

LAPORAN KERJA PRAKTIK

**PERANCANGAN USER INTERFACE (UI) & USER EXPERIENCE
(UX) APLIKASI MOBILE SISTEM MANAJEMEN KINERJA
PT PETROKIMIA GRESIK**



Disusun Oleh :

Abdul Aziz Mujib (3011910001)

PROGRAM STUDI INFORMATIKA

UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA

GRESIK

2022

LAPORAN KERJA PRAKTIK

**PERANCANGAN USER INTERFACE (UI) & USER EXPERIENCE
(UX) APLIKASI MOBILE SISTEM MANAJEMEN KINERJA
PT PETROKIMIA GRESIK**



Disusun Oleh :

Abdul Aziz Mujib (3011910001)

PROGRAM STUDI INFORMATIKA

UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA

GRESIK

2022

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN MAGANG DI PT PETROKIMIA GRESIK,

Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial

(Periode : 18 Juli 2022 s.d 31 Januari 2023)

Disusun Oleh:

Abdul Aziz Mujib

3011910001

Mengetahui,

Kepala Departemen Informatika



Doni Setio Pambudi
S.Kom., M.Kom., MCE, CBROPS
NIP. 8816230

Menyetujui,

Dosen Pembimbing




Ruktin Handayani
S.Kom., M.Kom., MCE
NIP. 8715184

Gresik, 02 Februari 2023
PT PETROKIMIA GRESIK.

Menyetujui,

Pembimbing Lapangan



Ilma Iftahul Ula, M. Psi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Program Magang Mahasiswa Bersertifikat (PMMB) dengan judul “Perancangan User Interface (UI) & User Experience (UX) Aplikasi Mobile Sistem Manajemen Kinerja PT Petrokimia Gresik” sebagai hasil akhir dari program kerja praktik yang diajukan untuk memenuhi salah satu syarat lulus PMMB di PT Petrokimia Gresik. Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah banyak membantu dalam pelaksanaan dan penyusunan laporan PMMB diantaranya:

1. Allah SWT atas rahmat dan hidayah yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan program kerja praktik ini.
2. Kedua orangtua penulis yang selalu mendukung kegiatan penulis khususnya kerja praktik di PT Petrokimia Gresik.
3. Edwyn Charisma Putra, S.Psi, M.M. selaku mentor kerja praktik yang telah membimbing dan memberikan pengalaman selama kerja praktik di PT. Petrokimia Gresik.
4. Ilma Iftahul Ula, M.Psi. selaku mentor kerja praktik yang telah mendampingi dan memberikan arahan selama kerja praktik di PT. Petrokimia Gresik.
5. Ruktin Handayani, S.Kom., M.Kom., MCE selaku pembimbing kampus untuk kegiatan PMMB yang telah memberikan arahan dan saran selama program PMMB.
6. Seluruh pihak yang membantu penulis dalam menyelesaikan program PMMB ini.

Laporan akhir ini disusun berdasarkan apa yang telah dijalankan selama melaksanakan kegiatan Program Mahasiswa Magang Bersertifikat di PT Petrokimia Gresik yang dilaksanakan selama jangka waktu kurang lebih enam bulan, mulai tanggal 18 Juni 2022 hingga 31 Januari 2023.

Dalam penyusunan laporan ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan baik dari segi susunan serta cara penulisan laporan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun demi kesempurnaan laporan ini sangat penulis harapkan. Akhirnya,



semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan juga bermanfaat bagi penyusun pada khususnya.

Gresik, 1 Februari 2022

Penulis

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----|
| HALAMAN COVER | i |
| LEMBAR PENGESAHAN | ii |
| KATA PENGANTAR..... | iii |
| DAFTAR GAMBAR..... | vii |
| BAB I PENDAHULUAN | 2 |
| 1.1 Latar Belakang | 2 |
| 1.2 Tujuan dan Manfaat | 3 |
| 1.2.1 Tujuan Kerja Praktik | 3 |
| 1.2.3 Manfaat Kerja Praktik | 3 |
| 1.3 Metodologi Pengumpulan Data | 4 |
| 1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Kerja Praktik..... | 4 |
| 1.5 Nama Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Kerja Praktik..... | 4 |
| BAB II PROFIL PT. PETROKIMIA GRESIK..... | 5 |
| 2.1 Sejarah PT. Petrokimia Gresik..... | 5 |
| 2.2 Visi dan Misi PT Petrokimia Gresik..... | 7 |
| 2.3 Lokasi PT. Petrokimia Gresik..... | 7 |
| 2.4 Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik | 8 |
| 2.5 Produk..... | 8 |
| BAB III TINJAUAN PUSTAKA..... | 10 |
| 3.1 Sumber Daya Manusia..... | 10 |
| 3.2 Sistem Manajemen Kinerja..... | 10 |
| 3.3 User Interface (UI)..... | 11 |
| 3.4 User Experience (UX) | 11 |

| | | |
|----------------------------------|---|----|
| 3.5 | Design Thinking | 11 |
| BAB IV PEMBAHASAN | | 12 |
| 4.1 | Stuktur Organisasi Departemen Anggaran | 12 |
| 4.2 | Tugas Unit Kerja..... | 12 |
| 4.3 | Penjelasan Tugas Penulis pada Unit Kerja | 13 |
| 4.4 | Perancangan User Interface (Ui) & User Experience (Ux) Aplikasi Mobile Sistem Manajemen Kinerja PT Petrokimia Gresik..... | 18 |
| 4.4.1 | Tujuan Penelitian..... | 18 |
| 4.4.2 | Metodologi Penelitian | 18 |
| 4.4.3 | Analisa Data dan Pembahasan..... | 19 |
| 4.4.4 | Kesimpulan Penelitian..... | 24 |
| BAB V KESIMPULAN DAN SARAN | | 25 |
| 5.1 | Kesimpulan | 25 |
| 5.2 | Saran | 25 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | | 26 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2. 1 PT. Petrokimia Gresik | 6 |
| Gambar 2. 2 Peta Lokasi PT. Petrokimia Gresik..... | 7 |
| Gambar 2. 3 Struktur Organisasi Perusahaan PT Petrokimia Gresik | 8 |
| Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Unit Kerja Remunerasi dan Hubungan Industrial | 12 |
| Gambar 4. 2 Cascaading KPI | 13 |
| Gambar 4. 3 Input Indikator KPI..... | 15 |
| Gambar 4. 4 Panduan Penggunaan SIMAK | 15 |
| Gambar 4. 5 Sosialisasi Penggunaan SIMAK..... | 16 |
| Gambar 4. 6 Observasi kebutuhan pada jenis dokumen pelaporan pada HRDocs..... | 17 |
| Gambar 4. 7 Metode Design Thinking | 19 |
| Gambar 4. 8 Menu on boarding dan login..... | 19 |
| Gambar 4. 9 Menu Dashboard..... | 20 |
| Gambar 4. 10 Menu Realisasi KPI Approval..... | 22 |
| Gambar 4. 11 Menu Master Indikator Teknis | 22 |
| Gambar 4. 12 Menu Setting KPI | 23 |

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) yang terdapat pada suatu organisasi perusahaan merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, dimana pada dasarnya SDM bertugas sebagai perancang, pemasangan, pengoperasian, dan juga pemeliharaan dari sistem perusahaan. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Daya saing dari suatu perusahaan dapat ditinjau dan dipengaruhi oleh produktifitas perusahaan tersebut. Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut diperlukan sebuah manajemen kinerja yang baik dan benar serta memiliki daya saing dalam mengelola sumber daya yang dimiliki.

Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana pengelolaan sumber daya perusahaan sehingga dapat bekerja secara optimal dan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Karena memiliki hubungan yang penting dengan tingkat keberhasilan pencapaian target perusahaan, sistem manajemen kinerja yang baik sangatlah diperlukan. Saat ini pada PT Petrokimia Gresik sistem penilaian kinerja karyawan menggunakan website SIMAK dalam melakukan perhitungan *Key Performance Indicator* (KPI) pada seluruh karyawan. Untuk meningkatkan efektifitas kinerja sistem, dibutuhkan aplikasi versi mobile yang lebih efisien dan fleksibel dalam penggunaannya disertai dengan User Experience yang baik agar dapat memudahkan penggunanya.

Aplikasi yang dibutuhkan pada dasarnya dapat digunakan untuk menghitung pencapaian kinerja hingga persetujuan KPI yang telah dimasukkan. Dengan adanya sistem manajemen kinerja dalam bentuk mobile ini para karyawan dapat lebih fleksibel dalam melakukan pengisian KPI karena dapat dilakukan dimana saja dan tidak membutuhkan tempat yang banyak seperti saat pengisian menggunakan dekstop.

Metode yang digunakan dalam melakukan perancangan UI/UX sistem manajemen kinerja ini menggunakan metode design thinking. Dengan menggunakan metode tersebut dapat meningkatkan efisiensi proses desain, membantu menciptakan inovasi baru yang berkelanjutan dan mengurangi risiko kegagalan produk.

1.2 Tujuan dan Manfaat

1.2.1 Tujuan Kerja Praktik

1. Menerapkan ilmu perkuliahan yang di dapat dalam dunia kerja.
2. Mengetahui sistem, skema maupun proses kerja dalam lingkup perusahaan.
3. Memberikan pengalaman kerja professional mahasiswa untuk dapat bekerja secara nyata.
4. Membantu menyelesaikan permasalahan yang ada.
5. Untuk mempersiapkan dalam menghadapi dunia keja setelah lulus kuliah.
6. Mengenal kondisi lingkungan, budaya, dan proses kerja pada perusahaan.
7. Menjalin kerja sama dan relasi yang baik bagi segala pihak yang bersangkutan.
8. Mengetahui cara kerja digitalisasi manajemen kinerja pada karyawan.

1.2.3 Manfaat Kerja Praktik

1. Dapat meningkatkan Kerjasama antara perguruan tinggi dengan perusahaan
2. Dapat meningkatkan kualitas kerja dari perusahaan agar lebih efisien dan efektif
3. Dapat mengembangkan kemampuan diri dalam mengatasi permasalahan riil pada lapangan
4. Mendapatkan pengalaman sesuai dengan bidang yang diangkat
5. Dapat mengamalkan ilmu yang didapatkan dari perkuliahan ke dunia kerja
6. Dapat mempermudah perusahaan dalam melakukan kinerja pada karyawan.

1.3 Metodologi Pengumpulan Data

Dalam proses pengumpulan data guna menunjang tujuan penelitian, pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh kebutuhan segala informasi yang berkaitan dengan hal yang dianalisa. Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam kegiatan Kerja Praktik (KP) di PT Petrokimia Gresik adalah dengan melakukan observasi, wawancara, dan dokumentasi secara langsung di lokasi kerja praktik berlangsung.

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Kerja Praktik

Lokasi : PT Petrokimia Gresik

Alamat : Jalan Jenderal Ahmad Yani, Kabupaten Gresik, Jawa Timur, 61119.

Waktu : 18 Juni 2022 – 31 Januari 2023

1.5 Nama Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Kerja Praktik

Unit kerja tempat penulis melaksanakan kerja praktik adalah Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial yang berada di bawah Kompartemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

PROFIL PT. PETROKIMIA GRESIK

2.1 Sejarah PT. Petrokimia Gresik

Industri pupuk merupakan industri yang strategis mengingat Indonesia merupakan negara agraris dengan jumlah penduduk yang besar dan laju pertumbuhannya setiap tahun cukup tinggi. Dalam rangka memenuhi kebutuhan pangan agar tercapai kesejahteraan masyarakat, maka pemerintah berupaya memajukan sektor pertanian supaya meningkatkan produktivitas pertanian dengan cara menghasilkan pupuk yang berkualitas. Oleh karena itu, pemerintah telah merancang keberadaan PT Petrokimia Gresik sejak tahun 1956 melalui Biro Perancang Negara (BPN).

PT Petrokimia Gresik merupakan produsen pupuk di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut 'Projek Petrokimia Surabaya'. Berdiri pada tahun 1960 berdasarkan Keputusan Presiden No. 260 Tahun 1960 dan Ketetapan MPRS Nomor II/MPRS/1960 sebagai proyek prioritas dalam Pola Pembangunan Semesta Berencana Tahap I (Tahun 1960 – 1969). Pada tahun 1964, berdasarkan Instruksi Presiden No 1/1963 proyek tersebut dikembangkan dan diborong oleh kontraktor Considit Sp. A dari Italia. Pembangunan fisiknya dimulai pada awal tahun 1966 dengan berbagai hambatan yang dialami, terutama adanya krisis ekonomi sehingga menyebabkan pembangunan proyek tertunda. Melalui Surat Keputusan Presiden Kabinet Ampera No. B/891/Preskab/4/1967 pembangunan proyek dimulai kembali pada Februari 1968 sampai dengan percobaan pertama operasional pabrik pada Maret 1970. Dipilihnya daerah Gresik sebagai lokasi pabrik pupuk merupakan hasil studi kelayakan tahun pada tahun 1962 oleh Badan Persiapan Proyek Industri (BP3I) yang dikoordinir Departemen Perindustrian Dasar dan Pertambangan. Pada saat itu, Gresik dinilai ideal dengan pertimbangan, antara lain:

1. Cukup tersedianya dengan lahan kosong seluas 450 Ha.
2. Cukup dekat dengan tersedianya sumber air dari aliran Sungai Brantas dan Sungai Bengawan Solo.
3. Berdekatan dengan daerah konsumen pupuk terbesar yaitu perkebunan dan petani tebu.

4. Dekat dengan pelabuhan sehingga memudahkan untuk mengangkut peralatan pabrik selama masa konstruksi, pengadaan bahan baku maupun pendistribusian hasil produksi melalui angkutan laut.
5. Dekat dengan Surabaya yang memiliki kelengkapan memadai, antara lain tersedianya sumber daya manusia.

Pada tanggal 10 Juli 1972 ‘Projek Petrokimia Surabaya’ diresmikan oleh Presiden RI dengan bentuk badan usahanya adalah Perusahaan Umum (Perum) sesuai PP No. 35/1971, selanjutnya sesuai PP No. 35/1974 jo PP No. 14/1975 berubah menjadi Persero dengan nama PT Petrokimia Gresik. Berdasarkan PP No. 28/1997 PT Petrokimia Gresik bersama PT Pupuk Sriwidjaja menjadi anggota holding, terutama dalam bidang keuangan, produksi, dan pemasaran. Kemudian, pada tahun 2012 PT Petrokimia Gresik bersama pabrik pupuk lainnya mengalami perubahan status perusahaan dimana korporasinya berada di bawah PT Pupuk Indonesia (Persero) atau Pupuk Indonesia Holding Company (PIHC). Dalam perkembangannya, PT Petrokimia Gresik secara konsisten dan berkesinambungan melakukan inovasi produk dan pengembangan pabrik berbasis teknologi. Dari berbagai langkah inovasi dan pengembangan pabrik yang dilakukan, PT Petrokimia Gresik telah bermetamorfosis dari sekedar pabrik pupuk menjadi sebuah industri pupuk terlengkap dan terbesar di Indonesia yang juga memproduksi produk non pupuk. PT Petrokimia Gresik sudah menjadi produsen pupuk yang memasok 50% kebutuhan pupuk subsidi nasional.



Gambar 2. 1 PT. Petrokimia Gresik

2.2 Visi dan Misi PT Petrokimia Gresik

Dalam menjalankan tugas pokok guna mencapai tujuannya, PT. Petrokimia Gresik berpegang teguh pada visi dan misi sebagai berikut:

2.2.1 Visi

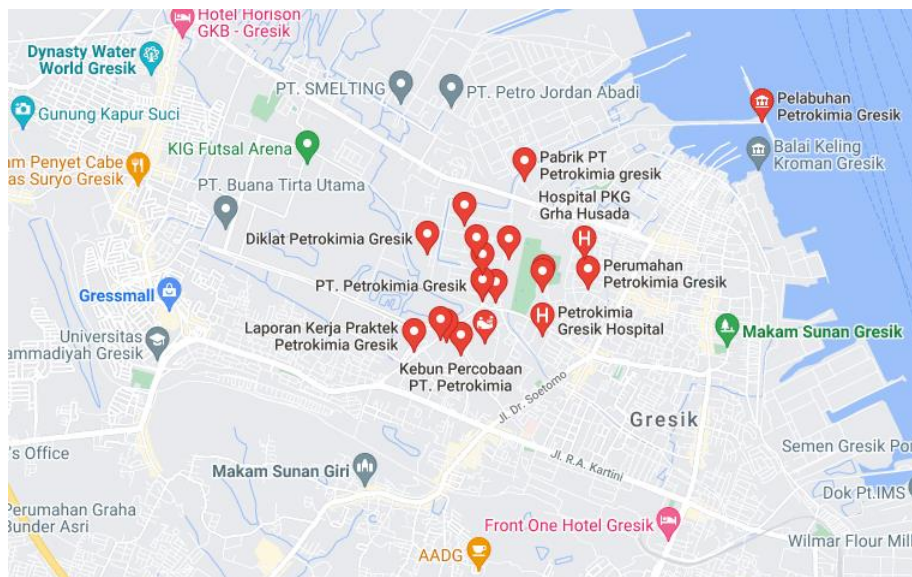
Menjadi produsen pupuk dan produk kimia lainnya yang berdaya saing tinggi dan produknya paling diminati konsumen.

2.2.2 Misi

- Mendukung penyediaan pupuk nasional untuk tercapainya program swasembada pangan.
- Meningkatkan hasil usaha untuk menunjang kelancaran kegiatan operasional dan pengembangan usaha perusahaan.
- Mengembangkan potensi usaha untuk mendukung industri kimia nasional dan berperan aktif dalam *community development*.

2.3 Lokasi PT. Petrokimia Gresik

Lokasi dari PT. Petrokimia Gresik, dapat dicari menggunakan bantuan Google Map, berikut adalah lokasi dari PT. Petrokimia Gresik.



Gambar 2. 2 Peta Lokasi PT. Petrokimia Gresik

di atas dan produk-produk lainnya yang berhubungan dengan perpupukan, petrokimia, agrokimia, agroindustri dan kimia lainnya, serta kegiatan impor barang-barang yang antara lain berupa bahan baku, barang dagangan, bahan penolong/pembantu, peralatan produksi dan bahan kimia lainnya.

3. Jasa Pengelolaan Perusahaan dan Jasa Konsultan Manajemen

Melaksanakan studi penelitian, pendidikan, pengembangan, rancang bangun dan perekayasaan, pengantongan, konstruksi, manajemen, pendidikan dan latihan, pengoperasian pabrik, perbaikan/reparasi, pemeliharaan, konsultasi, dan jasa teknis lainnya dalam sektor industri pupuk, petrokimia, agrokimia, agroindustri, industri kimia lainnya serta jasa dalam bidang pertanian dan perkebunan.

Selain kegiatan usaha diatas, perusahaan juga dapat melakukan kegiatan penunjang utama berupa:

1. Pengangkutan

Menjalankan kegiatan usaha dalam bidang angkutan dan pergudangan serta kegiatan lainnya yang merupakan sarana perlengkapan guna melancarkan dan melaksanakan kegiatan-kegiatan usaha tersebut.

2. Pertanian dan Perkebunan

Menjalankan kegiatan usaha dalam bidang pertanian dan perkebunan seperti produksi benih/bibit tanaman padi serta industri pengolahan hasil pertanian dan perkebunan.

3. Pertambangan

Menjalankan usaha dalam bidang pertambangan dalam rangka pemenuhan bahan baku dan bahan penunjang produksi pupuk, petrokimia serta industri kimia lainnya

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Sumber Daya Manusia

Menurut Sri Larasati (2018) Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor terpenting dalam suatu organisasi dengan visi, misi dan tujuan yang dibuat untuk kepentingan manusia dalam mengembangkan suatu institusi atau organisasi. Dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia yang merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi atau organisasi.

Menurut (Susan, 2019) Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi baik itu perusahaan maupun institusi. SDM juga menjadi kunci penentu perkembangan suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM berupa orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang berperan sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola secara efektif untuk mencapai tingkat yang maksimal dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

3.2 Sistem Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan sebuah alat kontrol manajemen perusahaan atau sebuah proses yang dilakukan oleh para manajer untuk memantau dan mengevaluasi pekerjaan para pegawai. Proses memantau dan mengevaluasi ini bertujuan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik secara organisasional, team atau individu. Seperti yang dikatakan Amstrong (2006:1) manajemen kinerja adalah sebuah proses yang sistematis untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan cara mengembangkan kinerja individu dan team atau kelompok. Oleh karena itu, sebuah perusahaan atau organisasi wajib memiliki kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif dan efisien, karena kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu dan kelompok.

Dengan kata lain, manajemen kinerja memiliki fokus utama yaitu terhadap perencanaan dan peningkatan kinerja di masa yang akan datang, yang mana kinerja yang direncanakan harus dapat meningkat dari waktu ke waktu. Beberapa hal seperti standard kinerja, target, pengukuran, indikator, juga menjadi fokus utama dalam manajemen kinerja. Sedangkan ruang lingkupnya berupa pengukuran hasil kinerja yang telah

ditunjukkan dan dibandingkan dengan target kinerja yang telah disepakati dalam kontrak kinerja.

3.3 User Interface (UI)

User Interface (UI) adalah desain antarmuka yang berfokus pada keindahan suatu tampilan, misalnya dengan menentukan desain dari layout dan logo, melakukan pemilihan warna yang tepat dan melakukan hal-hal lainnya yang dapat membuat tampilan website atau aplikasi menjadi semakin menarik, sehingga pengguna pun betah untuk berlama-lama dalam website ataupun aplikasi tersebut.

3.4 User Experience (UX)

User experience (UX) adalah apa yang dirasakan pengguna setelah menggunakan sebuah produk, atau dapat disebut dengan istilah pengalaman pengguna. User experience menjadi tolak ukur dalam kepuasan pengguna saat menggunakan produk. Kualitas produk yang baik dipengaruhi oleh user experience yang baik pula. Dengan user experience yang baik, pengguna menjadi merasa aman dan nyaman untuk menggunakan produk itu kembali. Menurut ISO 9241 - 210 (2009), UX dapat diartikan sebagai persepsi dan respon dari pengguna terhadap sebuah produk atau jasa.

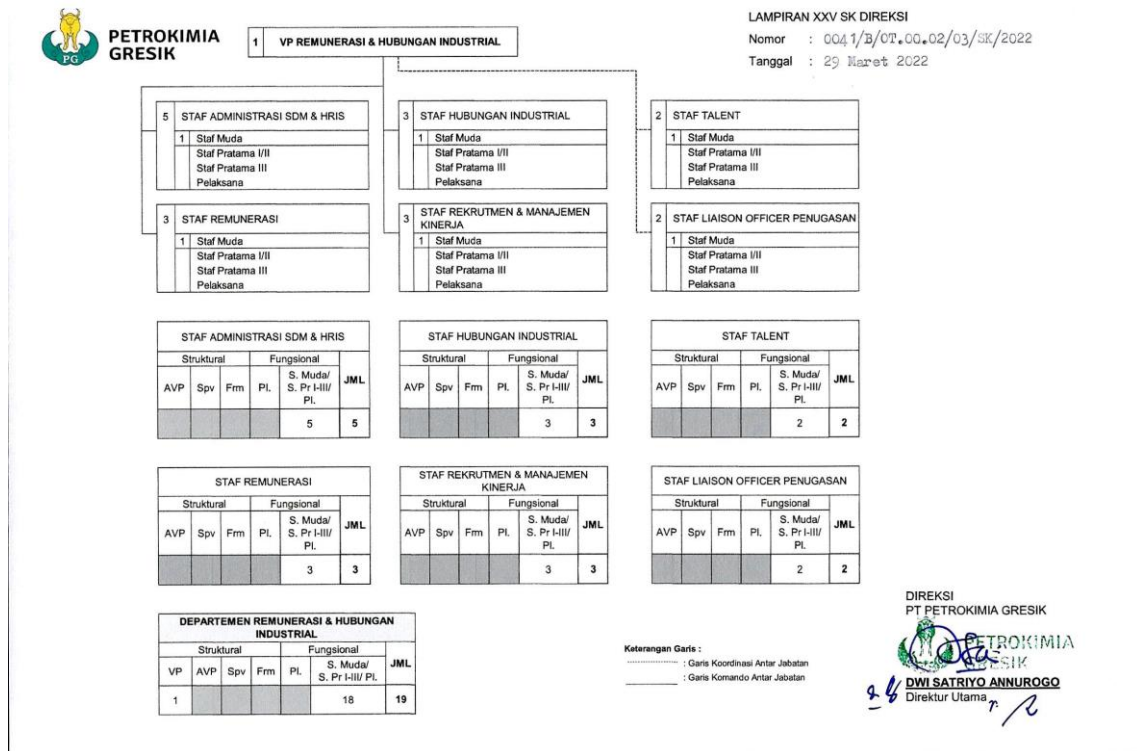
3.5 Design Thinking

Design thinking merupakan metode perancangan user experience yang berfokus pada pendekatan pada manusia terhadap inovasi yang dirancang. Pendekatan ini berfungsi untuk mengintegrasikan kebutuhan pengguna dengan kemungkinan teknologi yang dapat menjadi persyaratan untuk kesuksesan bisnis. Metode ini mempertimbangkan kebutuhan pengguna dengan kemampuan teknologi yang sesuai, sehingga mampu menghasilkan produk yang baik karena memberikan solusi yang efektif bagi suatu permasalahan (Kelley & Brown, 2018).

Dalam pembuatan produk melalui metode design thinking, (Kelley & Brown, 2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tahapan yang dilakukan dalam mewujudkan rancangan produk yang sesuai. Terdapat lima tahapan dalam design thinking.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi Departemen Anggaran



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Unit Kerja Remunerasi dan Hubungan Industrial

4.2 Tugas Unit Kerja

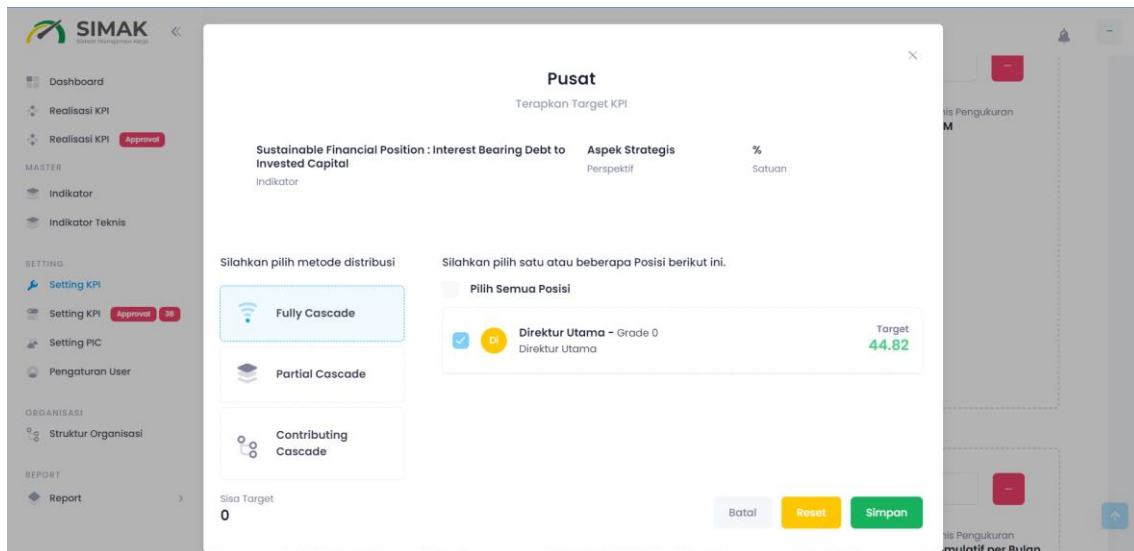
Departemen remunerasi dan hubungan industrial berada di bawah Kompartemen Sumber Daya Manusia dan bertanggung jawab pada Direktur Keuangan dan Umum. Departemen anggaran membawahi empat bagian, yaitu bagian administrasi sdm & HRIS, remunerasi, hubungan industry, dan recruitment & manajemen kinerja.

4.3 Penjelasan Tugas Penulis pada Unit Kerja

Dalam pelaksanaan kerja praktik pada departemen remunerasi dan hubungan industrial, penulis ditempatkan pada unit kerja recruitment dan manajemen kinerja. Adapun tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh penulis diantaranya :

1. Cascading & Alignment Key performance Indicator (KPI)

Cascading merupakan proses penurunan KPI dari atasan menuju bawahan secara bertahap. Dalam melakukan cascading dan alignment KPI di PT Petrokimia Gresik menggunakan website SIMAK (Sistem Manajemen Kinerja). Adanya sistem cascading dalam SIMAK ditujukan untuk menyelaraskan goals dan kinerja perusahaan dengan goals atau kinerja karyawan. proses cascading membantu karyawan menyadari tugas dan tanggung jawabnya untuk memberikan kontribusi dan perannya bagi masa depan perusahaan. Proses Cascading KPI ini dilakukan oleh atasan kepada bawahan secara struktural, dimulai dari Direktur Utama ke Direktur Keuangan & Umum dan Direktur Operasi dan Produksi. Selanjutnya DKU dan DOP akan menurunkan beberapa KPI nya ke SVP. Kegiatan ini dilakukan terus menerus hingga tingkat jabatan pelaksana.



Gambar 4. 2 Cascading KPI

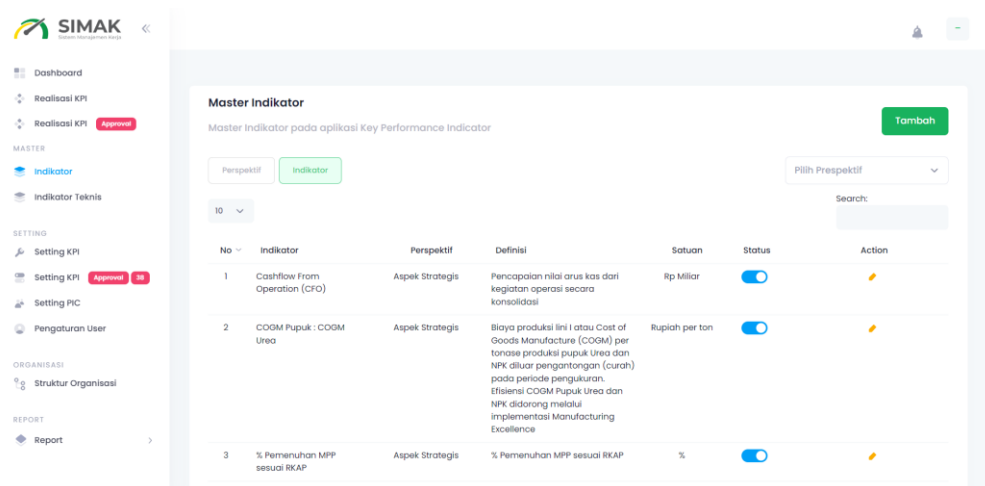
Terdapat 3 jenis Cascading yang dapat dilakukan oleh atasan ke bawahan pada sistem SIMAK, yaitu Fully Cascaded, Partially Cascaded, dan Contributing Cascaded. Fully Cascaded artinya Indikator dan Target KPI diturunkan secara penuh ke subordinat bawahnya. Partially Cascaded artinya indikator KPI diturunkan secara penuh, sedangkan

angka target subordinat bawahnya dibagi sesuai tanggung jawab dan kapabilitas masing-masing. Contributing Cascaded artinya Indikator dan Target KPI berbeda dengan KPI Subordinat di atasnya, tetapi KPI tersebut menunjang pencapaian KPI Subordinat atasannya.

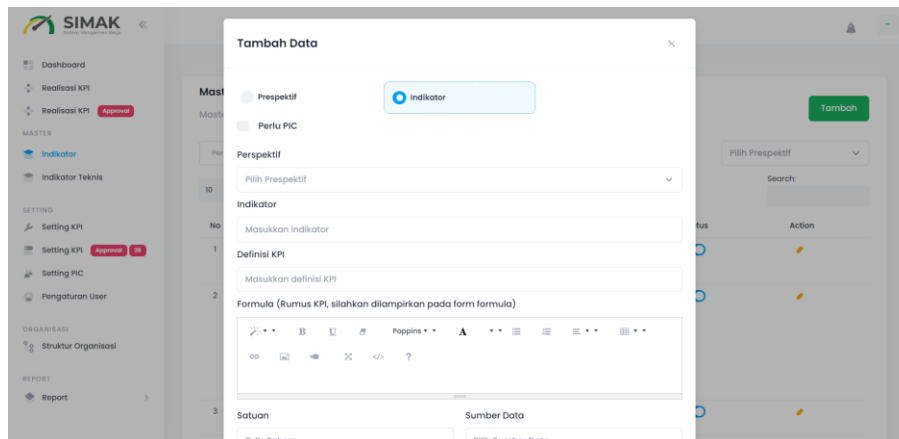
2. Pengisian Kamus Key Performance Indicator (KPI)

Sebelum KPI disetting oleh para karyawan, Langkah awal yang harus dilakukan adalah melakukan pengisian kamus KPI agar tahap setting lebih cepat dan efisien. Dalam pengisian kamus KPI memanfaatkan fitur pada website SIMAK. Fitur ini dinilai sangat memudahkan pengisian KPI bagi karyawan. Dengan adanya fitur kamus KPI ini, PIC tiap departemen dan karyawan tidak perlu memasukan rumus dari tiap KPI yang hendak diinput dari awal. Apabila rumus indikator KPI sudah terinput dalam kamus, maka karyawan atau PIC departemen hanya diminta untuk memilih parameter KPI yang hendak dimasukkan pada saat setting KPI.

Setiap karyawan juga dapat memasukan kamus KPI teknis melalui fitur indikator teknis apabila rumus dari indikator KPI yang hendak di input masih belum ada dalam kamus KPI. Sedangkan PIC tiap departemen dapat pula menginputkan KPI Posisi pada fitur master indikator apabila KPI posisi yang hendak diinputkan masih belum ada dalam kamus KPI. Baik pada fitur master indikator maupun master indikator teknis, karyawan atau PIC departemen harus memasukan perspektif, indikator KPI, definisi KPI, formula atau rumus KPI, satuan, sumber data, frekuensi, polaritas, jenis pengukuran, dan unit pemilik KPI.



| No | Indikator | Perspektif | Definisi | Satuan | Status | Action |
|----|-------------------------------|-----------------|--|----------------|-------------------------------------|--------|
| 1 | Cashflow From Operation (CFO) | Aspek Strategis | Pencapaian nilai arus kas dari kegiatan operasi secara konsolidasi | Rp Miliar | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 2 | COGM Pupuk : COGM Urea | Aspek Strategis | Biaya produksi lini I atau Cost of Goods Manufacture (COGM) per tonase produksi pupuk Urea dan NPK diluar pengantongan (curah) pada periode pengukuran. Efisiensi COGM Pupuk Urea dan NPK didorong melalui implementasi Manufacturing Excellence | Rupiah per ton | <input checked="" type="checkbox"/> | |
| 3 | % Pemenuhan MPP sesuai RKAP | Aspek Strategis | % Pemenuhan MPP sesuai RKAP | % | <input checked="" type="checkbox"/> | |



Gambar 4. 3 Input Indikator KPI

3. Pembuatan Panduan Penggunaan SIMAK

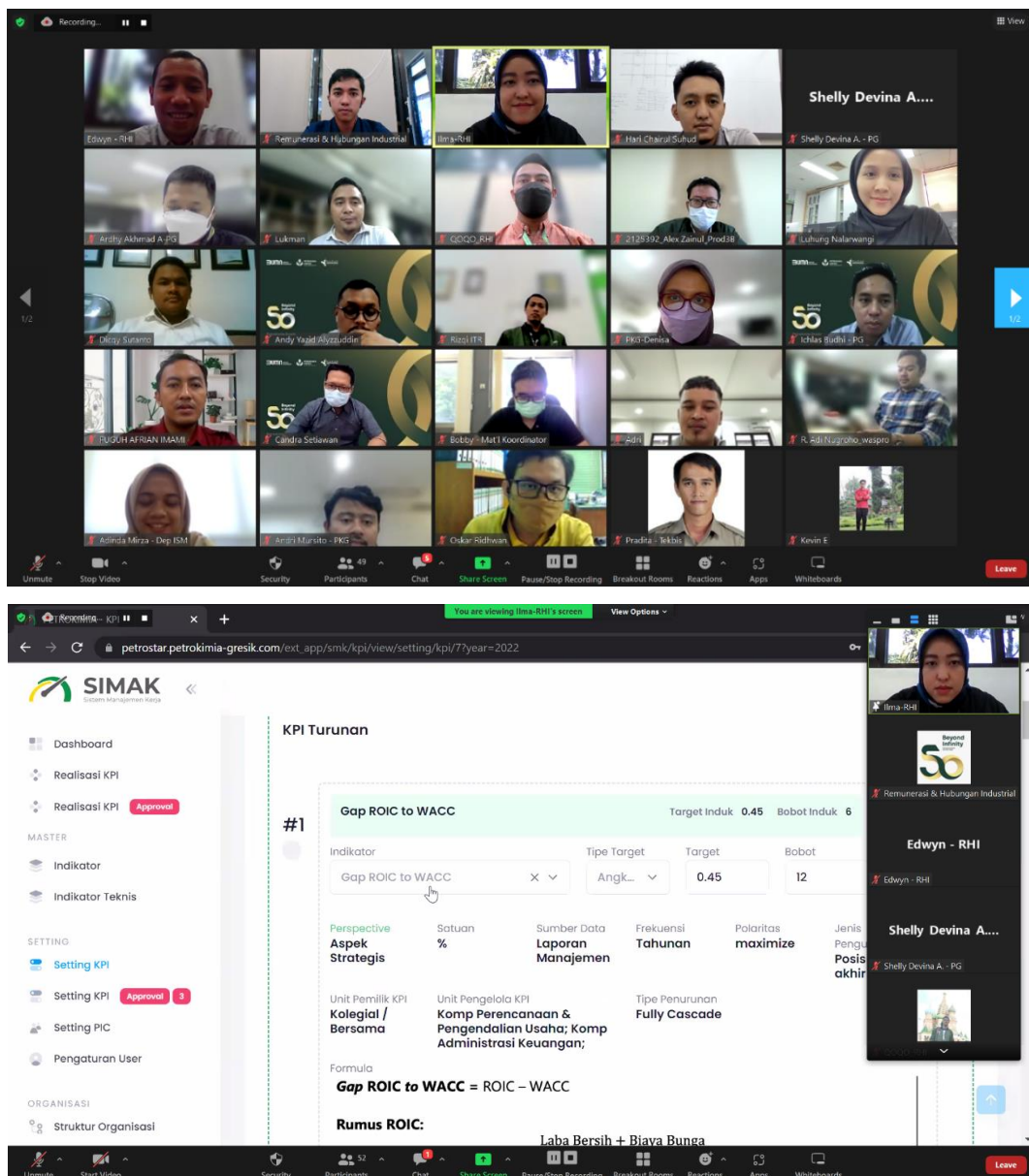
Dikarenakan website SIMAK yang digunakan merupakan website yang baru. Untuk melancarkan kegiatan input KPI dari pusat hingga pelaksana. Maka dibuat dua jenis panduan penggunaan website Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK). Panduan pertama diperuntukkan bagi counterpart atau PIC. PIC adalah kelompok pegawai dari tiap departemen yang dipilih dan bertanggung jawab untuk membantu proses penginputan hingga approval KPI tiap karyawan dalam departemen masing - masing. Panduan kedua adalah panduan umum bagi semua karyawan yang berisi penjelasan tentang KPI dan Sistem Manajemen Kinerja (SIMAK), dan juga cara input kamus KPI, KPI, hingga submit KPI serta approval. Panduan yang dibuat kemudian dilampirkan dalam surat yang dikirimkan ke PIC dan seluruh karyawan melalui DOF.



Gambar 4. 4 Panduan Penggunaan SIMAK

4. Sosialisasi Penggunaan SIMAK baru

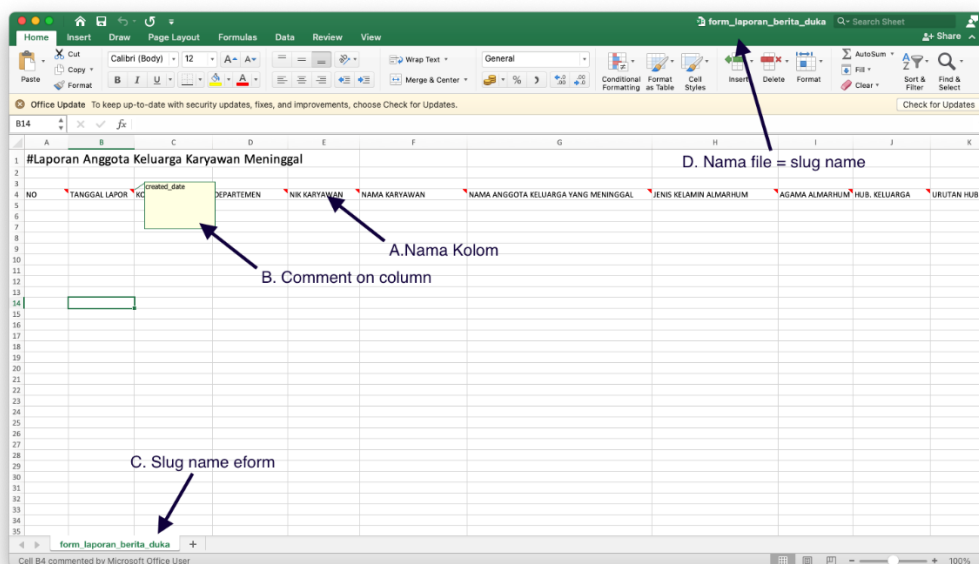
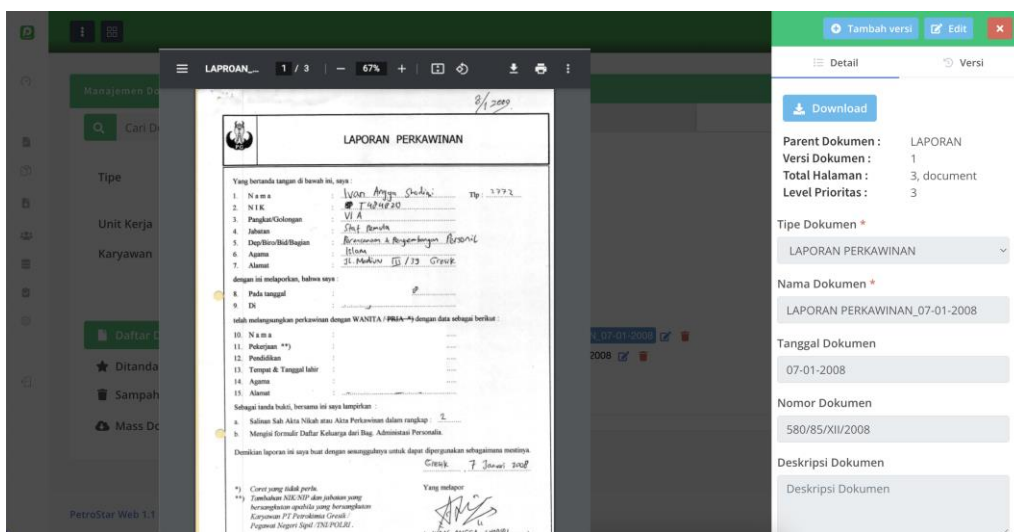
Sosialisasi penggunaan SIMAK dilakukan melalui platform ZOOM pada tanggal 28 Oktober 2022. Sosialisasi ini dihadiri oleh seluruh PIC dari tiap departemen. Kegiatan sosialisasi ini ditujukan untuk memberi penjelasan dan tutorial secara langsung kepada PIC tiap departemen terkait cara pengisian KPI, pengisian rumus pada indikator posisi, hingga cara approval KPI karyawan di departemen.



Gambar 4. 5 Sosialisasi Penggunaan SIMAK

5. Observasi kebutuhan pada jenis dokumen pelaporan pada HRDocs

HRDocs merupakan pengelola administrasi data dokumen pegawai yang ada di PT Petrokimia Gresik. Pada tahap observasi ini akan diberikan case untuk menentukan child subtype dari suatu Template Master, karena tidak semua Template Master sudah dibreakdown child subtype-nya, setelah itu tentukan juga variable-variable apa saja yang dapat dijadikan masukan dari karyawan saat mengisi E-form dari Template Master yang sedang diobservasi.



Gambar 4. 6 Observasi kebutuhan pada jenis dokumen pelaporan pada HRDocs

6. Material Balans

Material balans merupakan kertas kerja untuk mengendalikan material dimana berisikan jumlah persediaan, produksi, penjualan, dan persediaan akhir di dalam pabrik. Peserta kerja praktik memiliki tugas untuk memperbarui dan menyesuaikan material balans secara rutin.

7. Approval WUM

WUM merupakan aplikasi persetujuan uang muka dan *reimbursement* di PT Petrokimia Gresik. Bagian pengawasan anggaran harus memverifikasi dokumen ijin prinsip, surat pertanggung jawaban, dan dokumen yang terkait sebelum menyetujui permintaan uang muka dan reimbursement dari unit terkait.

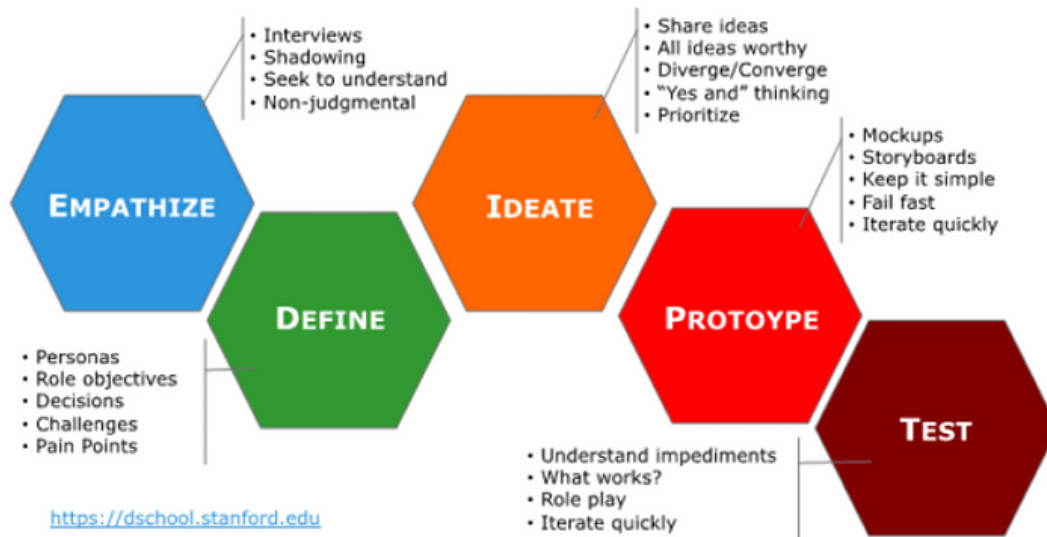
4.4 Perancangan User Interface (Ui) & User Experience (Ux) Aplikasi Mobile Sistem Manajemen Kinerja PT Petrokimia Gresik

4.4.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari diadakannya penelitian ini adalah untuk membuat rancangan UI & UX aplikasi mobile sistem manajemen kinerja yang efisien dan mudah digunakan oleh para karyawan.

4.4.2 Metodologi Penelitian

Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah Model Design Thinking, metode ini merupakan metode dengan menciptakan solusi dengan pendekatan manusia (human crated) diawali dengan proses empati (Razi dkk, 2018). Model desain thinking menghasilkan solusi dengan menyediakan produk dan layanan yang lebih baik. Adapun model gambaran desain thinking dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 4. 7 Metode Design Thinking

4.4.3 Analisa Data dan Pembahasan

1. On Boarding & Login

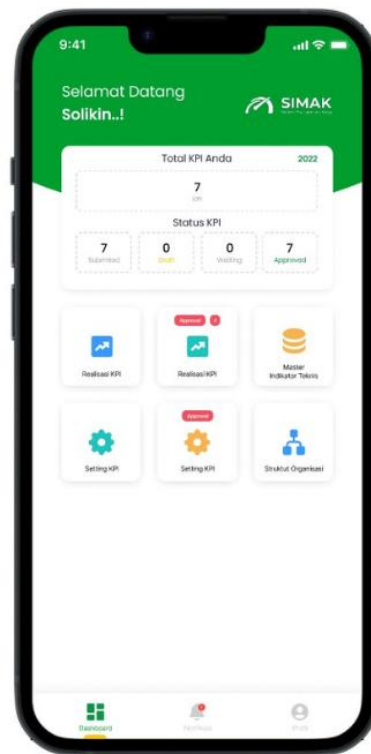


Gambar 4. 8 Menu on boarding dan login

Halaman on boarding merupakan loading awal ketika membuka aplikasi langsung menampilkan halaman yang berisi logo yang tampil sekilas setelah aplikasi dibuka

pertama kali. Kemudian pengguna diarahkan ke halaman login dengan memasukkan usernam (NIK) dan password.

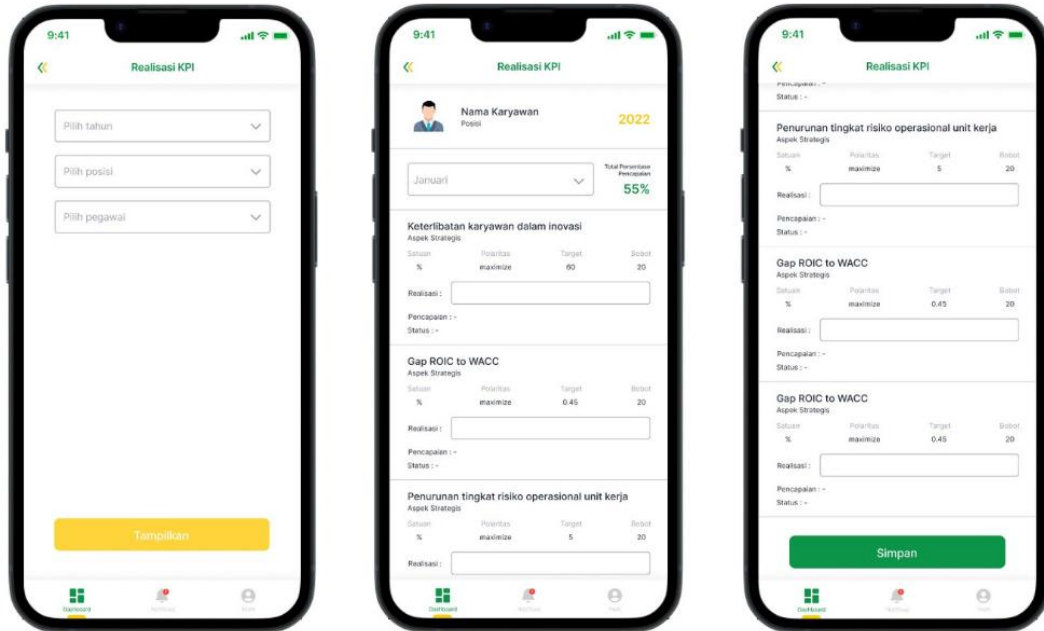
2. Dashboard



Gambar 4. 9 Menu Dashboard

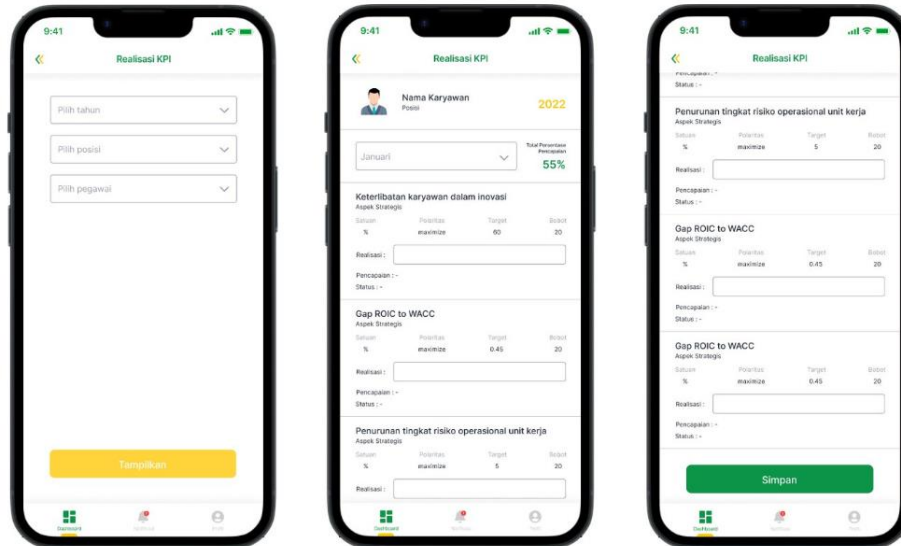
Halaman Dashboard merupakan halaman yang ditampilkan pertama kali ketika pengguna berhasil melakukan login. Pada bagian atas terdapat rangkuman total KPI yang dimiliki oleh pengguna serta dapat melihat status kpi (submitted, draft, waiting, atau approval). Pada bagian bawahnya terdapat berbagai menu yang dapat digunakan oleh pengguna untuk menuju halaman yang diinginkan seperti : realisasi KPI, realisasi KPI approval, master indikator teknis, setting KPI, setting KPI approval, dan struktur organisasi.

3. Realisasi KPI



Halaman realisasi KPI digunakan oleh pengguna untuk melaporkan hasil realisasi KPI yang telah dilakukan. Pertama pengguna memilih tahun, posisi dan pegawai yang ingin dilaporkan realisasi KPI nya, setelah berhasil ditampilkan maka pengguna dapat memasukkan berdasarkan bulan yang diinginkan dengan memasukkan jumlah realisasi per KPI.

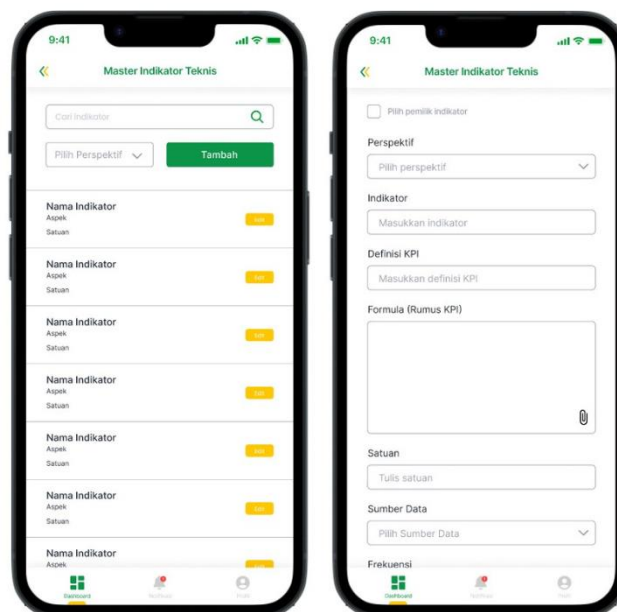
4. Realisasi KPI Approval



Gambar 4. 10 Menu Realisasi KPI Approval

Halaman realisasi KPI approval digunakan untuk melakukan approval realisasi KPI yang diinputkan pengguna lain yang menjadi tanggung jawab pengguna tersebut untuk melakukan cek dan approval realisasi KPI nya.

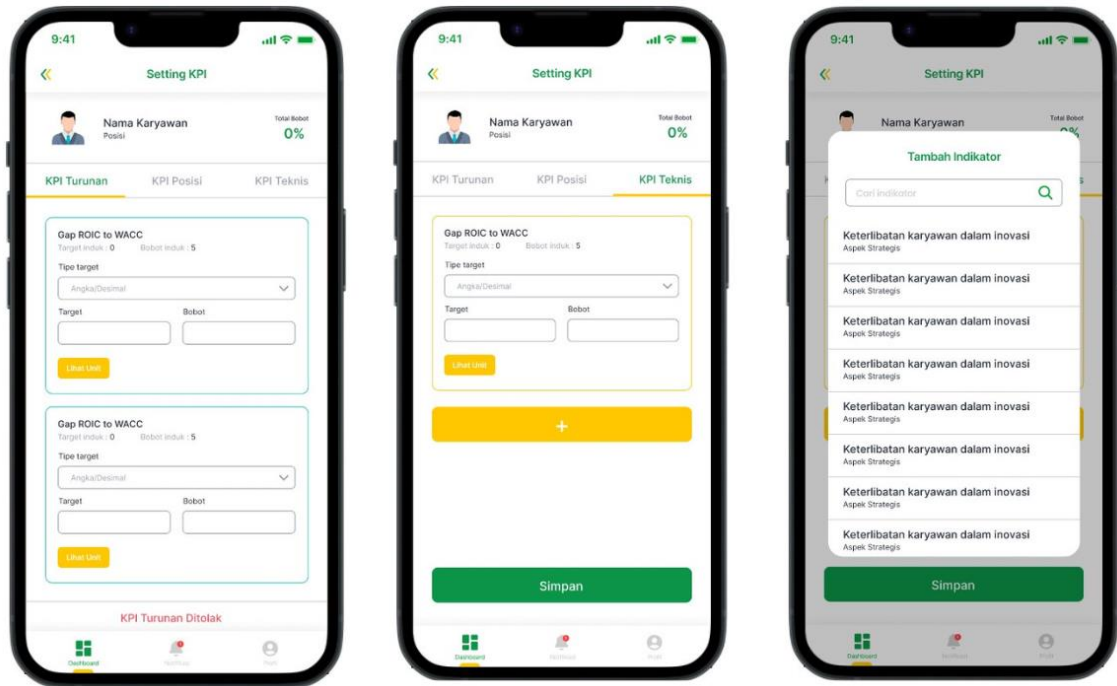
5. Master Indikator Teknis



Gambar 4. 11 Menu Master Indikator Teknis

Halaman realisasi KPI approval digunakan untuk melakukan approval realisasi KPI yang diinputkan pengguna lain yang menjadi tanggung jawab pengguna tersebut untuk melakukan cek dan approval realisasi KPI nya.

6. Setting KPI



Gambar 4. 12 Menu Setting KPI

Halaman setting KPI digunakan pengguna untuk mengisi KPI pengguna pada tahun yang dipilih. Pengguna dapat memasukkan isian form yang tersedia serta dapat menambahkan indikator baru sesuai dengan KPI yang dimiliki.

4.4.4 Kesimpulan Penelitian

Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana pengelolaan sumber daya perusahaan sehingga dapat bekerja secara optimal dan dapat tercapainya tujuan perusahaan. Karena memiliki hubungan yang penting dengan tingkat keberhasilan pencapaian target perusahaan, sistem manajemen kinerja yang baik sangatlah diperlukan. Untuk mengoptimalkan sistem agar dapat digunakan dengan fleksibel maka diperlukan sistem berbentuk mobile. Dengan adanya sistem berbentuk mobile ini diharapkan dapat memudahkan para karyawan dalam melakukan pengisian KPI mereka karena dapat dilakukan kapan saja dan dimana saja tanpa perlu adanya tempat untuk membuka dekstop mereka. Fitur yang dibuat dalam versi mobile ini disesuaikan dengan sistem versi website. Desain dalam UI/UX ini dapat dikembangkan dan disesuaikan dengan kebutuhan kedepannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Program PMMB di PT Petrokimia Gresik berjalan lancar sesuai dengan rencana dan ekspektasi penulis. Penulis bisa mendapatkan pengalaman belajar, bekerja, dan project selama kerja praktik berlangsung. Adapun secara rinci sebagai berikut:

1. Belajar *softskill* dan *hardskill* melalui pembelajaran internal departemen, pelatihan, dan webinar yang diadakan oleh Diklat PT Petrokimia Gresik.
2. Pengalaman bekerja yang meliputi bagian rekrutmen dan manajemen kinerja.
3. Project akhir magang berjalan dengan lancar dan dapat diterima dengan baik oleh unit kerja.

5.2 Saran

Berdasarkan laporan dan kesimpulan di atas, saran untuk program PMMB di PT Petrokimia Gresik sebagai berikut:

1. Untuk tetap meningkatkan keterlibatan peserta kerja praktik dalam pekerjaan riil.
2. Untuk meningkatkan monitoring terhadap progress project dari peserta kerja praktik.

DAFTAR PUSTAKA

Sri Larasati. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Penerbit Deepublish.

Susan, E. (2019). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*.

Maniek Wijayanto, A., Triayudi, A., Rubhasy, A., Teknologi Komunikasi dan Informatika, F., Nasional Ps Minggu, U., Jakarta Selatan, K., & Khusus Ibukota Jakarta, D. (2021). PENERAPAN METODE DESIGN THINKING DALAM RANCANG APLIKASI PENANGANAN LAPORAN PENCURIAN BARANG BERTERANGA DI POLSEK SUKMAJAYA. *JIPI (Jurnal Ilmiah Penelitian Dan Pembelajaran Informatika)*, 06(02), 267–276.

LAMPIRAN

A. Foto Kegiatan Kerja Praktik



B. Bukti Upload Pusaka Sebagai Konversi Nilai

| LUARAN KEGIATAN (ciutkan) | | |
|--|--|---|
| JUDUL | DESKRIPSI | FILE |
| Surat Kontrak Magang | Setiap mahasiswa PMMB menandatangani surat perjanjian magang. Di dalam surat tersebut terdapat hak-hak yang didapatkan keada belah pihak dan juga kewajiban yang dijalankan oleh mahasiswa dan perusahaan. | Kontrak_magang.pdf |
| Laporan Implementasi Desain Manajemen Jaringan ya... | Mempelajari dan juga mengimplementasikan bagaimana konfigurasi jaringan yang terdapat pada perusahaan. Hasil dari kegiatan ini merupakan sebuah jaringan usulan baru yang diimplementasikan dalam design konfigurasi dan menganalisa pengeluaran jika menggunakan desain tersebut. | Laporan_implementasi_dmj_petro.pdf |
| Laporan Project Akhir Magang di PT Petrokima Gres... | Laporan Project akhir magang yang merupakan kewajiban para mahasiswa PMMB untuk membuat sebuah project yang dapat membantu mengoptimalkan kinerja pada unit kerja. Pada project akhir ini saya membuat sebuah UI/UX Sistem Manajemen Kinerja dalam bentuk mobile. | Booklet_Laporan_Projek_Akhir.pdf |
| Course | Setiap mahasiswa diberi kewajiban untuk membuat course yang nantinya diupload pada enterprise university yang nantinya dapat diakses oleh seluruh karyawan dan peserta magang di petrokimia gresik. setiap mahasiswa membuat minimal 12 course. | course_magang_pmmb.pdf |
| Prototype UI/UX Aplikasi Mobile Sistem Manajemen ... | Hasil desain UI/UX aplikasi mobile sistem manajemen kinerja yang dibuat dengan menggunakan software figma yang dapat diakses pada link berikut https://www.figma.com/file/KohLz7pepneg56FYGRvLDs/KPI-PG?node-id=0%3A1&t=4WAdHsvdYvAatOMA-1 | Screenshot_2023-02-03_075539.jpg |
| Laporan Kerja Praktik / Magang | Laporan kegiatan magang yang dilakukan selama magang enam bulan di PT Petrokimia Gresik | KERJA_PRAKTIK_-_ABDUL_AZIZ_MUJIB_3011910001.pdf |

| BIMBINGAN KEGIATAN (ciutkan) | | | |
|------------------------------|--|----------|---------------------------------------|
| TANGGAL | CATATAN | LAMPIRAN | PEMBIMBING |
| [2023-02-02] | Bimbingan laporan magang dan persetujuan lembar p... | | |
| 2 Feb. 2023 | Bimbingan laporan magang dan persetujuan lembar pengesahan | | Ruktin Handayani, S.Kom., M.Kom., MCE |
| [2023-02-03] | Persetujuan pengisian Pusaka | | |
| 3 Feb. 2023 | Persetujuan pengisian Pusaka | | Ruktin Handayani, S.Kom., M.Kom., MCE |

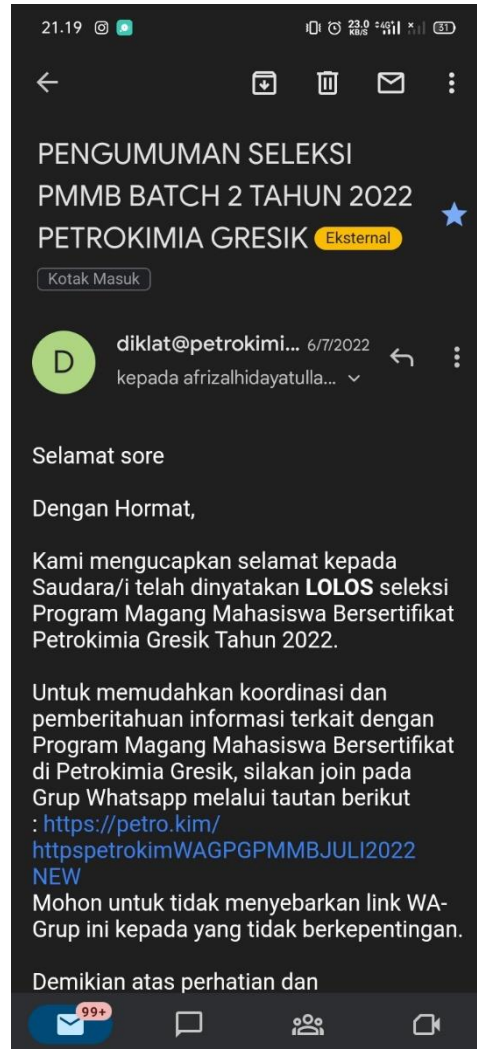
| KONVERSI KEGIATAN (ciutkan) | | | | |
|--|--|-----|-------------|-------------|
| MAHASISWA | MATAKULIAH | SKS | NILAI ANGKA | NILAI HURUF |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib - IF12KI02 - Keterampilan Interpersonal | | | | |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib | IF12KI02 - Keterampilan Interpersonal | 2 | 88 | A |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib - IF12KP02 - Kerja Praktik | | | | |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib | IF12KP02 - Kerja Praktik | 2 | 95 | A |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib - IS12E323 - Manajemen Proses Bisnis | | | | |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib | IS12E323 - Manajemen Proses Bisnis | 3 | 90 | A |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib - IF12DJ53 - Desain dan Manajemen Jaringan | | | | |
| [3011910001] Abdul Aziz Mujib | IF12DJ53 - Desain dan Manajemen Jaringan | 3 | 88 | A |

| RIWAYAT PERSETUJUAN (ciutkan) | | | |
|--------------------------------------|---|------------|--|
| TAHAPAN | PIC | DISETUJUI? | CATATAN |
| 2023-01-12 09:43:45 | | | |
| Persetujuan dan Penentuan Pembimbing | Doni Setio Pambudi, S.Kom., M.Kom., MCE | ✔ | Kegiatan disetujui dan Pembimbing telah Ditentukan |
| 2023-02-03 11:05:46 | | | |
| Pelaksanaan Kegiatan | Ruktin Handayani, S.Kom., M.Kom., MCE | ✔ | Kegiatan telah dilaporkan untuk proses konversi |
| 2023-02-13 09:43:42 | | | |
| Konversi Kegiatan ke Mata Kuliah | Ruktin Handayani, S.Kom., M.Kom., MCE | ✔ | Konversi Kegiatan telah Ditentukan |

PROGRAM MAGANG MAHASISWA BERSERTIFIKAT

| IDENTITAS KEGIATAN (ciutkan) | |
|------------------------------|---|
| Periode: | Semester Ganjil 2022/2023 |
| Kategori: | Magang/Praktik Kerja |
| Judul: | PROGRAM MAGANG MAHASISWA BERSERTIFIKAT |
| Lembaga Penyelenggara: | Forum Human Capital Indonesia (FHCI) Masukkan lembaga pusat penyelenggara kegiatan (misalnya Kemdikbudristek, Google, dsb.) |
| Lembaga Mitra: | PT Petrokimia Gresik Masukkan lembaga mitra dimana kegiatan ini dilaksanakan, misal nama perusahaan magang, nama sekolah kampus mengajar, dsb. |
| Lokasi: | Gresik |
| Ringkasan Kegiatan: | Kegiatan magang bersertifikat yang dilaksanakan pada PT Petrokimia Gresik selama 6 bulan. Pada program magang ini saya ditempatkan di departemen Sumber Daya Manusia pada departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial pada divisi manajemen kinerja. Tuliskan ringkasan kegiatan (abstrak) |
| Deskripsi Kegiatan: | Aktifitas yang dilakukan pada magang kali ini adalah sebagai berikut : 1. Cascading & Alignment Key performance Indicator (KPI) mulai Level Grade I - Grade VII melalui sistem SMK online. 2. Pengisian Sasaran Kinerja Individu (SKI) mulai Level Grade I - Grade VII melalui sistem SMK online. |

C. Bukti Penerimaan



D. Bukti Sertifikat



DAFTAR NILAI PROGRAM MAGANG MAHASISWA BERSERTIFIKAT
PT PETROKIMIA GRESIK

Nama Mahasiswa : Abdul Aziz Mujib
 NIM : 3011910001
 Fakultas/Jurusan : Informatika
 Perguruan Tinggi : Universitas Internasional Semen Indonesia
 Periode Magang : Juli 2022 - Januari 2023
 Posisi Magang : Dep Remunerasi & Hubungan Industrial
 Judul Proyek Akhir : Perancangan User Interface (Ui) & User Experience (Ux) Aplikasi Mobile Sistem Manajemen Kinerja PT Petrokimia Gresik

1. Penilaian Proyek Akhir

| No | Kriteria | % | Nilai |
|---------------------------|--|------------|-----------|
| 1 | Identifikasi Masalah | 10% | 83 |
| 2 | Penentuan Tema & Judul | 10% | 83 |
| 3 | Penetapan Sasaran | 5% | 83 |
| 4 | Analisis dan Penetapan Akar Penyebab | 10% | 90 |
| 5 | Tingkat Kreativitas Ide | 15% | 83 |
| 6 | Tingkat Cakupan Manfaat/Dampak | 15% | 83 |
| 7 | Sistematika Penulisan dan Daya Tarik Makalah | 10% | 85 |
| 8 | Format Presentasi | 10% | 85 |
| 9 | Kemampuan Peserta Menjawab Pertanyaan | 15% | 90 |
| Nilai Proyek Akhir | | 20% | 85 |

Kriteria Nilai Akhir Magang

Nilai 91 – 100 : Sangat Memuaskan
 Nilai 81 – 90 : Memuaskan
 Nilai 71 – 80 : Cukup Memuaskan
 Nilai 61 – 70 : Kurang Memuaskan
 Nilai <=60 : Tidak Memuaskan

2. Penilaian Kompetensi

| No | Kriteria | Nilai |
|------------------------------------|---|------------|
| 1 | Integritas (etika, moral dan kesungguhan) | 90 |
| 2 | Ketepatan waktu dalam bekerja | 95 |
| 3 | Keahlian berdasarkan bidang ilmu | 89 |
| 4 | Kerjasama dalam tim | 87 |
| 5 | Komunikasi | 85 |
| 6 | Penggunaan teknologi informasi | 90 |
| 7 | Pengembangan diri | 91 |
| Nilai Soft Competency (40%) | | 90 |
| Nilai Hard Competency (30%) | | 95 |
| Nilai Kedisiplinan (10%) | | 100 |
| Nilai Akhir Magang (100%) | | 90 |

Gresik, 2 Februari 2023


NURIL HUDA
 SVP Sumber Daya Manusia