

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Seiring berkembangnya zaman yang semakin *modern* dan dengan munculnya perusahaan-perusahaan baru dalam dunia bisnis global membuat persaingan bisnis industri semakin meningkat. Setiap perusahaan tetap terus menerus menghasilkan produk dengan kualitas, harga, jumlah produksi, pengiriman tepat waktu, dengan upaya untuk memberikan kepuasan konsumen. Sistem produksi menghasilkan nilai tambah yang maksimal maka faktor-faktor yang terlihat 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. Manajemen Sumber Daya Manusia ini merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Bagian yang mengurus sumber daya manusia pada organisasi biasanya disebut departemen Sumber Daya Manusia (SDM) atau *Human Resource and Development (HRD)*. Karir diperlukan untuk dapat mewartakan adanya peningkatan kemampuan individu karyawan, yang pada akhirnya akan dapat mendukung perusahaan dalam mencapai target-target perusahaan. Karir akan selalu dialami oleh setiap individu /

karyawan, oleh karena itu sudah selayaknya tanggung jawab perusahaanlah untuk menyediakan sarana/fasilitas dan infrastruktur perangkat lunak Pengelolaan Karir (*career management*).

PT. Petrokimia Gresik merupakan salah satu anak perusahaan dari Pupuk Indonesia Holding Company. PT. Petrokimia Gresik merupakan salah satu pabrik pupuk dan produk kimia terbesar di Indonesia. PT. Petrokimia Gresik memproduksi pupuk antara lain pupuk Urea, pupuk Fosfat, pupuk ZA, pupuk NPK, pupuk ZK ( $K_2SO_4$ ), dan pupuk Petroganik. Komoditi selain pupuk yang diproduksi oleh PT. Petrokimia Gresik antara lain Amoniak, Asam Sulfat, Asam Fosfat, Cement Retarder, serta Aluminium Florida ( $AlF_3$ ). Pengelolaan karir di sini bertujuan untuk mengelola kegiatan pengelolaan rekrut dan perencanaan karir yang efektif dalam mengisi formasi kosong yang tersedia sehingga diperoleh karyawan yang siap untuk mendukung proses suksesi kepemimpinan dan sesuai kebutuhan bisnis dan strategi perusahaan.

Dengan adanya Praktek Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa diharapkan mengetahui secara langsung sistem produksi pembuatan pupuk NPK Phonska dan manajemen sumber daya manusia khususnya di pengelolaan karir yang terjadi di PT. Petrokimia Gresik serta mengetahui permasalahan-permasalahan yang biasa terjadi beserta cara penanganannya, sehingga dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja agar tercipta lulusan yang handal dan kompeten.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup yang dipelajari dalam praktek kerja lapangan di PT. Petrokimia Gresik meliputi:

1. Sistem produksi pembuatan pupuk NPK Phonska.
2. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam pengelolaan karir.

## **1.3 Tujuan**

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 Pupuk NPK Phonska di PT. Petrokimia Gresik.
2. Mengetahui Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Karir di PT. Petrokimia Gresik.

## **1.4 Manfaat**

Adapun manfaat yang didapat dari praktek kerja lapangan di PT. Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1. Bagi Mahasiswa
  - a. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang sistem produksi dan manajemen sumber daya manusia di perusahaan khususnya di PT. Petrokimia Gresik.
  - b. Menerapkan dan membandingkan teori yang diperoleh pada saat kuliah dengan kenyataan praktis, sehingga dapat mengukur sejauh mana tingkat

kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki.

2. Bagi Perusahaan
  - a. Diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan tempat praktek kerja lapangan dalam meningkatkan tenaga kerja dari segi kompetensi pada tiap-tiap karyawan agar didapat produktivitas kerja yang bermutu unggul.
  - b. Mempunyai panduan tertulis yang digunakan untuk menganalisa proses dan tindakan korektif lainnya.
3. Bagi Universitas
  - a. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara perusahaan dengan pihak Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur di masa yang akan datang.
  - b. Dapat menambah literatur tentang sistem produksi dan manajemen sumber daya manusia disuatu perusahaan yang bertujuan untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan pada setiap mahasiswa yang membacanya.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut:

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini mengemukakan mengenai latar belakang, ruang lingkup, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini berisikan mengenai teori-teori yang berhubungan dengan produk yang

dibuat oleh perusahaan dan teori yang berhubungan dengan sistem produksi serta tugas khusus yaitu manajemen sumber daya manusia.

### **BAB III SISTEM PRODUKSI**

Bab ini berkaitan tentang penjelasan bahan baku yang digunakan, mesin dan peralatan yang digunakan, tenaga kerja yang digunakan, lingkungan kerja, metode kerja, proses produksi, dan produk yang dihasilkan.

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

Bab ini membahas tentang khusus laporan praktik kerja lapangan, khususnya pembahasan tentang manajemen sumber daya manusia.

### **BAB V PEMBAHASAN**

Berisi tentang membandingkan antara teori dan kenyataan dilapangan dari sistem produksi dan tugas khusus.

### **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil praktek kerja lapangan secara keseluruhan penulis kepada pihak perusahaan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**