

RENCANA SUMBER DAYA MANUSIA RMCR MINERALS CONSULTING - SURVEYOR TAMBANG NIKEL BERBASIS DIGITAL

M. Robbi Fadillah, Dimas Angga Negoro, dan Aditianata.
Jurusan Perencanaan Wilayah dan Kota, Fakultas Teknik, Universitas Esa Unggul, Jakarta
Jalan Arjuna Utara Tol Tomang Kebon Jeruk, Jakarta 11510
Mrobbif2@gmail.com

Abstract

Nickel ore is one of the natural resources that is currently of global concern. According to Indonesia.go.id, Indonesia exported nickel worth US\$1.7 billion in 2019, or 37.2 percent of total world exports. Even based on this information, Indonesia is the world's nickel king. With the production of IUP holders increasing, the need to test existing materials is great. Of course, component testing of some of these minerals is important, if not the most important, for mining companies. And the inspection should be carried out by the inspection control authority. By testing these raw materials, different information is obtained about the differences in the performance of the minerals mined. Testing of these raw materials is carried out by several existing test facilities and their reputation is determined by the government. RMCR Minerals Consulting will be established as the survey body. However, careful HR planning is needed. The results of this study are that RMCR Minerals Consulting is a mining surveyor provider company that has a flowchart for planning its human resources starting from formulating human resource goals and objectives, corporate culture and values, organizational structure, human resource planning, and human resource planning budget costs.

Keywords: Mining, nickel, planning, HR.

Abstrak

Bijih nikel adalah salah satu sumber daya alam yang saat ini menjadi perhatian dunia. Menurut Indonesia.go.id, Indonesia mengekspor nikel senilai US\$1,7 miliar pada 2019, atau 37,2 persen dari total ekspor dunia. Bahkan berdasarkan informasi tersebut, Indonesia adalah raja nikel dunia. Dengan meningkatnya produksi pemegang IUP, kebutuhan untuk menguji bahan yang ada sangat besar. Tentu saja, pengujian komponen dari beberapa mineral ini penting, jika bukan yang paling penting, bagi perusahaan pertambangan. Dan inspeksi harus dilakukan oleh otoritas kontrol inspeksi. Dengan menguji bahan baku tersebut, diperoleh informasi yang berbeda tentang perbedaan kinerja bahan mineral yang ditambang. Pengujian bahan baku ini dilakukan oleh beberapa fasilitas pengujian yang ada dan reputasinya ditentukan oleh pemerintah. *RMCR Minerals Consulting* akan dibentuk sebagai badan survei. Namun dibutuhkan perencanaan SDM yang matang. Hasil penelitian ini adalah *RMCR Minerals Consulting* merupakan perusahaan penyedia surveyor tambang yang memiliki flowchart untuk merencanakan sumber daya manusianya mulai dari merumuskan tujuan dan sasaran sumber daya manusia, budaya dan nilai perusahaan, struktur organisasi, perencanaan sumber daya manusia, serta anggaran biaya perencanaan sumber daya manusia.

Kata Kunci : Tambang, nikel, perencanaan, SDM.

Pendahuluan

Bijih nikel adalah salah satu sumber daya alam yang saat ini menjadi perhatian dunia. Menurut Indonesia.go.id, Indonesia mengekspor nikel senilai US\$1,7 miliar pada 2019, atau 37,2 persen dari total ekspor dunia. Bahkan berdasarkan informasi tersebut, Indonesia adalah raja nikel dunia. Selain itu, ESDM melaporkan pada 2 September 2019 bahwa Indonesia masih memiliki cadangan bijih nikel yang dapat digunakan sebesar 2,8 miliar ton. Pandemi Covid-19 telah memperlambat pertumbuhan industri nikel di Indonesia, dengan perkiraan pertumbuhan tetap positif, meskipun lemah, pada tahun 2020. Namun, Indonesia berusaha mempertahankan posisinya sebagai raja nikel dunia. Nikel sangat diminati di beberapa negara penting,

seperti China, Amerika Serikat dan Jepang, karena nikel merupakan bahan baku produksi stainless steel dan bahan baku pembuatan baterai mobil listrik. Upaya Indonesia untuk menjadi raja nikel dan raja baterai di dunia tentunya akan menguntungkan negara Indonesia. Seperti yang kita ketahui bersama, di tahun 2020 ini ada perusahaan global yang membuat mobil listrik diantaranya; Tesla, Honda, Toyota dan Hyundai. Banyak perusahaan global yang tertarik membangun pabrik mobil listrik di Indonesia karena sumber daya bijih nikel (sumber bahan baku yang melimpah) di Indonesia sangat melimpah. Terkait pasokan baterai kendaraan listrik di Indonesia, Presiden Joko Widodo menandatangani Perpres No. 55 Tahun 2019 tentang Program Percepatan Kendaraan Listrik Berbaterai di

Jalan Raya. Indonesia harus memainkan peran strategis dalam industri mobil listrik di masa depan karena ketersediaan bahan baku dan pasar domestik untuk mobil dan sepeda motor. Nikel merupakan komponen kunci dalam versi mobil listrik (baterai kendaraan listrik/BEV) sebagai sumber energi, terhitung sekitar 40% dari biaya mobil listrik. BEV menggunakan baterai lithium-ion, nikel, kobalt, lithium, mangan dan aluminium digunakan sebagai bahan katoda. Tentu Dengan meningkatnya produksi pemegang IUP, kebutuhan untuk menguji bahan yang ada sangat besar. Tentu saja, pengujian komponen dari beberapa mineral ini penting, jika bukan yang paling penting, bagi perusahaan pertambangan. Dan inspeksi harus dilakukan oleh otoritas kontrol inspeksi. Dengan menguji bahan

baku tersebut, diperoleh informasi yang berbeda tentang perbedaan kinerja bahan mineral yang ditambang. Pengujian bahan baku ini dilakukan oleh beberapa fasilitas pengujian yang ada dan reputasinya ditentukan oleh pemerintah.

Hasil dan Pembahasan

Perencanaan sumber daya manusia adalah bagian dari proses manajemen yang menentukan pergerakan sumber daya manusia perusahaan dari posisi saat ini ke posisi yang diinginkan di masa depan. Perencanaan sumber daya manusia akan menentukan budaya perusahaan, struktur organisasi, rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja karyawan, dan kebutuhan pendanaan sumber daya manusia.



Gambar 1
Framework Perencanaan Sumber Daya Manusia RMCR Minerals Consulting

Tujuan dan Sasaran Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia adalah proses perencanaan sistematis yang bertujuan untuk memaksimalkan sumber daya manusia yang merupakan aset utama perusahaan. Tujuan dari perencanaan ini adalah untuk memastikan kesesuaian antara tenaga kerja dan pekerjaan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas yang dibutuhkan. Proses ini didasarkan pada supply and demand dalam kerangka sumber daya manusia perusahaan. tujuan sumber daya manusia PT. RMCR Minerals Consulting untuk 5 tahun ke depan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.
Tujuan Sumber Daya Manusia

Tujuan Jangka Pendek: (0-3 Tahun)
1. Memperoleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan integritas tinggi
2. Memberikan pengembangan (pelatihan keterampilan teknis) kepada sumber daya manusia lama dan baru sesuai dengan keterampilan yang dibutuhkan RMCR Minerals Consulting
3. Perbaikan sistem tunjangan, bonus dan kriteria gaji atau remunerasi
Tujuan Jangka Menengah: (4-5 Tahun)
1. Menerapkan program manajemen pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan profesional karyawan
2. Melaksanakan kursus pelatihan (soft skill training) untuk meningkatkan karyawan
3. Melakukan review kinerja karyawan dengan sistem 'shared key performance indicator'
Tujuan Jangka Panjang: (Setelah 5 Tahun)
1. Mengintegrasikan keragaman SDM untuk membangun budaya organisasi yang konsisten
2. Melakukan retensi (retain) karyawan agar keahlian dan pengetahuan karyawan tetap terjaga dan menjaga tingkat turn over karyawan tetap rendah
3. Mengidentifikasi kompetensi yang dibutuhkan organisasi serta memberikan pembelajaran pengalaman untuk mengembangkan kompetensi tersebut

Sasaran sumber daya manusia yang dibuat RMCR Minerals Consulting untuk mewujudkan tujuan dari sumber daya manusia di atas, sesuai dengan gambar Business Model Canvas (BMC). Untuk mewujudkan pelayanan yang optimal kepada customer yang dalam hal ini adalah pemilik SIUP maka RMCR Minerals Consulting harus memiliki SDM yang berkualitas dengan menetapkan sasaran sebagai berikut:

Tabel 2
Sasaran Sumber Daya Manusia

Sasaran Jangka Pendek: (0-3 Tahun)
1. Melakukan rekrutmen, seleksi dan evaluasi untuk mengetahui kinerja staff setiap 6 bulan sekali
2. Menyelenggarakan pelatihan terkait teknik field sampling, prosedur pengelolaan sampel saat Bawa ke lab agar lebih efisien
3. Menawarkan kompensasi berdasarkan beban kerja karyawan dengan tujuan kepuasan karyawan 100%
Sasaran Jangka Menengah: (4-5 Tahun)
1. Perencanaan tenaga kerja dilakukan dan dievaluasi setahun sekali di setiap departemen (100% kebutuhan staf di setiap departemen telah terpenuhi)
2. Menyelenggarakan pelatihan terkait staf yang ada, seperti manajemen waktu, resolusi konflik dan pelatihan kepemimpinan
3. Melakukan review kinerja dan memberikan pelatihan terkait keterampilan yang dibutuhkan 2 kali setahun
Sasaran Jangka Panjang: (Setelah 5 Tahun)
1. Melaksanakan knowledge sharing antar pegawai (Bisa dalam bentuk sharing session)
2. Melaksanakan kegiatan penunjang kepuasan pegawai berupa outings atau merchandise meeting tahunan untuk mencapai rasa memiliki
3. Setiap pimpinan mereview kinerja dan memberikan arahan untuk mencapai tujuan kinerja karyawan dua kali setahun.

Budaya Perusahaan

Perusahaan menetapkan budaya organisasi sebagai aspek penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Budaya akan membentuk perilaku positif karyawan dalam pekerjaan individu dan kolektif. Budaya organisasi memiliki tiga tingkatan, yaitu:

- Artefak
- Espoused values*
- asumsi dasar.

Membangun budaya kerja dilakukan untuk menciptakan kenyamanan karyawan di lingkungan kerja. Startup identik dengan budaya kerja yang santai, tidak dibatasi banyak aturan tetapi hasilnya bisa diukur. Manajemen sumber daya manusia berperan dalam memastikan bahwa meskipun dalam keadaan santai, perusahaan tetap dapat menciptakan etos kerja yang berkualitas dengan menciptakan sistem absensi dan kinerja digital dimana setiap karyawan dievaluasi atas pekerjaan yang dilakukan. Manajemen sumber daya manusia membantu terciptanya suasana kerja yang menyenangkan, yang berdampak pada peningkatan produktivitas tenaga kerja. Menyelenggarakan kegiatan refreshing bagi karyawan adalah salah satu cara untuk mengelola stres terkait pekerjaan dan membangun kolaborasi yang lebih kuat. Konflik pendapat cenderung lebih

sering ditemukan di startup. Jika ini terjadi, departemen sumber daya manusia bertindak sebagai mediator dalam konflik untuk menjaga suasana kerja yang ramah dan profesional. Budaya perusahaan memiliki fungsi menyaring unsur-unsur yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang dibangun. Model yang dikembangkan dalam konstruksi budaya RMCR Minerals Consulting disebut dengan kerangka kerja 4R, yaitu:

- Rephrase*
Tahap dimana RMCR Minerals Consulting menetapkan standar kesuksesan, menerjemahkan budaya yang diinginkan ke dalam pernyataan nilai-nilai inti, dan mengenali citra pemimpin.
- Reach*
Setelah mengidentifikasi nilai-nilai inti RMCR Minerals Consulting dan perilaku mereka, langkah selanjutnya adalah menginformasikannya melalui semua saluran komunikasi perusahaan. Langkah ini dilakukan dengan mengubah perilaku orang lain dengan cara persuasi. Mengkomunikasikan nilai-nilai inti RMCR Minerals Consulting dan perilaku yang diinginkan dalam perusahaan disiapkan melalui strategi yang tepat, media yang tepat dan komunikator yang efektif untuk menjangkau semua level, unit dan divisi perusahaan, yang harus tercermin dalam semua aktivitas bisnis.
- Rituals*
Budaya tidak dapat dipisahkan dari rangkaian kegiatan yang dilakukan secara berkala. Rangkaian kegiatan ini disebut ritual. Ritual RMCR Minerals Consulting memiliki fungsi mengaktifkan nilai-nilai inti, mengingatkan, menandai untuk menunjukkan apa yang penting, apa yang dihargai dan apa yang harus dimiliki setiap karyawan. Kegiatan dapat digunakan sebagai upacara RMCR Minerals Consulting, misalnya pelatihan, pengenalan, perayaan, rapat dan kegiatan karyawan lainnya.
- Rules*
Sebuah budaya memiliki aturan yang mengacu pada apa yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan, apa yang pantas dan apa yang tidak. Standar RMCR Minerals Consulting termasuk dalam peraturan internal perusahaan, dan ada juga yang tidak. Hasil RULES meliputi kebijakan, prosedur, dan tujuan kerja perusahaan sesuai dengan kemampuan dan prioritas masing-masing perusahaan.

Artefak Perusahaan

Artefak yang dapat diamati baik oleh karyawan maupun orang luar, adalah bentuk budaya yang mencakup unsur fisik organisasi, perilaku yang terlihat, dan simbol yang mewakili organisasi,

seperti kop surat, amplop, identitas karyawan, seragam, dll.

a. Logo

Logo perusahaan memiliki konsep yang sama dengan langkah, perusahaan ini didirikan oleh orang yang sangat bersemangat bernama PT RMCR Minerals Consulting, berharap perusahaan ini dapat menyebar luas dan dikenal banyak orang. Prinsip-prinsip yang dianut oleh PT RMCR Minerals Consulting juga konsisten dengan menekankan langkah demi langkah, praktik bisnis yang aktif dan kemandirian dengan ide-ide “bebas” yang jarang dipikirkan kebanyakan orang.



Gambar 2
Logo Perusahaan

b. Seragam

Seragam yang digunakan RMCR Minerals Consulting adalah pakaian kerja kasual yang dimaksudkan untuk memberikan kenyamanan kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja lebih nyaman. Penggunaan seragam ini juga dapat mempromosikan ide dan kreativitas karyawan dalam kaitannya dengan ukuran reputasi penampilan seorang karyawan. Gaya seragam yang cukup modern dapat menjadi fitur positif untuk memudahkan masyarakat dan mitra RMCR Minerals Consulting untuk mengenali.

c. Layout Kantor

Tata letak kantor RMCR Minerals Consulting didasarkan pada alur kerja kantor, sehingga perencanaan ruang kantor dapat membantu pekerja meningkatkan produktivitas dan fleksibilitas untuk memfasilitasi sosialisasi karyawan. Selalu mengutamakan suasana kerja yang santai namun efisien, tata ruang kantor RMCR Minerals Consulting dirancang agar setiap individu yang bekerja dapat merasakan peran yang sama pentingnya dalam tim.



Gambar 3
Contoh Layout Kantor RMCR Minerals Consulting

Nilai Perusahaan

Nilai adalah lapisan terdalam dari budaya organisasi. Nilai-nilai ini disosialisasikan dan ditanamkan ke seluruh organisasi. Nilai-nilai tersebut menjadi pedoman bagi etika dan perilaku organisasi. Nilai-nilai perusahaan yang dipegang oleh PT RMCR Minerals Consulting adalah (1) Profesionalisme, (2) Ketelitian, (3) Kecerdasan, (4) Kepercayaan dan (5) Integritas, disingkat PASTI. Berikut penjelasan masing-masing titik nilai RMCR Minerals Consulting

Tabel 3
Penjabaran Nilai Perusahaan

RMCR Value
Professional
Dapat diandalkan dibidangnya dan bersikap dengan baik setiap saat
Accurate
Memberikan akurasi yang andal dalam semua hasil yang diberikan kepada mitra
Smart
Berinovasi dan berkreasi setiap saat tanpa batas
Trust
Dapat dipercaya pada tiap aspek yang ditawarkan kepada mitra
Integrity
Menunjukkan transparansi dan kejujuran setiap saat

Asumsi SDM

Hipotesis SDM adalah sejauh mana budaya organisasi ada di antara semua anggota organisasi. Asumsi SDM ini mendasari perilaku anggota organisasi sehari-hari. Untuk mencapai visi bisnis dan menyelaraskan dengan nilai-nilai RMCR Minerals Consulting, asumsi bisnis adalah sebagai berikut:

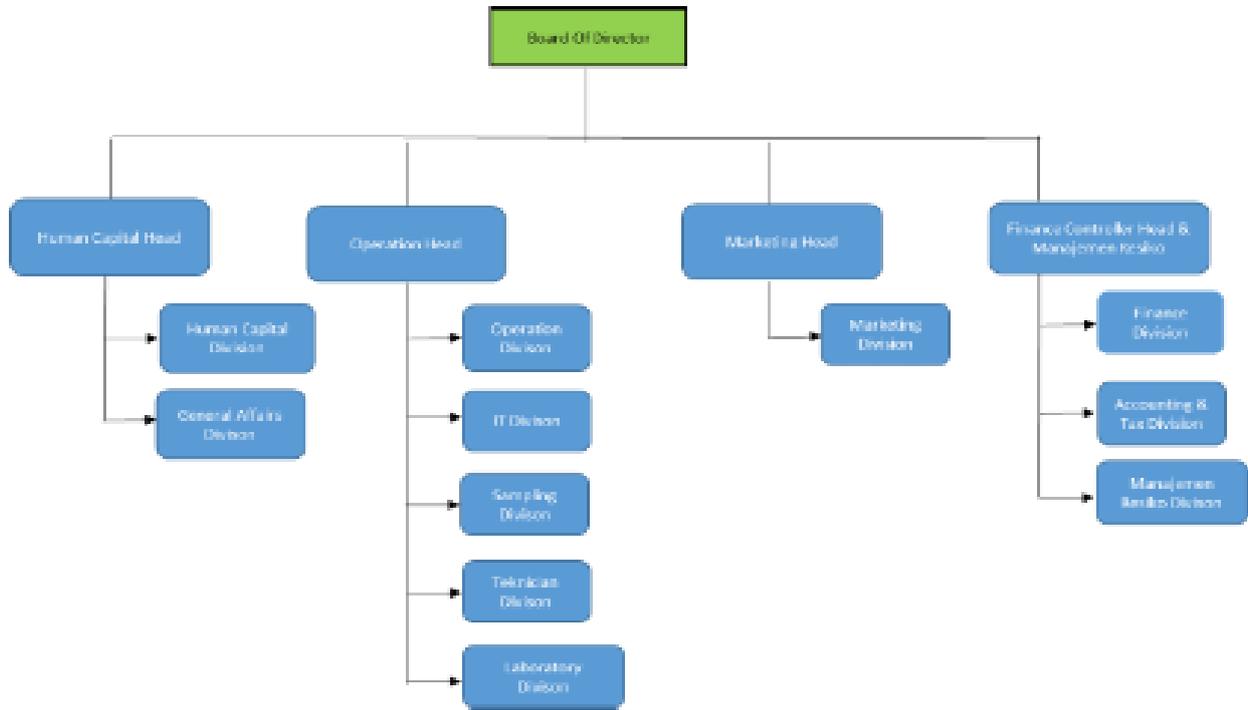
Tabel 4
Asumsi SDM RMCR Minerals Consulting

Asumsi	Dasar Perilaku
Quality	RMCR Minerals Consulting memiliki tim untuk memantau kualitas layanan yang diberikan kepada klien/pelanggan dan hasilnya dikomunikasikan melalui Standard Operating Procedures (SOP)
Care	Karyawan yang loyal peduli, empati, dan responsif terhadap setiap pelanggan
Integrity	RMCR Minerals Consulting mendidik karyawan tentang budaya dan nilai-nilai perusahaan agar karyawan berperilaku dengan integritas, ketulusan dan kepercayaan

Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah garis hierarkis atau hierarkis yang menggambarkan komponen-komponen yang membentuk bisnis. Dimana setiap

individu atau karyawan dalam perusahaan memiliki posisi dan fungsi masing-masing. RMCR Minerals Consulting menetapkan struktur organisasi berikut:



Gambar4 Struktur Organisasi

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan Sumber Daya Manusia di RMCR Minerals Consulting melalui proses membangun tim yang berkualitas dalam lingkungan kerja yang kondusif. Perencanaan sumber daya manusia sangat penting bagi RMCR Minerals Consulting, yang merupakan salah satu startup yang ingin tumbuh menjadi perusahaan berskala besar. Tidak ada batasan atau aturan khusus untuk pengelolaan sumber daya manusia. Untuk alasan ini, startup dapat secara fleksibel mengadopsi sistem manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk RMCR Minerals Consulting.

Estimasi Jumlah Karyawan

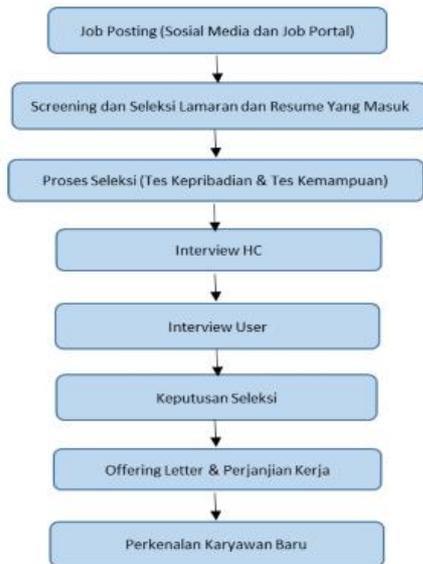
Untuk menentukan jumlah karyawan yang ideal di perusahaan, setiap unit kerja RMCR Minerals Consulting harus menyusun rencana kebutuhan karyawan untuk dua tahun ke depan. Perencanaan dapat berupa rencana tenaga kerja (MPP) atau dengan rencana tujuan jangka pendek dan jangka panjang, khususnya sebagai berikut:

Tabel 5 MPP SDM RMCR Minerals Consulting

Karyawan Sesuai Jabatan	Tahun				
	1	2	3	4	5
Karyawan Tetap					
Direktur	Orang	1	1	1	1
Human Capital Head	Orang	1	1	1	1
Operation Head	Orang	1	1	1	1
Marketing Head	Orang	1	1	1	1
Finance Controller Head & Managemen Risiko	Orang	1	1	1	1
Human Capital SPV	Orang	1	1	1	1
General Affairs SPV	Orang	1	1	1	1
Marketing SPV	Orang	1	1	1	1
IT SPV	Orang	1	1	1	1
Operation SPV	Orang	1	1	1	1
Teknisi SPV	Orang	1	1	1	1
Sampling SPV	Orang	1	1	1	1
Laboratory SPV	Orang	1	1	1	1
Accounting & Tax SPV	Orang	1	1	1	1
Finance SPV	Orang	1	1	1	1
Jumlah Karyawan Tetap		15	15	15	15
Karyawan Kontrak					
IT Staff	Orang	2	2	2	2
Marketing Staff	Orang	1	1	1	2
Laboratory Staff	Orang	2	2	2	2
Managemen Risiko Staff	Orang	1	1	1	1
Sampling Staff	Orang	2	2	2	3
Security	Orang	2	2	2	2
Driver	Orang	2	2	2	2
Cleaning Service	Orang	2	2	2	2
Jumlah Karyawan Kontrak		14	14	14	16
Jumlah Seluruh Karyawan		29	29	29	31

Rekrutmen

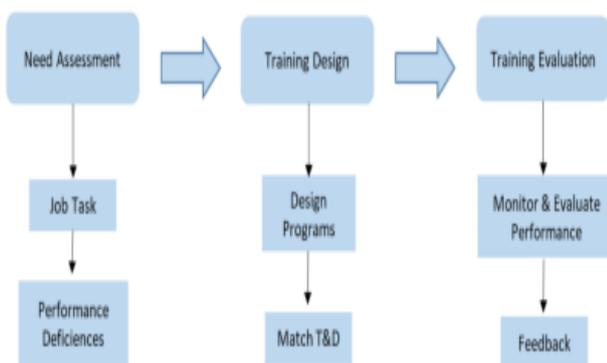
Proses rekrutmen RMCR Minerals Consulting menerapkan sistem posting pekerjaan melalui posting pekerjaan melalui jejaring sosial dan portal pekerjaan. Sistem ini dapat membantu proses pencarian kandidat dan mendapatkan kandidat yang baik dan sesuai. Ini juga dapat mempermudah untuk menyaring dan menyaring kandidat terbaik berdasarkan resume atau resume untuk membuat proses perekrutan lebih efisien. Berikut adalah flowchart dari proses rekrutmen RMCR Minerals Consulting:



Gambar 5
Flowchart Proses Rekrutmen RMCR Minerals Consulting

Pelatihan dan Pengembangan

Dengan pelatihan dan pengembangan staf yang tepat, hal ini dapat memberikan dampak positif bagi karyawan dan tentunya pertumbuhan perusahaan. Berikut adalah bagan pelatihan staf RMCR Minerals Consulting:



Gambar 6
Flowchart Pelatihan Karyawan RMCR Minerals Consulting

Status Karyawan

Status karyawan yang bekerja di RMCR Minerals Consulting diatur oleh Pasal 56 ayat (1) Undang-Undang Cipta Kerja No. 11 Tahun 2020 yang mengatur bahwa perjanjian kerja dibuat untuk jangka waktu yang tetap atau tidak terbatas. Jadi, perusahaan akan menggunakan dua jenis status pegawai, meliputi tetap (PKWT/Kontrak Kerja Jangka Waktu Tertentu) dan CDI (PKWTT/ Kontrak Kerja Waktu Tidak Tetap).

a. Karyawan Tetap (PKWTT)

Staf PKWTT dipekerjakan untuk jenis pekerjaan yang teratur dan berkelanjutan. Kontrak kerja tidak memiliki batas waktu kecuali dalam hal dipecat dan mencapai usia pensiun.

b. Karyawan Tidak Tetap (PKWT)

Pegawai PKWT direkrut untuk jenis pekerjaan sementara atau terkait dengan produk baru yang masih dalam versi beta. Pegawai yang telah menjabat dalam jangka waktu tertentu dapat diangkat menjadi pegawai tetap atau diberhentikan.

Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang saat ini berlaku di RMCR Minerals Consulting adalah sistem kompensasi finansial dan non finansial. Kemudian, kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung.

Absensi Karyawan dan Waktu Kerja

Absensi karyawan di RMCR Minerals Consulting dilakukan dengan fitur RFID dan Face Scanning System untuk lebih menjaga kedisiplinan karyawan. Dengan menggabungkan waktu absensi RFID serta Sistem Pemindaian Wajah, akan sangat membantu untuk mencegah karyawan meninggalkan absensi. Kemudian data absensi diproses di sistem cloud. Sedangkan untuk waktu kerja, RMCR Minerals Consulting menetapkan jumlah jam kerja per minggu sebanyak 40 jam sesuai dengan UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Waktu kerja berlaku untuk karyawan tetap yang bekerja dengan sistem shift, lembur, dan cuti.

Evaluasi Pekerjaan

Evaluasi kinerja sebaiknya dilakukan sekali dalam setahun agar pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan diawasi dengan baik untuk dapat menghasilkan efisiensi yang maksimal dalam setiap pekerjaannya. Aspek yang dinilai adalah: (1) pengetahuan dan keterampilan berdasarkan wilayah kerja, (2) kepemimpinan, (3) inisiatif, (4) kualitas kerja, (5) penciptaan kreativitas, (6) disiplin dan tanggung jawab, (7) kerjasama tim. Di bawah ini adalah peringkat yang disesuaikan berdasarkan aspek yang dinilai.

Tabel 6
Bagian Penilaian Karir

Penilaian Karyawan Kontrak	
Skor	Langkah yang diambil
4	Pengangkatan dan penyesuaian gaji
3	Pengangkatan
2	Perpanjangan kontrak kembali
1	Putus kontrak

Anggaran Biaya Perencanaan Sumber Daya Manusia

Anggaran perencanaan SDM terkait dengan gaji bulanan yang akan diterima karyawan. Ini adalah anggaran perencanaan sumber daya manusia yang dirancang RMCR Minerals Consulting.

Tabel 7
Anggaran Biaya Perencanaan Sumber Daya Manusia

Jabatan		Tahun					Gaji
		1	2	3	4	5	
Board of Direktur	orang	1	1	1	1	1	40.000.000
Human Capital Head	orang	1	1	1	1	1	15.000.000
Operation Head	orang	1	1	1	1	1	15.000.000
Marketing Head	orang	1	1	1	1	1	15.000.000
Finance Controller Head & Management Resiko	orang	1	1	1	1	1	15.000.000
Human Capital SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
General Affairs SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Marketing SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
IT SPV	orang	1	1	1	1	1	9.000.000
Operation SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Teknician SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Sampling SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Laboratory SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Accounting & Tax SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
Finance SPV	orang	1	1	1	1	1	8.000.000
IT Staff	orang	2	2	2	2	2	6.000.000
Marketing Staff	orang	1	1	1	2	2	6.000.000
Laboratory Staff	orang	2	2	2	2	2	6.000.000
Manajemen Resiko Staff	orang	2	2	2	2	2	6.000.000
Sampling Staff	orang	2	2	2	3	3	5.000.000
Security	orang	2	2	2	2	2	4.700.000
Driver	orang	2	2	2	2	2	4.700.000
Cleaning Service	orang	2	2	2	2	2	4.700.000

Kesimpulan

RMCR Minerals Consulting merupakan perusahaan penyedia surveyor tambang yang memiliki flowchart untuk merencanakan sumber daya manusianya mulai dari merumuskan tujuan dan sasaran sumber daya manusia, budaya dan nilai perusahaan, struktur organisasi, perencanaan sumber daya manusia, serta anggaran biaya perencanaan sumber daya manusia.

Berdasarkan tujuan dan sasaran sumber daya manusianya, RMCR Minerals Consulting merumuskan tujuan dan sasarannya bertahap mulai dari jangka pendek 0 sampai 3 tahun, jangka menengah 4 sampai 5 tahun, dan jangka panjang setelah 5 tahun. Kemudian berdasarkan budaya dan nilai perusahaan, RMCR Minerals Consulting membangun konstruksi budayanya dengan kerangka kerja 4R, yaitu Rephrase, Reach, Rituals, dan Rules. Sedangkan nilai perusahaan yang akan dianut adalah Professional, Accurate, Smart, Trust, dan Integrity atau yang bisa disingkat PASTI. Adapun asumsi SDM RMCR Minerals Consulting yaitu Quality, Care, dan Integrity.

RMCR Minerals Consulting telah merumuskan perencanaan sumber daya manusia perusahaan, mulai dari estimasi jumlah karyawan dari tahun pertama hingga tahun kelima, proses rekrutmen yang sudah tersusun alurnya, pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan oleh karyawan, sistem karyawan yang terbagai menjadi tetap dan tidak tetap, aturan sistem kompensasi, absensi karyawan dan waktu kerja, hingga metode yang digunakan untuk melakukan evaluasi karyawan RMCR Minerals Consulting. Selain itu, RMCR Minerals Consulting juga sudah menyusun anggaran biaya untuk merencanakan sumber daya manusia yang dirinci berdasarkan jabatan, kuantitas dari tahun pertama hingga tahun kelima, serta besaran gaji dari masing-masing jabatan yang dibutuhkan oleh RMCR Minerals Consulting.

Daftar Pustaka

- BSI. (2018). *BSI Standards Publication Risk management — Guidelines i a r t o r u p g n i n s e s r p o L o y l o n p y o c a n F o r L o y l o s s o p r u p n g i i o c*. Risk Management - Guidelines.
- Hole, Y. (2021). *Porter ' s F i v e F o r c e s M o d e l : G i v e s Y o u A C o m p e t i t i v e A d v a n t a g e*. January 2019.
- Ivy, J. (2008). *A new higher education marketing mix: The 7Ps for MBA marketing*. *International Journal of Educational Management*, 22(4), 288–299. <https://doi.org/10.1108/09513540810875635>
- Porter, M. E. (2008). *The Five Forces That Shape Competition*. Harvard Business Review 24–41. http://www.ibbusinessandmanagement.com/uploads/1/1/7/5/11758934/porter's_five_forces_analysis_and_strategy.pdf

Robert M. Grant.–7th ed. (2010). *Contemporary strategy analysis* (Copyright). John Wiley & Sons Ltd.
<https://doi.org/10.1108/ws.2000.07949aae.002>

Sutanti, S., Syah, T. Y. R., Darmansyah, D., & Pusaka, S. (2018). *Application of Segmenting, Targeting And Positioning (STP) and Networking, Interaction, Common Interest and Experience (NICE) Model On Startup Company of Service Provider in Indonesia*. Scientific Journal of PPI-UKM Social Sciences and Economics, 5(1). <https://doi.org/10.27512/sjppi-ukm/ses/a21012018>

Tate, B., Barnett, J. H., & Wilsted, W. D. (1992). *Strategic Management; Concepts and Cases*. In The Journal of the Operational Research Society (Vol. 43, Issue 11). <https://doi.org/10.2307/2584115>