

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dewasa ini dunia industri berkembang dengan sangat cepat, dinamis, serta penuh dengan kompleksitas. Perkembangan dunia industri juga diiringi dengan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi yang masif dalam menunjang sarana dan prasarana industri untuk melakukan proses produksi produk. Setiap perusahaan tetap terus menerus menghasilkan produk dengan tepat kualitas, tepat jumlah, tepat waktu, dan juga dengan harga yang kompetitif sebagai upaya untuk memberikan kepuasan pada konsumen. Sistem produksi menghasilkan nilai tambah yang maksimal sehingga faktor-faktor yang terlibat dalam proses produksi harus dikelola dan diatur agar sistem produksi berlangsung secara efektif dan efisien. Untuk melakukan fungsi-fungsi dengan baik, maka diperlukan rangkaian kegiatan yang akan membentuk suatu sistem produksi.

Aset paling berharga dalam perusahaan industri adalah karyawan dan tenaga kerja yang ikut andil didalamnya. Menurut Arifin (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Terminologi SDM merujuk pada orang-orang yang ada di dalam organisasi seperti Pengusaha, Pemimpin atau Manajer, serta karyawan yang mana akan mendorong kreativitas di setiap bagian organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan (Larasati, 2018).

Bagian yang mengurus sumber daya manusia dalam organisasi biasanya disebut departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource and Development* (HRD). Karir diperlukan untuk dapat memadai adanya peningkatan kemampuan individu karyawan, yang pada akhirnya akan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan. Karena perannya yang cukup penting bagi perkembangan perusahaan, memahami tentang manajemen SDM adalah hal yang wajib dilakukan oleh para pemilik perusahaan dan karyawan *Human Resource and Development* (HRD).

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. PT Petrokimia Gresik saat ini menempati areal lebih dari 450 hektar di Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Total produksi saat ini mencapai 8,9 juta ton/tahun, terdiri dari produk pupuk sebesar 5 (lima) juta ton/tahun, dan produk non pupuk sebanyak 3,9 juta ton/tahun. Anak Perusahaan PT Pupuk Indonesia (Persero) ini bertransformasi menuju perusahaan solusi agroindustri untuk mendukung tercapainya program Ketahanan Pangan Nasional, dan kemajuan dunia pertanian.

Kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Petrokimia Gresik bertujuan agar mahasiswa memahami kondisi dunia kerja secara lebih komprehensif dalam kegiatan produksi perusahaan yang sebenarnya, menerapkan dan membandingkan ilmu dan teori yang telah diperoleh di bangku perkuliahan dengan kenyataan kerja, selain itu bisa melihat dan mempelajari secara langsung bagaimana proses produksi di pabrik III B, serta manajemen talenta dan kinerja pada Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Petrokimia Gresik.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup dari laporan praktik kerja lapangan (PKL) ini mencakup:

1. Sistem produksi Asam fosfat ( $H_3PO_4$ ) di PT Petrokimia Gresik.
2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan talenta dan kinerja.

## **1.3 Tujuan PKL**

Dalam melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) tentunya harus mempunyai tujuan. Maksud dan tujuan Praktek Kerja Lapangan dilaksanakan di PT. Petrokimia Gresik antara lain:

1. Mengetahui sistem produksi Asam fosfat ( $H_3PO_4$ ) di PT. Petrokimia Gresik.
2. Mengetahui manajemen sumber daya manusia yang dilakukan di PT. Petrokimia Gresik dalam hal manajemen talenta dan kinerja.

## **1.4 Manfaat PKL**

Adapun manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan Praktik Kerja Lapangan (PKL) di PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan membantu mahasiswa dalam pemahaman ilmu keteknikan khususnya teknik industri yang diperoleh di bangku perkuliahan dengan membandingkan implementasinya di lapangan kerja yang sebenarnya.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi sistem produksi Asam Fosfat dan manajemen talenta dan kinerja pada perusahaan.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menyediakan literatur acuan yang berguna bagi mahasiswa yang berminat akan topik dan pembahasan ini.
- d. Hasil laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan masukan bagi universitas untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana sharing tentang pelaksanaan dan perkembangan IPTEK terkait sistem produksi Asam Fosfat dan manajemen talenta dan kinerja.
- b. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat menjadi kesempatan untuk menambah kemampuan, pengetahuan dan wawasan praktis pada dunia kerja sebenarnya.
- c. Bagi mahasiswa penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk mengaplikasikan dan meningkatkan ilmu yang diperoleh di bangku perkuliahan.
- d. Membantu dan melatih mahasiswa dalam hal *softskill* guna menunjang kemampuan komunikasi dan bekerja sama dalam tim (*team work*) di dunia kerja.

- e. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara perusahaan dengan pihak Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur di masa yang akan datang.
- f. Untuk memenuhi kurikulum akademik yang merupakan salah satu syarat mahasiswa untuk menyelesaikan program Strata I (S-1).
- g. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem produksi Asam fosfat ( $H_3PO_4$ ) dan sistem manajemen talenta dan kinerja di perusahaan khususnya di PT Petrokimia Gresik.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

### **BAB I PENDAHULUAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, ruang lingkup, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan dari laporan praktik kerja lapangan ini.

### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Merupakan bab yang berisikan tentang tinjauan umum yaitu teori-teori dan penjelasan yang meliputi teori tentang sistem produksi dan teori tentang tugas khususya yaitu manajemen talenta dan kinerja.

### **BAB III SISTEM PRODUKSI ASAM FOSFAT**

Merupakan bab yang membahas tentang sistem produksi yang meliputi bahan baku, mesin dan peralatan, tenaga kerja, metode kerja, proses produksi, dan produk yang dihasilkan di PT Petrokimia Gresik.

**BAB IV TUGAS KHUSUS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

Merupakan bab yang membahas tentang tugas khusus yaitu manajemen talenta dan kinerja yang diterapkan pada PT Petrokimia Gresik.

**BAB V PEMBAHASAN**

Merupakan bab yang berisikan tentang perbandingan hasil praktik kerja lapangan baik tentang sistem produksi maupun tugas khusus manajemen talenta dan kinerja dengan teori terkait.

**BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab yang berisikan ringkasan dari sistem produksi dan manajemen talenta dan kinerja di PT Petrokimia Gresik, serta rekomendasi hasil pembahasan yang perlu ditindak lanjuti oleh perusahaan.

**DAFTAR PUSTAKA****LAMPIRAN**