis Of Technical Training Participants For Implementing Level I To Training Service In Human Resource Development Center Aparatus.
- Sudirman, Kondalayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantari, D. O., Indrawati, F., Fitriya, N. A., Warfhana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodologi Penelitian 1 (S. Handayani, Ed.). Penerbit Media Sains Indonesia.
- Suganda, T., Handiyani, H., & Nurdiana, N. (2021). Penerapan Training Need Analysis Dalam Penyusunan Kurikulum Pelatihan Kompetensi Nursing Informatics Kepala Ruangan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 4(1). <https://doi.org/10.32584/jkmk.v4i1.887>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif.
- Titik Nurbiyati. (2015). Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia: Sebuah Review. *Jurnal Kajian Bisnis*, 23, 52–63.
- Yeshitila, B., & Beyene, A. (2019). The Mediating Effect Of Employee Engagement Between Transformational Leadership And Job Performance In The Commercial Bank Of Ethiopia. 11(25). <https://doi.org/10.7176/ejbm>
- Yusup, M. (2021). Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi.

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Magang



FAKULTAS  
BISNIS DAN EKONOMIKA

Gedung Prof. Dr. Ase Partadinda  
Jl. Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Semarang, Yogyakarta 55283  
T. (0274) 881546, 883007, 881376  
F. (0274) 882589  
E. feip@uii.ac.id  
W. fecon.uii.ac.id

Nomor : 3417/WD2/10/Div.URT/I/2023  
Hal : Permohonan Ijin Magang

Kepada Yth  
Pimpinan  
PT Bukit Asam Tbk  
Jl. Parigi No.1, Tanjung Enim 31716 Sumatera Selatan

*Assalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

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

Nama : Haniyah Qurratul  
NIM : 20311402  
Alamat : Jl. Wonorejo No. 595 Rt 4 Rw 2, Tegal Rejo, Tanjung Enim,  
Kec. Lawang Kidul, Kab. Muara Enim, Sumatera Selatan  
31713  
Tempat/Tgl. Lahir : Tanjung Enim / 13 Januari 2003  
Program Studi : Manajemen  
Jenjang : Sarjana  
Periode Magang : 3 Februari 2023 - 3 Juni 2023

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

*Wassalamualaikum warohmatullahi wabarokatuh*

Yogyakarta, 02 Januari 2023  
Wakil Dekan Bidang Keagamaan,  
Kemahasiswaan, dan Alumni,

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

## Lampiran 2 Surat Persetujuan Magang



Nomor : B/ C20/14130/HM.03/I/2023  
Sifat : Biasa  
Lampiran : - Berkas  
Hal : Konfirmasi Surat Permohonan Pelaksanaan Kegiatan Magang

Yang terhormat,  
Wakil Dekan  
Bidang Keagamaan, Kemahasiswaan, dan Alumni  
Universitas Islam Indonesia  
Gedung Prof.Dr. Ace Partadiredja Ringroad Utara, Condong Catur, Depok  
Sieman, Yogyakarta 55283  
Telp. : (0274) 881546 Faks. : (0274) 882589

Menjawab surat Saudara Nomor : 3355/WD2/10/Div.URT/XII/2022 tanggal 27 Desember 2023 perihal Permohonan Pelaksanaan Kegiatan Magang, dengan ini disampaikan bahwa PT. Bukit Asam Tbk, dapat menerima Mahasiswa / Mahasiswi Saudara, dengan nama :


No	Nama	NIM	Jurusan
1.	Haniyah Quratul 'Aini	20311402	Fakultas Bisnis dan Ekonomika

Pelaksanaan Kegiatan Magang dimulai pada tanggal 6 Februari s/d 31 Mei 2023 di PT. Bukit Asam Tbk, Tanjung Enim Sumatera Selatan pada Satuan Kerja Learning and Development.

Selama Kegiatan Magang PT Bukit Asam,Tbk hanya menyediakan tempat pelaksanaan saja. Selanjutnya, keperluan yang lain berupa alat tulis kantor, peralatan "safety" (helm, sepatu, dan rompi spotlight), akomodasi dan perlengkapan lainnya menjadi tanggung jawab Mahasiswa/Mahasiswi yang bersangkutan. Guna pengaturan lebih lanjut, agar menghubungi Administrasi Learning Center pada hari dan jam kerja (pukul 08.00 - 16.00 WIB) melalui email [admic2@bukitasam.co.id](mailto:admic2@bukitasam.co.id)

Apabila nama yang tersebut di atas tidak datang pada jadwal yang sudah ditentukan dianggap mengundurkan diri.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

DGS. PH. AVP. Learning and  
Development  
  
Pundhi Ramandha Khuldi

Tembusan:
















1. VP SDM Strategik  
PT BUKIT ASAM Tbk



Kantor Pusat: Jl. Parigi No.1, Tanjung Enim, Muara Enim, Sumatera Selatan 31716, T (0734) 451 096, (0734) 452 352, F (0734) 451 095, (0734) 452 993  
Kantor Jakarta: Menara Kadin L115 Jl. HR. Rasuna Said, Blok X-5 Kav.2-3, Jakarta 12950, T (021) 525 4014, F (021) 525 4002  
Pelabuhan Tarahan: Jl. Soekarno Hatta Km. 15, Tarahan, Bandar Lampung 35242, T (0721) 31 545, (0721) 31 686, F (0721) 31 577  
Dermaga Kertapati: Jl. Stasiun Kereta Api Palembang, Sumatera Selatan 30142, T (0711) 512 617, F (0711) 511 388  
Pertambangan Ombilin: Jl. Manan Jatin No.1 Saringan Sawahlunto, Sumatera Barat 27421, T (0754) 61 021, F (0754) 61402

### Lampiran 3 Daftar Hadir Magang

**DAFTAR HADIR MAGANG**  
**Bulan/Tahun : Februari 2023**

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
 Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	06 Februari 2023	8	- Registrasi Mahasiswi - Induksi K3 - Pengenalan divisi kantor	
2	07 Februari 2023	8	Sosialisasi struktur SDM di PT Bukit Asam	
3	08 Februari 2023	8	Survei tentang Training Need Analysis (TNA)	
4	09 Februari 2023	8	Sosialisasi GAP struktur	
5	10 Februari 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan parameter kualitas batu bara	
6	11 Februari 2023	8	Melakukan penginputan data vendor Coal Inventory Management	
7	12 Februari 2023	8	Melakukan analisis terhadap struktur SDM	
8	13 Februari 2023	8	Mengikuti rapat Continuous Improvement Program	
9	16 Februari 2023	8	Melakukan fiksasi vendor pelatihan parameter kualitas Batubara	
10	17 Februari 2023	8	Melakukan rancangan pada struktur TNA	
11	20 Februari 2023	8	Melakukan analisis pada disposisi	
12	21 Februari 2023	8	Melakukan analisis terhadap alur TNA	
13	22 Februari 2023	8	Melakukan analisis pada nota dinas	
14	23 Februari 2023	8	Melakukan analisis pada data pelatihan pegawai	
15	24 Februari 2023	8	Melakukan penginputan data vendor Road Construction and Maintenance for Open Pit Mining	

16	27 Februari 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan operasi penggalian dan penimbunan	
17	28 Februari 2023	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Melakukan penginputan data vendor pelatihan operasi penggalian dan penimbunan</li> <li>- Melakukan pemusnahan arsip berkas</li> </ul>	

Tanjung Enim, 28 Februari 2023

Menyetujui,



Haniyah Qurratul 'Aini  
NIM. 20311402












Mengetahui,



Evi Permata Sari Lase  
NP. 9216231229

**DAFTAR HADIR MAGANG**  
**Bulan/Tahun : Maret 2023**

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
 Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	01 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan dan sertifikasi BNSP Manajer SDM	
2	02 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan kontrol kualitas - Tingkat Ahli	
3	03 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Alat Tambang Utama (ATU) menerus	
4	06 Maret 2023	8	- Melakukan penginputan data vendor pelatihan teknik operasi Alat Tambang Utama (ATU) tingkat madya tentang kondisi kritis - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	
5	07 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan teknik operasi Alat Tambang Utama (ATU) tentang penanggulangan halangan & pengecekan alat	
6	08 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Diklat Vertical Rescue	
7	09 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor Supply Chain Management in Mining	
8	10 Maret 2023	8	- Melakukan penginputan data vendor Basic Mining Economic - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	
9	13 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Coal Inventory Management	
10	14 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Management Kontraktor	
11	15 Maret 2023	8	- Melakukan pengambilan kwitansi di Balitas - Melakukan penginputan data vendor pelatihan FMEA (Failure Mode &	

			Effect Analysis) Terkait operasi penggalan dan penimbunan ke proxis - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	
12	16 Maret 2023	8	Melakukan analisis terhadap report realisasi Training Need Analysis TW 1	UP
13	17 Maret 2023	8	- Melakukan analisis terhadap report realisasi Training Need Analysis TW 2 - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	UP
14	20 Maret 2023	8	Melakukan wawancara kepada AVP untuk pengambilan data seputar Training Need Analysis	UP
15	21 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Business Correspondence	UP
16	22 Maret 2023	8	Libur hari raya nyepi	
17	23 Maret 2023	8	Libur puasa	
18	24 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Mine Haul	UP
19	27 Maret 2023	8	- Melakukan penginputan data vendor pelatihan Mining Scheduling - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	UP
20	28 Maret 2023	8	- Melakukan penginputan data vendor pelatihan Good Mining Practice - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	UP
21	29 Maret 2023	8	- Melakukan analisis terhadap nota dinas dan disposisi peserta pelatihan - Melakukan analisis terhadap report realisasi Training Need Analysis TW 3	UP
22	30 Maret 2023	8	Melakukan penginputan data vendor pelatihan Contract Management System	UP
23	31 Maret 2023	8	- Melakukan analisis terhadap report realisasi Training Need Analysis TW 4 - Menginput agenda surat masuk (TA, KP, PSG) Siswa/Mahasiswa/i - Mengantarkan berkas ke SDM Strategik (GSG PTBA)	UP

Tanjung Enim, 31 Maret 2023

Menyetujui,



Haniyah Qurratul 'Aini  
20311402













Mengetahui,






Evi Permata Sari Lase  
NP. 9216231229

**DAFTAR HADIR MAGANG**  
**Bulan/Tahun : April 2023**

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
 Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	03 April 2023	8	- Melakukan rekapan data realisasi TNA - Melakukan konsultasi Tugas Akhir kepada admin	
2	04 April 2023	8	Melakukan Analisis Ellipse System	
3	05 April 2023	8	Melakukan penginputan data divisi TNA TW 1	
4	06 April 2023	8	Melakukan penginputan data pelatihan TNA TW 1	
5	07 April 2023	8	Melakukan Analisis Ellipse System	
6	10 April 2023	8	Melakukan penginputan data divisi TNA TW 2	
7	11 April 2023	8	Melakukan penginputan data pelatihan TNA TW 2	
8	12 April 2023	8	Melakukan analisis terhadap Nota Dinas Pengajuan Pelatihan Manajemen Stockpile	
9	13 April 2023	8	Melakukan analisis terhadap Nota Dinas Usulan Pelatihan Unit Dermaga Kertapati	
10	14 April 2023	8	Melakukan Analisis Ellipse System	
11	17 April 2023	8	Melakukan analisis terhadap data Individual Development Plan Satker P21	
12	18 April 2023	8	Melakukan penginputan data divisi TNA TW 3	
13	19 April 2023	8	Libur Lebaran	
14	20 April 2023	8	Libur Lebaran	
15	21 April 2023	8	Libur Lebaran	
16	24 April 2023	8	Libur Lebaran	
17	25 April 2023	8	Libur Lebaran	

18	26 April 2023	8	Melakukan analisis terhadap data Individual Development Plan Satker P21	
19	27 April 2023	8	Melakukan penginputan data pelatihan TNA TW 3	
20	28 April 2023	8	Melakukan analisis terhadap data Individual Development Plan Satker P21	

Tanjung Enim, 28 April 2023

Menyetujui,



Haniyah Qurratul Aini  
20311402

Mengetahui,















Evi Permatasari Lase  
NP. 9216231229



**DAFTAR HADIR MAGANG**  
**Bulan/Tahun : Mei 2023**


Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
 Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	01 Mei 2023	8	Melakukan Revisi Alur pada Tata Cara Kerja Pelaksanaan Pelatihan Eksternal	Uy
2	02 Mei 2023	8	Melakukan Revisi Alur pada Tata Cara Kerja Pelaksanaan Pelatihan Internal	Uy
3	03 Mei 2023	8	Melakukan Revisi Alur pada Tata Cara Kerja Pelaksanaan Pelatihan Kerja Sama Eksternal (KSE)	Uy
4	04 Mei 2023	8	- Melakukan Revisi Alur pada Tata Laksana Pengembangan Pegawai - Melakukan konsultasi kepada Supervisor	Uy
5	05 Mei 2023	8	- Melakukan pencarian nomor Whatsapp - Melakukan penginputan nomor Whatsapp pada data calon peserta CAPM	Uy
6	08 Mei 2023	8	Melakukan penambahan dalam penginputan nomor Whatsapp pada data calon peserta CAPM	Uy
7	09 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Perawatan Bangunan dan Utilitas	Uy
8	10 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Penambangan Swakelola 2	Uy
9	11 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Perencanaan dan Pengembangan Program K3L	Uy
10	12 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Perencanaan Perawatan APPT	Uy
11	15 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Perencanaan Perawatan CHF dan ATU	Uy

12	16 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Penambangan Banko I	
13	17 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Administrasi dan Personel	
14	18 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Penambangan Air Laya	
15	19 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan – Satker Penambangan Swakelola I	
16	22 Mei 2023	8	- Melakukan penginputan data Training Need Analysis – Satker Personel Kenpro Tarahan - Melakukan konsultasi kepada Supervisor dan admin	
17	23 Mei 2023	8	Melakukan revisi pada draft TOR POP-POM-POU format pengadaan	
18	24 Mei 2023	8	Melakukan revisi pada draft masa persiapan pensiun format pengadaan	
19	25 Mei 2023	8	Melakukan penginputan data peserta yang belum mendapatkan pelatihan terbaru	
20	26 Mei 2023	8	Melakukan analisis terhadap TL pengembangan karyawan	
21	29 Mei 2023	8	Melakukan analisis terhadap TCK pelatihan internal	
22	30 Mei 2023	8	Melakukan analisis terhadap TCK pelatihan eksternal	
23	31 Mei 2023	8	Melakukan analisis terhadap TCK Kerjasama Eksternal	

Tanjung Enim, 31 Mei 2023

Menyetujui,





  
Haniyah Qurratul Aini  
20311402

Mengetahui,

  
Evi Permata Sari Lase  
NP. 9216231229

**DAFTAR HADIR MAGANG**  
**Bulan/Tahun : Juni 2023**

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
 Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
 Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia

No	Tanggal	Lama kerja (Jam)	Deskripsi Singkat	Paraf Supervisor
1	01 Juni 2023	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis alur TL Pelaporan investigasi, kejadian Tindakan perbaikan &amp; pencegahan</li> <li>- Menganalisis form temuan inpeksi KP &amp; L khusus</li> </ul>	
2	02 Juni 2023	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis dokumen inspeksi</li> <li>- Menganalisis dokumen inspeksi lingkungan</li> <li>- Menganalisis dokumen JSA</li> </ul>	
3	05 Juni 2023	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (SPBI &amp; Gudang handak)</li> <li>- Menganalisis form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Dump hopper, TLS, Stockpile)</li> <li>- Menganalisis form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Stockpile)</li> <li>- Menganalisis form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Jalan area produksi, loading point dumping point)</li> <li>- Menganalisis form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Perkantoran dan gedung)</li> </ul>	
4	06 Juni 2023	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Menganalisis form pengawas operasi temporary stockpile entry (I, II, III)</li> <li>- Menganalisis form pengawas penambangan entry (I, II, III)</li> </ul>	

Tanjung Enim, 06 Juni 2023

Menyetujui,



Haniyah Qurratul 'Aini  
20311402

Mengetahui,



Evi Permata Sari Lase  
NP. 9216231229

## Lampiran 4 Laporan Bulanan Pelaksanaan Magang

### DAFTAR BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu 06 Februari 2023 sampai 28 Februari 2023

#### Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai :

Pada hari pertama penulis melakukan registrasi peserta, mengikuti kegiatan induksi K3 dari PT Bukit Asam Tbk yang membahas tentang peraturan kondisi di tambang, potensi bahaya di tambang, cara pengendalian bahaya di tambang, pengenalan alat pelindung diri (APD) yang diwajibkan, tata cara tanggap darurat. Adanya pembahasan tentang profil dan struktur organisasi pada PT Bukit Asam Tbk. Kemudian melakukan observasi terhadap divisi kantor yaitu berupa pengenalan tentang para staff dan karyawan dan kantor.

Selanjutnya penulis mendapatkan pembekalan tentang struktur dan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) di bagian Bukit Asam Learning Center (BA-LC) dan membahas tentang program – program yang ada dan sedang dijalankan. Kemudian mendapatkan pembekalan tentang alur pembuatan Training Need Analysis (TNA), melakukan analisis terhadap disposisi dan nota dinas. Jika ada kesempatan rapat yang berkaitan dengan Training Need Analysis penulis pun diajak untuk mengikuti dan menjadi partisipan pada rapat tersebut.

Kemudian setiap harinya penulis mendapatkan tugas untuk melakukan pencarian dan melakukan penginputan data vendor yang dibutuhkan oleh satuan kerja. Lalu penulis melakukan analisis untuk vendor training mana yang sangat sesuai dengan kebutuhan satuan kerja dengan menganalisis biaya, durasi waktu pelatihan, benefit pelatihan, fasilitas pelatihan, jadwal pelatihan, lokasi pelatihan dan materi pelatihan.

#### Hambatan yang dihadapi :

Pada hari pertama hingga hari ketiga penulis masih beradaptasi dengan suasana di kantor dan mengingat nama para karyawan. Kemudian penulis masih beradaptasi dengan aspek Training Need Analysis (TNA). Pada saat mengerjakan tugas pun terkadang penulis butuh bertanya agar tidak salah dalam mengerjakan tugas, tetapi harus melihat waktu yang tepat dikarenakan para karyawan memiliki agenda kerja yang sangat padat sehingga saat melanjutkan tugas harus tertunda sebentar. Di satu waktu penulis mendapatkan kendala seperti tidak adanya tugas dikarenakan admin penulis berhalangan hadir, namun penulis berhasil mengatasi hambatan tersebut dengan

melakukan pekerjaan lain seperti membantu karyawan lain dan membantu anak magang yang lain.

**Catatan dari Supervisor :**

Selatan & mengeksplor hal lain yg lebih mendalam terkait strategi HR, berfokus dalam penyempurnaan TC & TIK (GUP) serta di sisi waktu magang, dapat mendalami duplik yang rencananya akan digunakan sebagai tema penyusunan skripsi.

Tanjung Enim, 28 Februari 2023

(Haniyah Qurratul 'Aini)

Menyetujui,

(Evi Permata Sari Lase)

Mengetahui,

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

## DAFTAR BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul `Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu 01 Maret 2023 sampai 31 Maret 2023

### Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai :

Pada bulan Maret ini aktivitas magang penulis mendapatkan tugas mencari vendor untuk berbagai judul pelatihan. Mulai dari pelatihan dan sertifikasi BNSP Manajer SDM, pelatihan kontrol kualitas, pelatihan Alat Tambang Utama (ATU), pelatihan diklat vertical rescue, pelatihan SCM in mining, pelatihan basic mining economic, pelatihan coal inventory management, pelatihan management kontraktor, pelatihan FMEA, pelatihan business correspondence, pelatihan mine haul, pelatihan mining scheduling, pelatihan good mining practice, dan pelatihan contract management system.

Penulis melakukan pengambilan data tugas akhir dengan mewawancarai AVP yang membahas tentang Training Need Analysis dan melakukan konsultasi kepada admin penulis. Kemudian admin penulis memberikan data-data yang dibutuhkan dalam penyusunan Tugas Akhir dan penulis melakukan analisis terhadap report realisasi Training Need Analysis TW 1, TW 2, TW 3, dan TW 4 serta analisis terhadap nota dinas dan disposisi peserta pelatihan.

Kemudian penulis juga melakukan pengambilan kwitansi di Balitas dan melakukan pengantaran berkas ke SDM Strategik di GSG PTBA. Terdapat libur dua hari pada bulan maret ini yaitu libur hari raya nyepi dan libur awal puasa. Penulis juga membantu anak magang lainnya jika kesulitan mengerjakan tugas dan membantu karyawan juga.

### Hambatan yang dihadapi :

Hambatan yang dihadapi yaitu masih adanya kesulitan dalam mengolah data dan menganalisis report realisasi TNA, namun tingkat kesulitannya tidak terlalu sulit dikarenakan selalu dibantu oleh admin penulis.

### Catatan dari Supervisor :

Pada bulan kembali SUP ( TL/CKK ) terkait Pelaksanaan Program  
Pengembangan gg asada di PTBA untuk selanjutnya dapat dibandungkan  
dengan best practice yang ada. Ditawarkan analisis utk rekomendasi.

Perhatikan proses bisnis di Learning and Development.

Tanjung Enim, 31 Maret 2023



(Haniyah Qurratul 'Aini)

Menyetujui,



(Evi Permata Sari Lase)

Mengetahui,



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



## DAFTAR BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul `Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu 03 April 2023 sampai 28 April 2023

### Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai :

Pada bulan April ini aktivitas magang penulis melakukan analisis terhadap rekapan data realisasi Training Need Analysis, kemudian melakukan penginputan data pelatihan TW 1, TW 2, dan TW 3. Selanjutnya penulis melakukan analisis terhadap nota dinas pengajuan pelatihan, melakukan analisis pada Ellipse System dan melakukan analisis terhadap data Individual Development Plan satuan kerja P21. Lalu terdapat libur lima hari pada bulan April ini yaitu dikarenakan libur lebaran.

### Hambatan yang dihadapi :

Hambatan yang dihadapi yaitu pada saat sesi magang online penulis mendapatkan kesulitan dalam meminta tugas harian dikarenakan admin penulis yang sangat sibuk, namun penulis bisa mengatasi hambatan tersebut dengan mengerjakan tugas yang lain dan mengerjakan laporan tugas akhir.

### Catatan dari Supervisor :

Silakan untuk melakukan seluruh proses dari penyusunan pengumpulan pegawai secara end to end process. Tingkatkan pengetahuan melalui sharing knowledge dengan para pegawai serta dalam prosedur yang ada di perusahaan. Bandingkan dengan best practice yang ada.

Tanjung Enim, 28 April 2023



(Haniyah Qurratul 'Aini)

Menyetujui,



(Evi Permata Sari Lase)

Mengetahui,



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

#### DAFTAR BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu 01 Mei 2023 sampai 31 Mei 2023

#### Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai :

Pada bulan April ini aktivitas magang penulis melakukan melakukan revisi alur pada tata cara kerja pelaksanaan pelatihan internal, eksternal dan kerjasama eksternal (KSE). Penulis juga melakukan melakukan revisi alur pada tata laksana pengembangan pegawai dan melakukan pencarian dan penginputan nomor Whatsapp pada data calon peserta CAPM. Selanjutnya penulis melakukan penginputan data usulan kebutuhan pengembangan dari masing-masing satuan kerja yaitu satuan kerja perawatan bangunan dan utilitas, Penambangan Swakelola 1 & 2, Program K3, Perawatan APPT & CHF ATU, Penambangan Banko 1, Personel Kenpro Tarahan, Administrasi dan personel, dan Penambangan Air Laya.

Penulis juga melakukan revisi pada draft TOR POP-POM-POU format pengadaan dan draft persiapan pensiun format pengadaan. Kemudian penulis juga melakukan penginputan data peserta yang belum mendapatkan pelatihan terbaru dan melakukan analisis terhadap TL pengembangan karyawan, TCK pelatihan internal, eksternal dan Kerjasama.

Hasil yang dicapai yaitu penulis mengetahui alur tata laksana pengembangan dan pelatihan pegawai, kemudian penulis memperoleh keterampilan excel dengan menginput data usulan kebutuhan pengembangan dari setiap satuan kerja.

#### Hambatan yang dihadapi :

Hambatan yang dihadapi yaitu pada saat sesi magang online penulis sedikit kesulitan dalam menganalisis data-data yang diperlukan dalam pembuatan laporan. Namun tidak terlalu sulit dikarenakan admin dan supervisor penulis yang selalu baik untuk membantu menjelaskan dan memberikan tugas yang sangat sesuai dengan alur Training Need Analysis.

#### Catatan dari Supervisor :

Dalami kembali mengenai jenis pengembangan (IL, DL, SL),  
serta dampak dari masing-masing jenis tulp peningkatan kompetensi  
dan perubahan perilaku.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tanjung Enim, 31 Mei 2023



\_\_\_\_\_  
(Haniyah Qurratul 'Aini)

Menyetujui,



\_\_\_\_\_  
(Evi Permata Sari Lase)

Mengetahui,



\_\_\_\_\_  
(Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA)

## DAFTAR BULANAN PELAKSANAAN MAGANG

Nama Instansi : PT Bukit Asam Tbk  
Nama Mahasiswa : Haniyah Qurratul 'Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Periode waktu 01 Juni 2023 sampai 06 Juni 2023

### Deskripsi aktivitas dan hasil yang dicapai :

Pada bulan Juni ini aktivitas magang penulis melakukan melakukan analisis form dan alur, yaitu alur TL Pelaporan investigasi, kejadian Tindakan perbaikan & pencegahan, form temuan inpeksi KP & L khusus, dokumen inspeksi, dokumen inspeksi lingkungan, dokumen JSA, form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (SPBI & Gudang handak), form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Dump hopper, TLS, Stockpile), form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Stockpile), form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Jalan area produksi, loading point dumping point), form daftar periksa inpeksi tempat dan peralatan kerja (Perkantoran dan gedung), form pengawas operasi temporary stockpile entry (I, II, III), dan yang terakhir form pengawas penambangan entry (I, II, III).

Hasil yang dicapai yaitu penulis mengetahui aspek tidak hanya di bagian kantor tetapi penulis juga mengetahui aspek dari bagian lapangan (tambang) yang menyangkut kepada alur dari tata laksana pelaporan kemudian mengetahui berbagai macam dokumen dan form daftar periksa inpeksi

### Hambatan yang dihadapi :

Hambatan yang dihadapi pada bulan juni ini tidak terdapat hambatan dalam mengerjakan tugas magang dikarenakan admin dan supervisor penulis selalu mengkoordinasikan tugas yang diberikan kepada penulis dengan terstruktur.

### Catatan dari Supervisor :

Berikutnya penyusunan serta pelaksanaan / realisasi. Kebutuhan  
pengembangan dan perawatan lain untuk dapat diukur  
partis / kegiatan serta dampaknya terhadap pembantu kompetensi.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_


\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_


Tanjung Enim, 06 Juni 2023

  
\_\_\_\_\_  
(Haniyah Qurratul 'Aini)

Menyetujui,

  
\_\_\_\_\_  
(Evi Permata Sari Lase)

Mengetahui,

  
\_\_\_\_\_  
(Alldila Nadhira Ayu Setyaning, S.E., MBA)

## Lampiran 5 Penilaian Hasil Kegiatan Magang

### LEMBAR PENILAIAN MAGANG

Nama : Haniyah Qurratul `Aini  
Asal Perguruan Tinggi : Prodi Manajemen Universitas Islam Indonesia  
Instansi Magang : PT Bukit Asam Tbk

Telah menyelesaikan magang di Instansi tersebut mulai tanggal 06 Februari 2023 hingga 06 Juni 2023

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

No	Aspek Penilaian	Bobot	Nilai (1-10)	Nilai x Bobot
1	Kemampuan menyelesaikan masalah	20%	10	
2	Kemampuan menganalisa dan merancang	20%	10	
3	Kedisiplinan	10%	10	
4	Komunikasi	10%	9	
5	Kerja sama	10%	10	
6	Etos Kerja	10%	9	
7	Kepemimpinan	10%	9	
8	Kreativitas	10%	9	
		100%		

Keterangan :

- 1 - 2 : Sangat Buruk
- 3 - 4 : Buruk
- 5 - 6 : Cukup
- 7 - 8 : Baik
- 9 - 10 : Sangat Baik

Tanjung Enim, 06 Juni 2023  
Supervisor,

  
Evi Permana Sari Lase

## Lampiran 6 Surat Keterangan Selesai Magang



### **SURAT KETERANGAN**

NOMOR : ~~434~~/B/141320/HM.03/VI/2023

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Evi Permata Sari Lase  
Jabatan : Asisten Manajer Pelatihan & Sarana  
Alamat : Learning Center PTBA  
JL. Bukit Munggu No. 01 Tanjung Enim

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Haniyah Qurratul 'Aini  
NIM : 20311402  
Jurusan : Fakultas Bisnis dan Ekonomika  
Lembaga : Universitas Islam Indonesia

Telah melaksanakan kegiatan **Magang** di Satuan Kerja **Learning and Development** PT. Bukit Asam Tbk. Tanjung Enim Sumatera Selatan pada tanggal **6 Februari s/d 6 Juni 2023**.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Tanjung Enim, 6 Juni 2023

Yang Menerangkan

  
  
Evi Permata Sari Lase

PT BUKIT ASAM TBK  
Kantor Pusat: Jl. Pangsi No.1, Tanjung Enim, Muara Enim, Sumatera Selatan 31716, T (0734) 451 096, (0734) 452 352, F (0734) 451 095, (0734) 452 993  
Kantor Jakarta: Menara Kadin L1.15 Jl. HR. Rasuna Said, Blok X-5 Kav.2-3, Jakarta 12950, T (021) 825 4014, F (021) 525 4002  
Pelabuhan Tarahan: Jl. Soekarno Hatta Km. 15, Tarahan, Bandar Lampung 35242, T (0721) 31 545, (0721) 31 686, F (0721) 31 577  
Dermaga Kertapati: Jl. Stasiun Kereta Api Palembang, Sumatera Selatan 30142, T (0711) 512 617, F (0711) 511 586  
Pertambangan Ombilin: Jl. Manan Jatin No.1 Saringan Sawahunto, Sumatera Barat 27421, T (0754) 61 021, F (0754) 61402



Lampiran 7 Kegiatan Induksi Dan Administrasi Kegiatan Magang



Lampiran 8 Koordinasi Dengan *Supervisor* Terkait Kegiatan Magang



Lampiran 9 Ruangan *Staff Satker Learning And Development*



Lampiran 10 Kantor Diklat *Learning And Development* PT Bukit Asam Tbk



Lampiran 11 Kegiatan Penyelesaian Tugas Magang

