

---

## PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN OPERASIONAL DI PT. SUPER MANDIRI PRATAMA KOTA BATAM

---

### *IMPLEMENTATION OF OPERATIONS MANAGEMENT SYSTEM AT PT. SUPER MANDIRI PRATAMA BATAM CITY*

---

**Fendy Cuandra<sup>1</sup>, Angela<sup>2</sup>, Jesslyn Clorina<sup>3</sup>, Angelina<sup>4</sup>, Supriyadi Arifin<sup>5</sup>**

<sup>1</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Manajemen, Universitas Internasional Batam, Batam, Indonesia

Korespondensi: <sup>1</sup> [fendy.cuandra@uib.ac.id](mailto:fendy.cuandra@uib.ac.id)

---

#### **ABSTRACT**

*PT. Super Mandiri Pratama is a manufacturing company founded on December 25, 2000, engaged in glass renovation, construction, and production. During 22 years of existence, PT. Super Mandiri Pratama has successfully competed in a competitive industry and has built and maintained a good reputation. The research method used is descriptive qualitative research, the data sources used are primarily that was obtained from observation and interviews, and secondary data obtained from various sources of library materials which contained various matters relating to operational management. The purpose of this research is to analyze the implementation of operational management at PT. Super Mandiri Pratama. Results showed that the company implemented human resource management, project management, and supply chain management in a proper and structured manner. However, the company does not set a location strategy, so the authors suggest companies implement a location strategy in order to minimize transportation costs and achieve work effectiveness.*

*Keywords : Operations Management, Human Resources Management, Project Management, Supply Chain Management.*

#### **ABSTRAK**

PT. Super Mandiri Pratama merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pada tanggal 25 Desember 2000, bergerak dalam bidang renovasi, konstruksi, serta produksi kaca. Selama 22 tahun berdiri, PT. Super Mandiri Pratama berhasil bersaing dalam persaingan industri yang kompetitif dan membangun serta mempertahankan reputasi yang baik. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif deskriptif, sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh dari observasi dan wawancara, serta data sekunder diperoleh dari berbagai sumber bahan pustaka yang berisi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan manajemen operasional. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis penerapan manajemen operasional PT. Super Mandiri Pratama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan manajemen sumber daya manusia, manajemen proyek, dan manajemen rantai pasok dengan baik dan terstruktur. Akan tetapi, perusahaan tidak menetapkan strategi lokasi, sehingga penulis menyarankan perusahaan untuk dapat menerapkan strategi lokasi agar dapat meminimalisir biaya transportasi dan mencapai efektifitas dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Manajemen Operasional, Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Proyek, Manajemen Rantai Pasok.



## 1. PENDAHULUAN

PT. Super Mandiri Pratama merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pada tanggal 25 Desember 2000, bergerak dalam bidang renovasi, konstruksi, serta produksi kaca. Selama 22 tahun berdiri, PT. Super Mandiri Pratama berhasil bersaing dalam persaingan industri yang kompetitif dan membangun serta mempertahankan reputasi yang baik. Hal ini pula yang menjadi alasan dibalik kepercayaan berbagai perusahaan besar dan ternama di Kota Batam untuk menjalankan proyek-proyek besar. PT. Super Mandiri Pratama berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik, menawarkan produk dengan kualitas terbaik, serta memenuhi kebutuhan yang diperlukan pelanggan.

Dalam kegiatan operasionalnya, PT. Super Mandiri Pratama menerapkan beberapa strategi manajemen operasional. Menurut Sofiana (2019), manajemen operasional adalah strategi perusahaan guna peningkatan produktifitas bisnis untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya manajemen operasional yang tepat, PT. Super Mandiri Pratama dapat menciptakan koordinasi tim dan menghasilkan hasil kerja teroptimal.

Dalam manajemen operasional, *Human Resources Management* atau manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan. Menurut Elrehail et al. (2020), praktik manajemen sumber daya manusia merupakan seperangkat praktik yang koheren secara internal dengan tujuan untuk memperkuat dan meningkatkan kompetensi, motivasi serta komitmen dari karyawan dalam organisasi. PT. Super Mandiri Pratama terdiri dari tim yang beranggotakan puluhan anggota, maka dari itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang efektif.

Sebagai perusahaan yang juga bergerak dalam bidang kontraktor, PT. Super Mandiri Pratama juga menerapkan *Project Management* atau manajemen proyek yang mengutamakan efisiensi, keselamatan, dan keamanan. Suatu proyek yang berjalan baik hingga berhasil dengan seluruh lingkup pekerjaan proyek tentunya dilakukan dengan kualitas yang baik, sesuai dengan batas waktu yang telah direncanakan dan realisasi jadwal proyek serta perencanaan biaya yang dikeluarkan sehingga penggunaan waktu yang efektif dan efisien sangat diperlukan dalam pengerjaan proyek (Setiawan, 2021).

Dalam proses manajemen proyek yang dijalankan PT. Super Mandiri Pratama, sistem *Supply Chain Management* atau manajemen rantai pasok yang dimulai dari pemasok



sampai ke tangan perusahaan untuk diolah dan menuju tangan konsumen harus tersusun secara strategis dan lancar. Perusahaan harus mementingkan strategi rantai pasok karena rantai pasok dapat membantu meningkatkan kinerja bisnis agar dapat bertahan dalam pasar yang kompetitif, karena menurut Alam, (2022) hal yang penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mempertahankan keunggulan kompetitif di pasar adalah manajemen rantai pasok.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka dilakukanlah analisis proses manajemen operasional pada PT. Super Mandiri Pratama dengan judul “Penerapan Manajemen Operasional di PT. Super Mandiri Pratama Kota Batam” untuk mengetahui sistem yang diterapkan sekaligus memberikan rekomendasi untuk mengoptimalkan sistem manajemen operasional yang ada.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

- **Manajemen Operasional**

Manajemen operasional adalah sistem perencanaan, organisasi, arahan, dan pengendalian sumber daya guna mencapai tujuan untuk membangun sistem yang efektif, efisien, dan menguntungkan bagi perusahaan (Benjaafar & Hu, 2020).

- *Human Resource Management*

Manajemen sumber daya manusia adalah pendekatan strategi yang digunakan perusahaan untuk menciptakan manajemen sumber daya manusia yang optimal untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dapat sekaligus meningkatkan performa perusahaan (Boon et al., 2019).

- *Project Management*

Manajemen proyek adalah implementasi startegi perencanaan dan pengelolaan sumber daya perusahaan yang terdiri dari *project planning*, *project scheduling*, dan *project controlling* secara efektif dan efisien dalam menjalankan sebuah proyek untuk mencapai hasil termaksimal (Ardi et al., 2020).

- *Supply Chain Management*



Manajemen rantai pasok adalah strategi perencanaan dan pengelolaan sistem logistik yang mengatur aliran produk dagang dari sumber pasok menuju vendor hingga sampai ke tangan akhir yakni konsumen (Maret Wijaya et al., 2021)

- *Employment Stability Policies*

*Employment Stability Policies* adalah sistem stabilitas kerternagakerjaan yang berkaitan dengan jumlah tenaga kerja perusahaan pada waktu tertentu yang terdiri dari dua metode yakni *follow demand exactly* dan *hold employment constant* (Heizer et al., 2017).

- *Motivations and Incentives System*

Motivasi dan sistem insentif merupakan metode pendorong yang digunakan perusahaan untuk meningkatkan semangat karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal (Tovmasyan & Minasyan, 2020).

- *Ethics and Sustainable Supply Chain Management*

Etika dan manajemen rantai pasok yang berkelanjutan adalah penerapan sistem etika kerja dalam perusahaan serta pengelolaan rantai pasok yang berkelanjutan dalam seluruh pengerjaan operasional perusahaan (Koberg & Longoni, 2019).

### 3. METODE

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif, dimana peneliti menggambarkan situasi melalui pengumpulan data baik seperti observasi dan wawancara dan menjelaskan situasi dan kondisi yang terjadi (Harahap, 2020).

Sumber data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer adalah data terbaru yang diperoleh secara langsung dari peneliti (Rahima et al., 2018). Data primer yang digunakan diperoleh dari studi lapangan, dan wawancara direktur PT. Super Mandiri Pratama di Kota Batam. Pengumpulan data disertai pula dengan metode observasi atau pengamatan langsung terhadap berita atau kejadian di lapangan terhadap keadaan atau tingkah laku objek (Joesyiana, 2018). Sedangkan data sekunder adalah penelitian yang merujuk pada referensi berupa buku, jurnal, dan bentuk tulisan lainnya (Lubis, 2020). Data



sekunder yang digunakan diperoleh dari berbagai sumber bahan pustaka yang berkaitan dengan manajemen operasional.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### a. *Human Resource Management*

- *Employment-Stability Policies*

PT. Super Mandiri Pratama mengutamakan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan mengelola manajemen sumber daya manusia secara baik, kinerja karyawan serta kualitas hasil pekerjaan pun kian meningkat. Akan tetapi pekerjaan proyek konstruksi dan manufaktur tidak selalu dapat diperkirakan jumlah besarnya skala proyek dan jumlah *demand* produk yang diminta di pasar. Proyek berskala besar dan *demand* produk yang tinggi memerlukan jumlah tenaga kerja yang lebih banyak. Ketidakkonsistenan skala dan *demand* ini membuat direktur mengambil keputusan untuk menerapkan kedua sistem *Employment-Stability Policies* yaitu *follow demand exactly*, dimana direktur akan merekrut tenaga kerja tambahan ketika proyek yang dijalankan memerlukan tambahan tenaga kerja. Kontrak kerja tenaga kerja akan disesuaikan dengan masa proyek yang dijalankan. Kedua, *hold employment constant*, dimana terdapat beberapa karyawan tetap perusahaan yang telah terlatih dengan masa kontrak yang lebih lama. Pak Amat selaku direktur perusahaan menjelaskan bahwa setiap karyawan yang melamar akan melalui tahapan wawancara dan penjelasan sistem kerja apabila diterima. Karyawan dijelaskan bahwa apabila karyawan melakukan tindakan yang dapat merugikan perusahaan, contohnya seperti pencurian, perusakan properti, memonopoli, maupun korupsi, maka perusahaan akan memproses kasus-kasus tersebut melalui jalur hukum. Adanya penjelasan digunakan untuk memberikan peringatan sekaligus dampak yang terjadi apabila melanggar peringatan tersebut.

- *Motivation and Incentive Systems*

Perusahaan menilai keberhasilan kinerja karyawan dengan cara melihat pekerjaan karyawannya saat di lapangan serta kesesuaian karyawan dalam mencapai *output* proyek yang telah ditentukan. PT. Super Mandiri Pratama menerapkan sistem tim



sesuai dengan proyek yang dikerjakan. Tiap tim diketuai oleh seorang pemimpin tim agar mudah untuk mengkoordinasi kerjaan antara sesama pekerja, direktur, dan klien. Pemimpin tim bertanggungjawab kepada direktur untuk memastikan proyek berjalan sesuai jadwal, hasil kerjaan sesuai permintaan klien, dan tidak ada konflik maupun kendala antar tim selama proyek berlangsung. Sebagai motivasi karyawan, direktur mengadakan beberapa sistem bonus untuk pengerjaan proyek besar dengan kinerja yang tinggi ataupun mengajak karyawan untuk makan bersama seperti buka puasa bersama dalam bulan Ramadhan, membeli makanan dan minuman, dan lain sebagainya.

- *Ethics*

Dalam menjalankan operasional perusahaan pun terdapat beberapa tantangan dalam manajemen sumber daya manusia perusahaan. Beberapa tantangan yang dihadapi seperti terdapat beberapa tenaga kerja yang kurang terampil saat proses kerja di lapangan sehingga menghambat perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan. Untuk mencegah hal serupa terjadi berulang kali, maka terdapat beberapa hal yang dipertimbangkan perusahaan ketika proses rekrutmen karyawan seperti, bertanya mengenai latar belakang, pengalaman kerja, keahlian karyawan, serta beberapa pertanyaan lainnya yang berhubungan dengan *hard skill* dan *soft skill* pelamar. Apabila pelamar telah diterima oleh direktur untuk menjadi karyawan, maka selanjutnya adalah pembahasan mengenai etika kerja. Beberapa aturan kerja, etika, hingga lingkungan kerja akan dijelaskan oleh direktur dan dielaborasi lebih dalam oleh pimpinan tim. Beberapa etika kerja yang dipegang oleh PT. Super Mandiri Pratama adalah kerjasama, kejujuran, dan tidak keras kepala dan melawan perintah. Apabila karyawan melanggar etika kerja tersebut, maka karyawan akan diminta untuk bertanggungjawab atas tindakan yang diambil.

## **b. Project Management**

- *Project Planning*

PT. Super Mandiri Pratama menggambarkan rencana proyek dalam beberapa tahapan yang dimulai dari penerimaan order dan konsultasi klien dengan direktur membahas mengenai target proyek, material, harga, syarat dan ketentuan



pengerjaan, hingga estimasi jadwal tanggal pengerjaan. Setelah mencapai kesepakatan antara perusahaan dan klien, direktur kemudian memberikan informasi kepada karyawan mengenai material, tugas, target proyek, lokasi proyek, hingga pembagian pengerjaan.

- *Project Scheduling*

Proyek akan berjalan sesuai dengan target jadwal pelaksanaan yang telah disepakati antara klien dan direktur. Melalui *project scheduling*, perusahaan dapat mengerjakan berbagai aktivitas proyek secara efektif dengan memanfaatkan waktu dan mengalokasikan sumber daya yang dimiliki secara maksimal. Akan tetapi, meskipun proyek telah dibahas dengan klien dan disepakati untuk selesai pada tanggal yang telah ditetapkan, nyatanya pengerjaan juga dapat tertunda. Direktur perusahaan menjelaskan bahwa tertundanya pekerjaan dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Beberapa diantaranya terdapat faktor eksternal yang tidak dapat dikontrol, seperti cuaca hujan yang mengakibatkan jalan licin, bahan-bahan di *supplier* yang tertahan di pelabuhan, hingga terjadinya kerusakan bahan dalam proses pengiriman. Sedangkan faktor internal terjadinya penundaan proyek dapat berupa kesalahan karyawan dalam posisi pemasangan produk hingga kelalaian karyawan dalam pengerjaan sehingga mengakibatkan rusaknya properti.

- *Project Controlling*

Selama pengerjaan, penting bagi direktur untuk memonitor, mengontrol, menindak lanjuti karyawan, sekaligus mengkoordinasi proyek dengan pemimpin tim dan penghubung dengan klien. Keterampilan yang paling dibutuhkan untuk menangani proyek konstruksi, pekerjaan manufaktur, hingga kontraktor adalah presisi dan fokus. Kecerobohan dalam pengerjaan proyek dapat langsung berdampak pada keselamatan hingga kematian. Salah satu proyek paling menantang yang pernah ditangani PT. Super Mandiri Pratama adalah pembuatan kaca dengan kombinasi *Aluminium Composite Panel (ACP)*. Dalam proyek tersebut, PT. Super Mandiri Pratama harus membuat kaca yang cukup untuk menutupi 10 lantai yang kemudian digabung menggunakan beberapa kaca *Aluminium Composite Panel (ACP)*. Proyek ini merupakan proyek bersama PT. Sat Nusapersada Tbk. Dikarenakan



karyawan diharuskan untuk memasang kaca dalam tempat yang tinggi, diperlukan berbagai bantuan alat keamanan serta alat-alat berat untuk memastikan keamanan karyawan dan kecepatan penyelesaian proyek. Meskipun begitu, tetap terdapat beberapa karyawan yang mengalami kecelakaan ringan yang dikarenakan kurangnya fokus selama pengerjaan tugas. Maka dari itu, peran pimpinan dan direktur dalam penurunan langsung ke lapangan untuk mengawasi jalannya proyek sangatlah krusial untuk mencegah dan meminimalisir terjadinya kesalahan minor maupun fatal yang dapat terjadi.

### ***c. Supply Chain Management***

- ***Sourcing Method: Few Suppliers***

PT. Super Mandiri Pratama mengutamakan supplier berdasarkan kualitas dari bahan material yang ditawarkan. Perusahaan juga akan melakukan observasi dan mencari tahu informasi mengenai perusahaan tersebut secara mendalam seperti reputasi, lama berdirinya perusahaan, jangka waktu pengantaran dan lain sebagainya yang berhubungan langsung dengan sistem rantai pasok perusahaan. Namun, pada dasarnya, PT. Super Mandiri Pratama mementingkan hubungan atau relasi, karena menurut direktur, hubungan bisnis dimana kedua belah pihak telah berkenalan, telah melakukan beberapa kali kerjasama, maka perjanjian antara kedua perusahaan akan lebih fleksibel, gampang dipahami dan mudah untuk melakukan negosiasi. Maka dari itu, PT. Super Mandiri Pratama menerapkan strategi Few Suppliers dimana perusahaan memasok bahan dari beberapa sumber pemasok. Strategi ini kerap digunakan oleh perusahaan yang berencana untuk menjalin hubungan jangka panjang dengan pemasok, sehingga hubungan bisnis dan komunikasi antara kedua belah pihak tetap terjaga seperti yang diterapkan oleh PT. Super Mandiri Pratama

- ***Risks and Mitigation Tactics***

Penggunaan metode *few suppliers* juga menandakan bahwa perusahaan telah melakukan seleksi ketat dalam memilih pemasok-pemasok berkualitas yang akan diajak kerjasama. Akan tetapi, hal tersebut tidak akan menghilangkan kemungkinan bahwa dapat terjadinya kesalahan dalam proses pemasokan. Salah satu situasi yang



pernah terjadi adalah terlambat ataupun tertahannya barang di pelabuhan. Ketika barang dikirimkan oleh pemasok dari luar kota dan sampai di pelabuhan Kota Batam, pihak pemasok yang akan bertanggungjawab mengatur pengiriman barang dari pelabuhan sampai ke tujuan lokasi perjanjian pembeli. Namun, penundaan pengiriman barang dapat terjadi apabila pemasok tidak menyiapkan dokumen yang lengkap ataupun barang tidak berhasil melewati bea cukai. Kejadian tersebut akan merusak perencanaan jadwal rantai pasok dan jadwal proyek perusahaan karena terjadinya penundaan pengerjaan proyek dikarenakan kurang lengkapnya bahan material yang diperlukan. Salah satu tindakan yang diambil PT. Super Mandiri Pratama dalam menghadapi risiko tersebut adalah adanya pembuatan kontrak yang menyatakan bahwa setiap keterlambatan dapat dikenakan denda, dan pihak pemasok yang akan bertanggungjawab baik secara finansial maupun hal yang berkaitan dengan dokumen hingga produk dapat sampai ke perusahaan secara aman dan lengkap.

- *Ethics and Sustainable Supply Chain Management*

PT. Super Mandiri Pratama merupakan perusahaan yang peduli dengan etika dan CSR (*Corporate Social Responsibility*). PT. Super Mandiri Pratama mementingkan kesejahteraan sumber daya manusia dalam proses rantai pasok, contohnya seperti pada saat cuaca buruk, perusahaan akan memberikan pengumuman untuk menghentikan proses pengerjaan terlebih dahulu untuk menghindari terjadinya kecelakaan. Perusahaan sangat mementingkan kualitas produk yang sampai pada tangan konsumen karena memberi garansi pada setiap pembelian produk, periode garansi sekitar enam bulan hingga satu tahun tergantung produk, material dan permintaan klien. Direktur perusahaan juga memegang teguh prinsip kejujuran dan tanggungjawab dalam bekerja, sehingga apabila terdapat karyawan yang melakukan kesalahan, maka direktur akan meminta pertanggungjawaban dari karyawan tersebut. Selain itu, beberapa tindakan yang mencerminkan CSR (*Corporate Social Responsibility*) yang dilakukan oleh perusahaan adalah aksi donasi untuk korban bencana alam seperti gempa bumi yang terjadi di Aceh atau memberikan bantuan ke panti yatim merupakan bentuk kepedulian perusahaan



kepada kesejahteraan manusia sekitar. PT. Super Mandiri Pratama juga menunjukkan kepedulian kepada masalah lingkungan seperti penataan peraturan pemerintah dan regulasi yang mengatur bahwa sisa limbah hasil produksi wajib dibuang di daerah Kabil yang mana lokasi tersebut jauh dari tempat perusahaan berada.

## 5. KESIMPULAN

PT. Super Mandiri Pratama merupakan perusahaan manufaktur yang didirikan pada tanggal 25 Desember 2000, bergerak dalam bidang renovasi, konstruksi, serta produksi kaca. Selama 22 tahun berdiri, PT. Super Mandiri Pratama berhasil bersaing dalam persaingan industri yang kompetitif dan membangun serta mempertahankan reputasi yang baik. Beberapa strategi manajemen operasional yang diterapkan oleh PT. Super Mandiri Pratama adalah *Human Resources Management*, *Project Management*, dan *Supply Chain Management*.

Pada aspek *Human Resources Management*, perusahaan menerapkan sistem perekrutan *follow demand exactly* menyesuaikan dengan jumlah proyek, *demand* produk, dan besar skala proyek yang dijalankan, serta *hold employment constant* dengan karyawan tetap yang terlatih dan memiliki masa kontrak yang lebih lama. Direktur PT. Super Mandiri Pratama yang mewawancara sekaligus menyeleksi secara langsung para pelamar kerja. Terdapat beberapa aturan dan syarat pekerjaan yang dijelaskan kepada seluruh karyawan guna menjaga ketertiban dalam pekerjaan serta pemimpin tim dalam pengerjaan proyek guna memantau keberlangsungan proyek, mempertahankan kinerja karyawan, menjaga situasi kondusif antar karyawan, serta bantu memastikan bahwa pekerjaan berjalan sesuai target. Untuk memotivasi karyawan, perusahaan juga menerapkan sistem insentif bonus untuk para karyawan dengan kinerja tinggi, serta adanya makan-makan bersama. Etika dalam tempat kerja juga merupakan aspek terpenting di PT. Super Mandiri Pratama, sehingga karyawan akan diminta untuk dapat bertanggungjawab atas dampak dari tindakannya masing-masing.

Pada aspek *Project Management*, PT. Super Mandiri Pratama menggambarkan rencana proyeknya dengan membaginya ke dalam beberapa tahapan yang dimulai dari



*project planning*, *project scheduling*, dan *project controlling*. Pembahasan proyek diawali dari proses penerimaan orderan dan konsultasi proyek sesuai permintaan klien, penyepakatan perancangan proyek, penjadwalan proyek, hingga pelaksanaan proyek yang dikontrol oleh direktur.

Pada aspek *supply chain*, PT. Super Mandiri Pratama menerapkan metode *few suppliers sourcing* dan mengambil tindakan mitigasi risiko seperti adanya kontrak antara pemasok dan perusahaan yang mengatur mengenai risiko terlambatnya penerimaan barang akan ditanggungjawab penuh oleh pihak pemasok. PT. Super Mandiri Pratama juga menerapkan sistem *Ethics and Sustainable Supply Chain Management* dengan memperhatikan keselamatan karyawan, kesejahteraan masyarakat sekitar, serta penataan terhadap regulasi pemerintah yang berlaku.

Berdasarkan analisis mengenai manajemen operasional, PT. Super Mandiri Pratama, ditemukan bahwa sistem manajemen operasional membantu PT. Super Mandiri Pratama untuk menjalankan sistem pekerjaan yang lebih tertata sehingga dapat mencapai tujuan akhir yakni membangun bisnis yang efektif dan mendatangkan keuntungan. Akan tetapi, perusahaan masih belum menerapkan *location strategy*, dikarenakan letak perusahaan yang jauh dari kota dimana lokasi proyek berada. Maka dari itu, penulis menyarankan perusahaan untuk dapat mempertimbangkan penerapan *location strategy* karena dengan lokasi yang strategis, akan memudahkan perusahaan untuk mendapatkan bahan baku dalam jangkauan lokasi yang dekat, sehingga dapat meminimalisir biaya transportasi pemindahan barang angkutan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alam, M. (2022). Supply Chain Management Practices and Organizational Performance in Manufacturing Industry. *South Asian Journal of Social Review*, 1(1), 42–52. <https://doi.org/10.57044/sajsr.2022.1.1.2204>
- Ardi, P. H., Elmuna, E. A. F., Zamroni, M. A., & Yaqin, M. A. (2020). Implementasi Project Management Body of Knowledge (PMBOK) pada Organisasi Pondok Pesantren. *ILKOMNIKA: Journal of Computer Science and Applied Informatics*, 2(3), 314–328. <https://doi.org/10.28926/ilkomnika.v2i3.166>
- Benjaafar, S., & Hu, M. (2020). Operations management in the age of the sharing economy: What is old and what is new? *Manufacturing and Service Operations Management*, 22(1), 93–101. <https://doi.org/10.1287/msom.2019.0803>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A Systematic Review of Human Resource



- Management Systems and Their Measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Br Purba, R., & Mendina Amrul, A. (2018). Penerapan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Transparansi Publik Dan Aktivitas Pengendalian Terhadap Akuntabilitas Keuangan Pada Badan Keuangan Daerah Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 18(2), 140–152. <https://doi.org/10.30596/jrab.v18i2.3308>
- Elrehail, H., Harazneh, I., Abuhjeeleh, M., Alzghoul, A., Alnajdawi, S., & Ibrahim, H. M. H. (2020). Employee satisfaction, human resource management practices and competitive advantage: The case of Northern Cyprus. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(2), 125–149. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-01-2019-0001>
- Harahap, N. (2020). *Penelitian Kualitatif* (H. Sazali (ed.); 1st ed.). Wal Ashri Publishing.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2017). *Operations Management Sustainability and Supply Chain Management* (12th ed.). Pearson Education.
- Joesyiana, K. (2018). Penerapan Metode Pembelajaran Observasi Lapangan (Outdoor Study) Pada Mata Kuliah Manajemen Operasional (Survey Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Semester III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Beserta Persada Bunda). *PeKA: Jurnal Pendidikan Ekonomi Akuntansi FKIP UIR*, 6(2), 90–103. <https://journal.uir.ac.id/index.php/Peka/article/download/2740/1520/>
- Koberg, E., & Longoni, A. (2019). A systematic review of sustainable supply chain management in global supply chains. *Journal of Cleaner Production*, 207, 1084–1098. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2018.10.033>
- Lubis, A. J. (2020). *Pengertian dari Karakteristik Diagnosa dan Menerapkan Proses Pengumpulan Data Sesuai dengan Standar*. 2. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/mg7pa>
- Maret Wijaya, H., Deswanto, G., & Hidayat, R. (2021). Analisis Perencanaan Supply Chain Management (Scm) Pada Pt. Kylo Kopi Indonesia. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(6), 795–806. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i6.653>
- Setiawan, R. (2021). Meningkatkan Efisiensi Dan Efektifitas Jalan Tol Tebangi Besar-Kayu Agung. *Juminten: Jurnal Manajemen Industri Dan Teknologi*, 2(1)(01), 132–143.
- Sofiana, M. (2019). Prosedur Production Control Pada Pt Astra Honda Motor Jakarta. *Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 1(1), 8–17. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v1i1.497>
- Tovmasyan, G., & Minasyan, D. (2020). The Impact of Motivation on Work Efficiency for Both Employers and Employees also During COVID-19 Pandemic: Case Study from Armenia. *Business Ethics and Leadership*, 4(3), 25–35. [https://doi.org/10.21272/10.21272/bel.4\(3\).25-35.2020](https://doi.org/10.21272/10.21272/bel.4(3).25-35.2020)

