

BAB III

PELAKSANAAN KERJA PROFESI

3.1 Bidang Kerja

Selama melakukan praktik kerja di PT Oto Multi Artha praktikan ditempatkan pada divisi *Organization And Policy Development* dengan tugas yang diberikan yaitu sebagai *Database Analyst*. Sebagai *Database Analyst* praktikan melakukan *Collecting Data* pada Data karyawan mentah bulan Desember tahun 2018. Dalam praktiknya, divisi *Organization And Policy Development* mempunyai tugas untuk membuat dan mengatur struktur organisasi di dalam divisi *Human Resource*, serta membuat, menganalisa, dan mengelola *Policy* dalam divisi *Human Resource*.

- Dalam pengelolaan data karyawan, praktikan dibantu oleh Bapak Rizky Junaedi pada bagian *Human Resource Management System* yang merupakan bagian dari divisi *OPD* itu sendiri. Praktikan mengelola data karyawan bulan Desember tahun 2018 yang merupakan data mentah, menganalisis setiap elemen pada data tersebut sesuai dengan masing-masing karakteristik agar memberikan output sebuah data yang dapat digunakan bagi petinggi perusahaan untuk mengambil setiap keputusan yang berkaitan dengan bagian *Human Resource*.

3.2 Pelaksanaan Kerja

Praktikan melaksanakan Kerja Profesi dari tanggal 21 Juni 2021 hingga 31 Agustus dalam kurun waktu lebih dari 400 jam. Praktikan ditempatkan pada divisi *Organization And Policy Development* dengan tugas sebagai *Database Analysis*. Praktikan diberi sebuah database mentah yang berisikan informasi setiap karyawan PT Oto Multiartha di Indonesia. Praktikan menganalisa dan menyaring data yang didapat berdasarkan setiap elemen yang diperlukan. Hasil Analisa dan *collecting data* yang dilakukan menjadikan sebuah *output* berupa data final yang dikonversi menjadi bagan dan diagram untuk mendukung pengambilan keputusan yang berhubungan dengan *Human Resource*.

Pengelolaan data mentah yang diberikan dilakukan dalam beberapa tahap. Tahap pertama dimulai identifikasi data mentah yang diberikan. Kemudian tahap selanjutnya yaitu analisa elemen yang diperlukan pada setiap entitas di *database*. Setelah proses analisa dilakukan, praktikan mulai masuk ke tahap *collecting* data dan penambangan data agar mendapatkan informasi yang diperlukan. Setelah praktikan mendapatkan pola dari informasi yang ada maka dilakukan tahap terakhir yaitu pengelompokan.

Selama melaksanakan Kerja Profesi praktikan menggunakan beberapa aplikasi untuk mendukung proses kegiatan Kerja Profesi. Berikut beberapa aplikasi yang digunakan selama proses Kerja Profesi yaitu:

1. Microsoft Power Point

Aplikasi ini digunakan untuk membantu praktikan membuat laporan yang telah didapatkan dari hasil analisa (Ashya, 20). Seperti yang terlihat pada **gambar 3.1**



Gambar 3.1 logo Microsoft Power Point

Sumber: Google

2. Microsoft Excel

Microsoft mempunyai kegunaan untuk membuat, mengedit, menganalisa dan meringkas data (Vanya, 2021). Microsoft Excel digunakan praktikan untuk mengelola data.



Gambar 3.2 Logo Microsoft Excel

Sumber: Google

3. Zoom

Aplikasi ini memiliki kegunaan untuk pengguna melakukan video konferensi secara *online* dan dengan fitur *record* pengguna diberikan kemudahan untuk menyimpan hasil rekaman video konferensi (Dewi, 2020), seperti yang terlihat pada **Gambar 3.3**.



Gambar 3.3 Logo Zoom Meeting

Sumber: Google

3.2.1 Sumber Data

Data yang didapat oleh praktikan adalah berdasarkan data yang dikumpulkan melalui *Software People Soft By Oracle* yang hanya bisa diakses oleh posisi *HR System Officer*. Dengan bantuan dari *HR System Officer* data diekstrak kedalam bentuk Microsoft Excel Work sheet (.xlsx) sehingga data mentah yang dikumpulkan dapat diakses dan dikelola menjadi sebuah informasi oleh praktikan.

Berikut merupakan tahapan dalam proses analisa data mentah hingga menjadi informasi yang dibutuhkan oleh PT Oto Multiartha:

1.2.2.1 Tahap Identifikasi Data

Tahap identifikasi data adalah tahap awal dalam kegiatan Kerja Profesi yang dilakukan oleh praktikan. Dalam tahap ini, praktikan menstratifikasikan data berdasarkan karakteristik (elemen) yang sama. Tujuan dari tahap identifikasi data ini adalah untuk melihat data yang memunculkan indikasi dalam investigasi awal. Praktikan menggunakan *Clustering Technique* yang

merupakan sebuah metode untuk meng-organisir *record*, pengamatan, atau memperhatikan dan membentuk kelas objek-objek yang memiliki kedekatan (Novita, 2019).

1.2.2.2 Tahap Penambangan Data

Data mining adalah suatu proses dalam menemukan hubungan yang berarti, pola, hingga kecenderungan dengan cara memeriksa pada sekumpulan besar data yang sudah tersimpan dalam penyimpanan, dengan menggunakan teknik pengenalan pola seperti contohnya teknik statistik dan matematika (Thanh et al, 2015). Penambangan data ini memiliki fungsi deskripsi dan prediksi.

Fungsi deskripsi dari penambangan data yang dilakukan adalah agar dapat mengetahui lebih jauh tentang data yang diamati. Dengan menjalankan fungsi deskripsi pada penambangan data yang dilakukan, praktikan nantinya akan menemukan pola tertentu yang tersembunyi dalam data yang diberikan. Jika pola bersifat berulang dan bernilai maka pola tersebut menjadi karakteristik sebuah data yang ditambang.

Sedangkan fungsi prediksi dari penambangan data yang dilakukan adalah fungsi dari sebuah proses yang nantinya akan ditemukan pola tertentu dari sebuah data. Pola yang telah ditemukan akan dapat diketahui dari berbagai variabel. Ketika praktikan menemukan pola dari data, pola tersebut akan dijadikan sebagai bahan dalam memprediksi variabel lain yang belum diketahui nilai atau jenisnya.

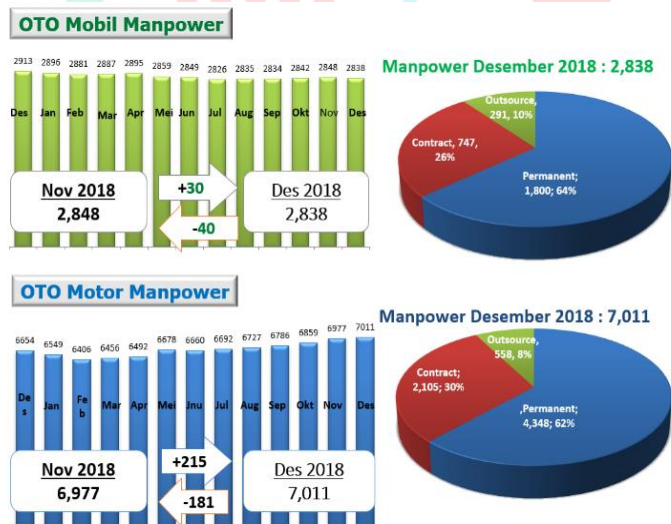
1.2.2.3 Tahap Pengelompokan

Dalam tahap ini praktikan mengelompokan data yang didapat melalui tahap penambangan data. Setelah mendapat data final, praktikan mengkonversi data menjadi sebuah informasi dalam bentuk bagan dan diagram. Berikut beberapa bagan dan diagram yang telah dikonversi:

1. Status karyawan tahun 2018 (data Januari hingga November sudah dalam bentuk tabel)

Setelah dikonversi ke diagram pada **gambar 3.4** maka didapatkan informasi karyawan yang bekerja sebagai Oto Mobil *Manpower* dibulan desember tahun 2018 sebanyak 2,838 orang dengan status *Outsource* sebanyak 291 orang (10%), dengan status *Contract* sebanyak 747 orang (26%), dan dengan status *Permanent* memiliki jumlah paling tinggi sebanyak 1800 orang (64%).

Untuk karyawan yang bekerja sebagai Oto Motor *Manpower* tahun 2018 didapatkan informasi sebanyak 7,011 dengan status *Outsources* sebanyak 558 orang (8%), dengan status *Contract* sebanyak 2105 orang (30%), dengan status *Permanent* sebanyak 4358 orang (62%).



Gambar 3.4 Diagram Status Manpower Oto Mobil Dan Motor

2. Informasi karyawan OTO Mobil *Turnover* 2018 (data Januari hingga November sudah dalam bentuk tabel)

Setelah dikonversi ke diagram maka didapatkan informasi karyawan keluar pada bulan Desember 2018 dikarenakan inisiatif karyawan adalah sebanyak 21 orang, karyawan keluar dikarenakan kontrak adalah sebanyak empat orang, karyawan keluar dikarenakan memiliki *low performance* adalah sebanyak empat orang, karyawan keluar dikarenakan melanggar peraturan atau *violation coy rules* adalah sebanyak empat orang, karyawan keluar karena pengurangan karyawan dari perusahaan atau *man power correction* adalah tidak ada, karyawan keluar karena dimutasi ke SOF atau SAG adalah tidak ada, karyawan keluar karena melakukan *fraud* adalah sebanyak 10 orang, karyawan keluar karena pensiun adalah sebanyak 1 orang, dan karyawan keluar karena meninggal adalah tidak ada. Total karyawan *turnover* pada Desember 2018 adalah sebanyak 44 orang. Jumlah karyawan OTO mobil keseluruhan pada Desember 2018 adalah sebanyak 2547 orang dengan total rasio *turnover* sebanyak 1,73%.

Data ini digunakan untuk mengetahui alasan karyawan paling banyak keluar. Semakin banyak karyawan keluar dan masuk maka perusahaan harus mengeluarkan biaya *recruitment*. Hal ini tentu saja merugikan perusahaan. Maka dari itu, petinggi perusahaan menggunakan data ini untuk mengambil keputusan terkait karyawan OTO Mobil yang keluar dan masuk untuk memangkas biaya yang keluar dari perusahaan. Berikut **gambar 3.5** adalah informasi yang didapat setelah melakukan *collecting* pada data mentah.

OTO Mobil Turnover													
CATEGORY OF TURN OVER	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	Total
EMPLOYEE INITIATIVE	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	186
END OF CONTRACT	2	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	4	36
LOW PERFORMANCE	4	5	6	1	2	3	3	2	1	2	3	4	36
VIOLATION COY RULES	5	6	7	1	2	3	5	6	7	2	3	4	51
MAN POWER CORRECTION	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	0	0	4
MUTATION TO SOF or SAG	0	2	1	1	3	0	4	0	0	2	3	0	16
FRAUD	4	2	3	1	9	6	4	9	6	5	4	10	53
PENSION/OTHERS	2	2	0	1	2	0	3	2	0	1	1	1	14
PASSED AWAY	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
TOTAL TJO	27	31	33	20	37	33	37	39	36	34	37	44	408
TOTAL EMPLOYEE	2601	2582	2590	2598	2567	2557	2535	2539	2541	2550	2559	2547	28219
% Turn Over/Month	1.04%	1.20%	1.27%	0.77%	1.44%	1.29%	1.46%	1.54%	1.42%	1.33%	1.45%	1.73%	1.33%
2017 :						2018 :							
Total Turnover Ratio (Des) → 20.98%						Total Turnover Ratio (Des) → 23.01%							
Turn Over 2017 (YTD) → 20.97%						TurnOver 2018 (YTD) → 23.01%							
Average Monthly Turnover → 1.75%						Average Monthly Turnover → 1.73%							

Gambar 3.5 Tabel Informasi Karyawan OTO Mobil Turnover 2018

3. Informasi karyawan OTO Motor Turnover 2018 (*data januari hingga november sudah dalam bentuk tabel*)

Setelah dikonversi ke diagram maka didapatkan informasi karyawan keluar pada bulan Desember 2018 dikarenakan inisiatif karyawan adalah sebanyak 60 orang, karyawan keluar dikarenakan kontrak adalah sebanyak 12 orang, karyawan keluar dikarenakan memiliki *low performance* adalah sebanyak 25 orang, karyawan keluar dikarenakan melanggar peraturan atau *violation coy rules* adalah sebanyak 17 orang, karyawan keluar karena pengurangan karyawan dari perusahaan atau *man power correction* adalah tidak ada, karyawan keluar karena dimutasi ke OTO Mobil atau SAG adalah sebanyak 1 orang, karyawan keluar karena melakukan fraud adalah sebanyak 18 orang, karyawan keluar karena pensiun adalah sebanyak 1 orang, dan karyawan keluar karena meninggal adalah tidak ada. Total karyawan *turnover* pada Desember 2018 adalah sebanyak 134 orang. Jumlah karyawan OTO Motor keseluruhan pada Desember 2018 adalah sebanyak 6453 orang dengan total rasio *turnover* sebanyak 2,08%.

Data ini juga digunakan untuk mengetahui alasan karyawan paling banyak keluar. Semakin banyak karyawan keluar dan masuk maka perusahaan harus mengeluarkan biaya recruitment. Hal ini tentu saja merugikan perusahaan. Maka dari itu, petinggi perusahaan menggunakan data ini untuk mengambil keputusan terkait karyawan OTO Motor yang keluar dan masuk untuk memangkas biaya yang keluar dari perusahaan. Berikut **gambar 3.6** adalah informasi yang didapat setelah melakukan *collecting* pada data mentah.

OTO Motor Turnover													
CATEGORY OF TURN OVER	JAN	FEB	MAR	APR	MAY	JUN	JUL	AUG	SEP	OCT	NOV	DEC	Total
EMPLOYEE INITIATIVE	40	50	60	40	50	60	40	50	60	40	50	60	600
END OF CONTRACT	10	11	12	10	11	12	10	11	12	10	11	12	132
LOW PERFORMANCE	15	20	25	15	20	25	15	20	25	15	20	25	240
VIOLATION COY RULES	15	16	17	18	19	20	21	22	23	15	16	17	219
Man Power Correction	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	2
MUTATION to OTO or SAG	4	6	0	3	4	5	6	0	3	1	8	1	41
FRAUD	14	15	16	17	18	19	20	14	15	16	17	18	199
PENSION/OTHERS	5	14	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	24
PASSED AWAY	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	2	0	4
TOTAL T/O	103	132	131	105	122	142	113	117	140	98	124	134	1461
TOTAL EMPLOYEE	5999	5857	5907	5946	6129	6108	6142	6173	6234	6305	6417	6453	67217
% Turn Over/Month	1.72%	2.25%	2.22%	1.77%	1.99%	2.32%	1.81%	1.90%	2.25%	1.55%	1.93%	2.08%	1.98%
2017 :						2018:							
Total Turnover Ratio (Des) → 30.25%						Total Turnover Ratio (Des) → 31.39%							
TurnOver 2017 (YTD) → 30.17%						TurnOver 2018 (YTD) → 31.40%							
Average Monthly TurnOver → 2.51%						Average Monthly TurnOver → 2.08%							

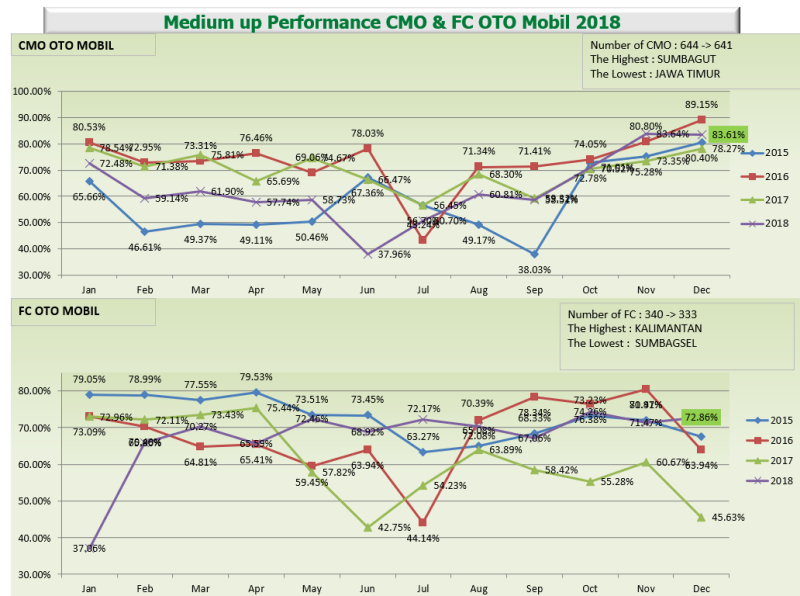
Gambar 3.6 Tabel Informasi Karyawan OTO Mobil Turnover 2018

- Informasi *Medium Up Credit Marketing (CMO)* dan *Field Collection (FC)* OTO Mobil 2018 (data pada bulan Januari hingga November tahun 2015 hingga tahun 2018 sudah diberikan dalam bentuk grafik)

Setelah dilakukan *collecting* data, praktikan mendapat informasi bagaimana *performance* pada posisi *Medium Up Credit Marketing (CMO)* dan *Field Collection (FC)* pada OTO

Mobil dibulan Desember 2018. Untuk minimum *performance* yang terdapat pada *policy* terhadap posisi CMO dan FC OTO Mobil adalah 80%. Dari informasi yang didapat, *performance* pada posisi CMO OTO Mobil dibulan Desember 2018 mencapai 83,61%. Berdasarkan informasi ini, maka rasio *performance* pada posisi CMO OTO Mobil dibulan Desember 2018 sudah melewati batas *minimum performance* karyawan. Maka langkah yang diambil perusahaan adalah memelihara rasio pada bulan selanjutnya agar stabil atau bahkan meningkat. Sedangkan untuk *performance* pada posisi FC OTO Mobil mencapai 72,86%.

Berdasarkan informasi ini maka *performance* pada posisi FC OTO Mobil belum melewati batas minimum rasio yang ditentukan. Maka dari itu akan dilakukan analisa lebih mendalam untuk mengetahui bagaimana ini bisa terjadi. Ada beberapa faktor yang selama ini diketahui mempengaruhi jumlah rasio *performance* tidak mencapai batas minimum yaitu, bisnis yang tidak dapat bersaing di daerah tertentu, *skill* yang dimiliki karyawan relatif tidak baik, kekurangan *manpower*, perekonomian negara sedang memburuk sehingga daya beli menurun. Untuk perbandingan, pada **gambar 3.7** praktikan menyajikan informasi dalam bentuk grafik.

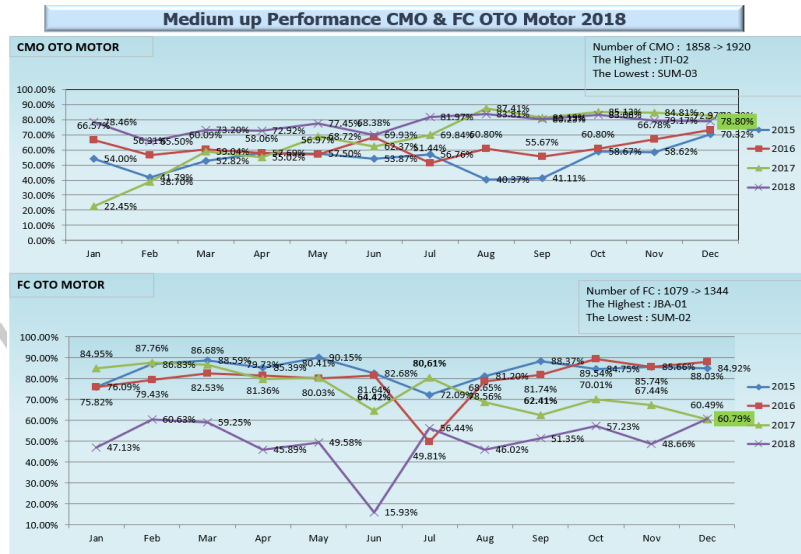


Gambar 3.7 Grafik Medium Up Performance CMO Dan FC OTO Mobil 2018

- Informasi *Medium Up Credit Marketing (CMO)* dan *Field Collection (FC)* OTO Motor 2018 (data pada bulan Januari hingga November tahun 2015 hingga tahun 2018 sudah diberikan dalam bentuk grafik)

Setelah dilakukan *collecting data*, praktikan mendapat informasi bagaimana *performance* pada posisi *Medium Up Credit Marketing (CMO)* dan *Field Collection (FC)* pada OTO Motor dibulan Desember 2018. Untuk minimum *performance* yang terdapat pada *policy* terhadap posisi CMO dan FC OTO Mobil adalah 80%. Dari informasi yang didapat, *performance* pada posisi CMO OTO Motor dibulan Desember 2018 mencapai 78,80% sedangkan rasio pada posisi FC OTO Motor hanya mencapai 60,79%. Karena kedua posisi tersebut tidak mencapai batas minimum rasio *performance* yang ditetapkan maka akan dilakukan langkah-langkah untuk meningkatkan rasio *performance* pada kedua posisi tersebut seperti misalnya menganalisa penyebab terjadinya hal ini, mengubah cara

pelatihan karyawan, membatasi *turnover* karyawan, dan lain-lain.

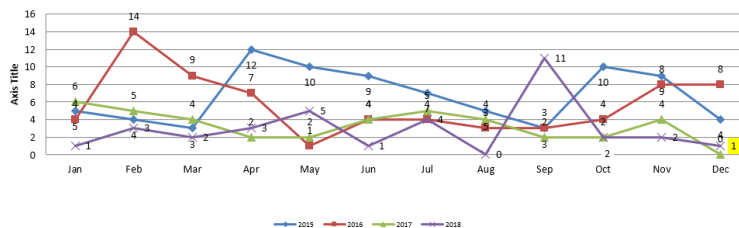


Gambar 3.9 Grafik Medium Up Performance CMO dan FC OTO Motor 2018

6. Laporan Kecelakaan 2018

PT Oto Multiartha sangat memperhatikan keadaan dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada **gambar 3.10** terdapat informasi jumlah kecelakaan yang terjadi pada Desember 2018 adalah sebanyak 1 orang. Hal ini disebabkan oleh karena PT Oto Multiartha kerap memperbaharui prosedur keselamatan dalam bekerja supaya kecelakaan dalam bekerja dapat dihindari. PT Oto Multiartha paham bagaimana kecelakaan dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang dan juga produktivitas dari PT Oto Multiartha sendiri.

ACCIDENT REPORT - 2018



Tahun	Jan	Feb	Mar	Apr	May	Jun	Jul	Aug	Sep	Oct	Nov	Dec	Total
2015	5	4	3	12	10	9	7	5	3	10	9	4	81
2016	4	14	9	7	1	4	4	3	3	4	8	8	69
2017	6	5	4	2	2	4	5	4	2	2	4	0	40
2018	1	3	2	3	5	1	4	0	11	1	12	1	35

As Of 13 Des2018	1 Serious Injury	ICU SOF Cempaka Mas
---	------------------	---------------------

Gambar 3.10 Accident Report 2018

3.3 Kendala Yang Dihadapi

Selama melakukan Kerja Profesi di PT Oto Multi Artha, praktikan mengalami kendala yang sebagian besar disebabkan oleh pandemi Virus Covid-19. Hal ini menyebabkan SATGAS Covid-19 mewajibkan perusahaan untuk membatasi orang dalam kegiatan yang ada di kantor sebanyak maksimal 35%. Sebagian besar karyawan diwajibkan untuk melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Praktikan juga diwajibkan untuk menjalankan Swab Test Covid-19 selama minimal 2 minggu sebanyak 1 kali.

Dalam masa Kerja Profesi praktikan juga mengalami kendala dalam bekerja dikarenakan terinfeksi Virus Covid-19. Hal ini menyebabkan praktikan harus menunda beberapa pekerjaan karena praktikan harus menjalani masa isolasi dan pengobatan mandiri.

Dalam pembuatan laporan, praktikan memiliki kendala tentang sulitnya perizinan untuk mengeluarkan data yang ada di dalam laporan ini dari perusahaan. Ini dikarenakan data-data tersebut sifatnya rahasia dan privasi. Data-data tersebut juga dilindungi oleh undang-undang sehingga harus melewati prosedur perizinan yang sangat panjang.

Saat melakukan kegiatan Kerja Profesi di PT Oto Multiartha, praktikan tidak diberikan akses lebih jauh untuk menginstall aplikasi pendukung seperti aplikasi *Bussines Intelligence* atau aplikasi *Data Mining*. Sehingga data hasil ekstrak, harus dikelola secara manual menggunakan aplikasi Microsoft Excel. Praktikan juga tidak diberikan akses untuk menggunakan *software* yang terdapat dalam divisi *Human Resources* yaitu aplikasi *People Soft By Oracle* yang padahal sejatinya aplikasi ini dapat mempermudah dan mempercepat pengerjaan *collecting* data yang dilakukan oleh praktikan.

3.4 Cara Mengatasi Kendala

Untuk mengatasi kendala yang telah disebutkan, praktikan melakukan pekerjaan dari rumah atau *Work From Home* (WFH). Ketika menjalani rapat, praktikan menggunakan teknologi informasi yaitu aplikasi *Video Conference* yang bernama Zoom Meeting.

3.5 Pembelajaran Yang Diperoleh dari Kerja Profesi

Sangat banyak pembelajaran yang didapatkan praktikan ketika melakukan dan menjalani Kerja Profesi di PT Oto Multi Artha. Praktikan menjadi lebih mengenal kondisi lingkungan pekerjaan dan mampu beradaptasi ketika dalam tekanan pekerjaan. Praktikan menyadari pentingnya sosialisasi dan kerja sama antar lingkungan kerja. Ketika menjalani tugas mengelola data, praktikan juga mempelajari bagaimana mengelola waktu dengan lebih baik agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Praktikan juga lebih mengenal tentang bagaimana pengelolaan database dan merasakan bagaimana menjadi seorang *Database Analyst*.