

BAB V

PEMBAHASAN

Sistem produksi yang diterapkan pada PT. Petrokima Gresik terintegrasi pada setiap elemen yang menjadi bagiannya, apabila elemen tersebut dapat saling berinteraksi dan bekerja sama dengan baik, maka tujuan yang diinginkan akan dapat dicapai. Kualitas produk akhir yang baik pada suatu pabrik akan dapat membawa hasil yang sangat bermanfaat bagi perusahaan yang bersangkutan.

Pada bab ini akan diulas lebih lanjut dalam artian mencoba membandingkan antara teori yang telah dikemukakan dengan kenyataan yang berlangsung pada PT. Petrokimia Gresik, juga ingin mengulas masalah yang dihadapi baik pada sistem produksi maupun bagian manajemen talenta dan kinerja pada Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Petrokimia Gresik.

5.1 Sistem Produksi

Sistem Produksi pada PT. Petrokimia Gresik secara keseluruhan telah berjalan dengan baik. Pada proses produksinya, perusahaan menggunakan mesin yang otomatis untuk memproduksi produk Asam Fosfat. Dalam memproduksi produk Asam Fosfat, bahan baku utama yang digunakan yaitu *Phospate Rock* atau batuan fosfat dan Asam Sulfat. Batuan fosfat diimpor langsung oleh perusahaan dari Yordania dan Maroko. Hal tersebut dikarenakan kandungan unsur yang ada didalam batuan fosfat dari Yordania dan Maroko memiliki kualitas paling bagus digunakan untuk proses produksi Asam Fosfat. Adapun bahan baku pendukung yaitu *steam*, *defoaming agent*, serta *silica*. PT. Petrokimia Gresik menggunakan sistem produksi *Make To Stock* (MTS) dan menerapkan proses produksi terus menerus (*continuous process*) jika ditinjau menurut tujuan operasi. Pada produksi

Asam Sulfat yang terdapat di Departement Produksi IIIB memiliki beberapa tahapan proses, yaitu Unit *Handling*, Unit *Grinding*, Unit Reaksi I (*Hemihidrat*), Unit Filtrasi I (*Hemihidrat*), Unit Reaksi II (*Dihidrat*), Unit Hidrasi, Unit Filtrasi II (*Dihidrat*), Unit *Fluorine Recovery*, serta Unit Konsentrasi.

Hasil produk yang dihasilkan oleh Departemen Produksi IIIB pada PT. Petrokimia Gresik merupakan produk *Work In Progress* yaitu produk setengah jadi yang masih akan menjalani proses produksi lagi di Departement Produksi I dan Departemen Produksi II guna dijadikan sebagai produk siap untuk diperjual belikan di pasaran. Salah satu proses produksi yang terdapat di departemen ini adalah Produksi Asam Fosfat yang menghasilkan produk utama berupa Asam Fosfat serta produk sampingan adalah Asam Fluosilikat, dan *Phospho Gypsum*.

5.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dikepalai oleh Manager Pengembangan Sumber Daya Manusia dan dibagi kedalam beberapa fokus kerja yaitu Staff Pendidikan dan Pelatihan, Staff Manajemen Talenta dan Kinerja, Staff Manajemen Karir, Staff Manajemen Pengetahuan dan Inovasi. Dimana bagian Diklat berfokus untuk mengelola fungsi Pendidikan dan Pelatihan karyawan, sertifikasi dan program kerjasama lembaga. Bagian Manajemen Talenta dan Kinerja berfokus mengelola program *talent* melalui pengukuran kompetensi dan kinerja karyawan. Bagian Manajemen Karir berfokus mengelola penempatan karyawan dan perencanaan karir yang efektif dalam mengisi formasi kosong. Bagian Manajemen Pengetahuan dan Inovasi berfokus mengelola kegiatan yang

berkaitan dengan sistem inovasi karyawan dan pengembangan *knowledge management*.

5.2.1 Kegiatan Utama Manajemen Talenta dan Kinerja

Adapun kegiatan utama yang dilakukan di bagian Manajemen Talenta dan Kinerja pada Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia PT. Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1. Penyusunan program pengelolaan *hard* dan *soft competency*.

Kegiatan penyusunan program pengelolaan kompetensi di departemen pengembangan sumber daya manusia ini bertujuan untuk dasar menentukan kemampuan dan kompetensi baik *soft* maupun *hard skills competency* yang sesuai dan tepat bagi pemegang jabatan.

2. Penyusunan peta kompetensi, standart kompetensi, skema uji kompetensi dan materi kompetensi.

Kegiatan ini dilakukan untuk melihat tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan saat ini dan kompetensi yang diperlukan oleh tiap individu karyawan untuk melakukan tugasnya agar sesuai standart yang ditentukan oleh perusahaan.

3. Perencanaan dan pelatihan, sertifikasi atau resertifikasi asesor kompetensi.

Kegiatan ini bertujuan untuk memperoleh asesor kompetensi yang unggul dan bersertifikat serta platform kepada karyawan untuk melakukan sertifikasi asesor dimana dilakukan pelatihan dan sertifikasi maupun resertifikasi asesor.

4. Pelaksanaan dan evaluasi program *assesment* karyawan.

Kegiatan ini berfokus untuk evaluasi program *assesment* dimana program dilakukan untuk mengukur potensi dan kompetensi bagi setiap karyawan.

5. Pengelolaan Sistem Manajemen Kinerja.

Sistem manajemen kinerja adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara pejabat penilai dan karyawan yang dinilai mengenai apa yang harus dicapai bisa berupa target dari perusahaan, unit kerja, atau individu dan bagaimana cara untuk mencapainya (kompetensi), serta metode penilaiannya.

6. Mengelola program *talent management*.

Talent management merupakan salah satu dari sistem pengelolaan SDM yang penting dalam menjamin keberlangsungan bisnis perusahaan, mengembangkan kompetensi, dan meningkatkan motivasi kinerja karyawan sehingga mampu memberikan kontribusi terbaik untuk kemajuan perusahaan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari laporan Praktik Kerja Lapangan di PT. Petrokimia Gresik dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa antara lain:

6.1.1 Sistem Produksi

1. PT. Petrokimia Gresik merupakan salah satu pabrik pupuk dan produk kimia terbesar di Indonesia. Salah satu produk yang dihasilkan dari PT. Petrokimia Gresik yaitu Asam Fosfat yang diproduksi oleh Departemen Produksi IIIB. Proses Produksi Asam Fosfat ini PT. Petrokimia Gresik menggunakan sistem produksi *Make To Stock* (MTS) dan menerapkan proses produksi terus menerus (*continuous process*) jika ditinjau menurut tujuan operasinya. Produk Asam Fosfat yang dihasilkan oleh Departemen Produksi IIIB pada PT. Petrokimia Gresik merupakan produk *Work In Progress* yaitu produk setengah jadi yang masih akan menjalani proses produksi lagi di Departemen Produksi I dan Departemen Produksi II guna dijadikan sebagai produk siap untuk diperjual belikan di pasaran.

6.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang ada di PT. Petrokimia Gresik sendiri dikelola oleh Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusiayang memiliki 4 bagian didalamnya yaitu Departemen Pendidikan dan Pelatihan, Departemen Manajemen

Talenta dan Kinerja, Departemen Manajemen Karir, Departemen Pengetahuan dan Inovasi.

2. Departemen Pengembangan Sumber Daya Manusia memiliki 4 bagian yang ada didalamnya. Salah satunya adalah bagian Manajemen Talenta dan Kinerja. Dimana bagian ini berfokus untuk melakukan peningkatan dan pengembangan kompetensi dari seluruh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
3. Tanggung jawab utama pada bagian Manajemen Talenta dan Kinerja adalah Penyusunan program pengelolaan *hard* dan *soft competency*, Penyusunan peta kompetensi, standart kompetensi, skema uji kompetensi dan materi kompetensi, Perencanaan dan pelatihan, sertifikasi atau resertifikasi asesor kompetensi, Pengelolaan Sistem Manajemen Kinerja, Mengelola program talent management.

6.2 Saran

Dari kerja praktik yang telah dilakukan, saran-saran yang nantinya mungkin dapat membantu dalam perbaikan kinerja perusahaan yaitu:

1. PT. Petrokimia hendaknya memberikan peraturan resmi mengenai penggunaan Alat Pelindung Diri (APD) pada lingkungan kerja di pabrik maupun di lingkungan kantor.
2. PT. Petrokimia hendaknya mempertahankan sikap disiplin terhadap seluruh karyawan agar produktivitas perusahaan dapat tercapai dan proses produksi dapat terlaksana dengan baik.

3. Pemberian *assessment* untuk kegiatan kompetensi karyawan diharapkan untuk menyesuaikan standar perusahaan terkini, agar *improvement* karyawan juga dapat meningkat.
4. Kerja sama dengan *vendor* uji kompetensi, sebaiknya dengan *vendor-vendor* yang kualitas yang memadai dan sesuai dengan kegiatan perusahaan.
5. PT. Petrokimia Gresik hendaknya sangat memperhatikan dan menerapkan protokol kesehatan yang baik dan benar di era pandemi covid-19 saat ini, sehingga karyawan yang bekerja secara *offline* dapat terhindar dari covid-19.