

## Abstract

Richarda Yuddy Herawati : *Human Resource Strategy for The Mine Closure: A Case Study at PT Kelian Equatorial Mining.*

Mining industry is a bit different from other industries in which mine companies have their defined mine life. Mine closure surely will affect the company's business strategy. Many factors are to be considered by a mine company when crafting its mine closure strategy. -The strategies should be aligned with all requirements and considering the interests of stakeholders. With regard to human resources, mine closure strategy shall involve the termination of employees and the future of employees after the company is closed. The research studies the Mine Closure Strategy and HR related Programs implemented at PT Kelian Equatorial Mining, a world class gold mine located in East Kalimantan Province that will cease its operations at the end of 2004.

The objectives of the research are: (1) to identify mine closure strategy and the process implemented at PT Kelian Equatorial Mining; (2) to analyze the driving forces for the development of the strategy and objectives set for stakeholders; (3) to analyze and evaluate the human resource strategy for the mine closure on the basis of its alignment with the corporate strategy and the stakeholders' expectations; and (4) to develop key points for human resource scorecard for PT Kelian Equatorial Mining's mine closure strategy using the results of the aforementioned analysis.

Two studies were conducted to support the data presented in this research. The first study is to measure alignment between corporate strategy and HR strategy/system using SAM Matrix. The second study is to measure the employees' reaction against the implementation of HR programs. The two studies were conducted through the distribution of questionnaires to employees. Analyses were made on the company's profile, business environment and stakeholders. Whereas evaluations were made for the alignment between corporate strategy and HR strategy/system and for the reaction of employees against the implementation of HR programs.

The analyses show that PT Kelian Equatorial Mining has conducted a process of prolonged consultation with stakeholders for the mine closure options to be selected so that they will all provide sustainable solutions for stakeholders. The driving forces for the development of such strategy are the business environments the company is facing. Therefore mine closure options are made on the basis of the conditions required by those business environments. Measurement of the alignment between corporate strategy and HR strategy/system shows that the alignment is mostly between the range 20-60 on a scale 0-100, with the most non-alignment is 100. Whereas measurement of the employees' reaction against the implementation of HR programs shows that more than 70% of responses is favorable and therefore the



implementation of Redundancy and Mine Closure Training Programs is considered favorable both for the management and employees.

## Abstrak

Richarda Yuddy Herawati : *Human Resource Strategy for The Mine Closure: A Case Study at PT Kelian Equatorial Mining.*

Industri Pertambangan memiliki sedikit perbedaan dengan industri lainnya di mana perusahaan tambang memiliki umur tambang masing-masing. Pengakhiran tambang pasti akan mempengaruhi strategi bisnis perusahaan. Ada banyak factor yang harus dipertimbangkan oleh sebuah perusahaan tambang ketika mereka menyusun strategi pengakhiran tambang. Strategi tersebut harus mengikuti semua ketentuan dan memperhatikan kepentingan para pihak pemangku kepentingan. Berkenaan dengan sumber daya manusia, strategi pengakhiran tambang melibatkan pemutusan kerja semua karyawan dan masa depan para karyawan sesudah perusahaan tersebut tutup. Penelitian ini membahas tentang strategi pengakhiran tambang dan program-program HR terkait yang diterapkan di PT Kelian Equatorial Mining, sebuah perusahaan tambang emas berkelas internasional yang berlokasi di wilayah Propinsi Kalimantan Timur yang akan mengakhiri operasinya pada akhir tahun 2004.

Adapun penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi strategi pengakhiran tambang dan proses yang ditempuh oleh PT Kelian Equatorial Mining; (2) menganalisis factor-faktor yang menjadi penggerak disusunnya strategi tersebut dan tujuan yang ditetapkan untuk masing-masing pihak pemangku kepentingan; (3) menganalisis dan mengevaluasi strategi dalam bidang sumber daya manusia dalam pengakhiran tambang berdasarkan kesesuaiannya dengan strategi perusahaan dan harapan dari masing-masing pihak pemangku kepentingan; dan (4) menentukan poin-poin utama dalam pembuatan HR Scorecard untuk strategi pengakhiran tambang PT Kelian Equatorial Mining dengan menggunakan hasil analisis di atas.

Ada 2 (dua) kali pengujian yang dilakukan untuk mendukung data yang disajikan dalam laporan penelitian ini. Yang pertama adalah untuk mengukur kesesuaian antara strategi bisnis perusahaan dan strategi/sistem HR perusahaan dengan menggunakan metode SAM Matrix. Yang kedua adalah untuk mengukur reaksi karyawan terhadap penerapan program HR di perusahaan. Kedua pengujian tersebut dilakukan dengan cara membagi kuesioner kepada sejumlah karyawan. Serangkaian analisa dilakukan mengenai profil perusahaan, lingkungan bisnis dan para pihak pemangku kepentingan. Sedangkan evaluasi dilakukan untuk menilai kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi/sistem HR dan reaksi karyawan terhadap penerapan program HR dalam rangka pengakhiran tambang di perusahaan.

Hasil dari serangkaian analisa dan pengukuran yang dilakukan menunjukkan

bahwa PT Kelian Equatorial Mining telah melakukan sebuah proses konsultasi

yang panjang dengan para pihak pemangku kepentingan untuk memilih opsi-opsi

pengakhiran tambang yang memberikan solusi berkelanjutan bagi para pihak pemangku kepentingan. Opsi-opsi pengakhiran tambang tersebut dibuat dengan memperhatikan kondisi lingkungan bisnis yang sedang dihadapi perusahaan. Pengukuran yang dilakukan terhadap kesesuaian antara strategi perusahaan dan strategi/sistem HR menunjukkan bahwa kesesuaian tersebut berada dalam nilai jangkauan antara 20-60 pada skala 0-100, di mana angka 100 menunjukkan tidak adanya kesesuaian sama sekali. Selain itu, reaksi karyawan terhadap penerapan program HR dalam rangka pengakhiran tambang di perusahaan menunjukkan bahwa lebih dari 70% respons karyawan menyatakan bahwa penerapan tersebut sudah baik. Dengan demikian, penerapan program Redundansi Karyawan dan Pelatihan Karyawan dalam rangka Pengakhiran Tambang bisa dikatakan baik bagi manajemen maupun karyawan.