

LAPORAN KERJA PRAKTEK

**TINJAUAN IMPLEMENTASI DIGITALISASI DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT
PETROKIMIA GRESIK**



Disusun Oleh :

WAHYU RACHMAT KHORMAIN

(1012010076)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
GRESIK**

2023

LAPORAN KERJA PRAKTEK

**TINJAUAN IMPLEMENTASI DIGITALISASI DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT
PETROKIMIA GRESIK**



Disusun Oleh:

WAHYU RACHMAT KHORMAIN

(1012010076)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS INTERNASIONAL SEMEN INDONESIA
GRESIK**

2023

LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN KERJA PRAKTEK

**“TINJAUAN IMPLEMENTASI DIGITALISASI DALAM
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT
PETROKIMIA GRESIK”**

Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen
(Periode : 01 September 2023 s.d 30 September 2023)

Disusun Oleh:

WAHYU RACHMAT KHORMAIN (1012010076)

Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen UISI



Aditya Narendra Wardhana, S.T., M.SM.
NIP. 7913171

Menyetujui,
Dosen Pembimbing Kerja Praktek



Dr. Ir. Gatot Kustyadi, S.E., M.Si.
NIP. 6320331

Gresik, 23 Oktober 2023
PT PETROKIMIA GRESIK

Mengetahui,
Vice President Departemen
Inovasi dan Sistem Manajemen



(Gary Eka Luviano, S.T., M.M.)

Menyetujui,
Pembimbing Lapangan



(Abdul Halim)

KATA PENGANTAR

Dengan segala kerendahan hati, saya sebagai penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah dan bimbingan sehingga kami mampu menyelesaikan Laporan Kerja Praktek ini di Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen PT Petrokimia Gresik. Dengan judul laporan "Tinjauan Implementasi Digitalisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Petrokimia Gresik". Tujuan penyusunan laporan ini sebagai salah satu syarat Mata Kuliah Kerja Praktek di Program Studi Manajemen UISI untuk Semester Ganjil tahun ajaran 2023/2024. Selama proses pelaksanaan Kerja Praktek, penulis mendapat banyak bantuan, dukungan, dan arahan dari berbagai pihak di PT Petrokimia Gresik. Dalam penyelesaian laporan ini, banyak pihak yang telah membantu, memberi motivasi, dan dorongan sehingga penulis mampu menyelesaikannya sesuai jadwal yang telah ditentukan. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Aditya Narendra Wardhana, S.T., M.SM., sebagai Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Internasional Semen Indonesia.
2. Bapak Gary Eka Luviano, S.T., M.M., yang menjabat sebagai Vice President Departemen Inovasi & Sistem Manajemen.
3. Bapak Widiarto Dwi Pracoyo, S.Psi, yang berperan sebagai AVP Inovasi di Departemen tersebut.
4. Bapak Abdul Halim, sebagai staff inovasi yang juga menjadi mentor di lapangan.
5. Seluruh staf di Departemen Inovasi & Sistem Manajemen yang telah membantu selama periode Kerja Praktek.
6. Keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moral maupun materil.
7. Semua Dosen dan staf pengajar di Program Studi Manajemen UISI yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama ini.

Saya sebagai penulis menyadari bahwa laporan ini mungkin belum sempurna dan masih memiliki kekurangan. Kritik serta saran yang membangun dari semua pihak sangat kami harapkan agar dapat menjadi masukan berharga bagi kami. Akhir kata, saya berharap semoga laporan ini dapat memberikan informasi yang berguna bagi semua pihak yang berkepentingan.

Gresik, 23 Oktober 2023

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat.....	2
1.2.1 Tujuan Umum	2
1.2.2 Tujuan Khusus	2
1.2.3 Manfaat	3
1.3 Metodologi Pengumpulan Data.....	4
1.3.1 Sumber Data Primer.....	4
1.3.2 Sumber Data Sekunder	5
1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Magang.....	5
1.5 Nama Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Magang	6
BAB II.....	7
PROFIL PT PETROKIMIA GRESIK	7
2.1 Sejarah dan Perkembangan.....	7
2.2 Visi dan Misi PT Petrokimia Gresik	10
2.2.1 Visi.....	10
2.2.2 Misi	10
2.3 Lokasi PT Petrokimia Gresik	10
2.4 Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik.....	11
2.5 Produk	12
2.6 Anak Perusahaan PT Petrokimia Gresik	24
2.6.1 PT Petrosida Gresik	24

2.6.2 PT Petrokimia Kayaku.....	24
BAB III.....	25
TINJAUAN PUSTAKA.....	25
3.1 Era Digital	25
3.1.1 Pengertian Era Digital.....	25
3.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital	25
3.2 Sumber Daya Manusia	27
3.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia.....	27
3.3 Inovasi	28
3.3.1 Pengertian Inovasi	28
BAB IV	30
PEMBAHASAN	30
4.1 Struktur Organisasi Unit Kerja.....	30
4.2 Tugas Unit Kerja	30
4.3 Penjelasan Singkat Tentang Tugas Unit Kerja.....	31
4.3.1 Tugas Khusus.....	31
4.3.2 Analisis Tugas dan Pembahasan.....	31
4.4 Kegiatan Kerja Praktek.....	47
4.4.1 Kegiatan Induksi	47
4.4.2 Penjelasan Unit Kerja Inovasi.....	47
4.4.3 Observasi Penentuan Judul Laporan.....	50
4.4.4 Pelaksanaan Tugas Dari Unit Kerja Inovasi	50
4.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Praktek	52
BAB V.....	53
KESIMPULAN DAN SARAN.....	53
5.1 Kesimpulan.....	53
5.2 Saran	54
DAFTAR PUSTAKA	55
LAMPIRAN.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Status Perubahan Perusahaan	9
Gambar 2.4 Struktur Organisasi.....	11
Gambar 2.5.1 Pupuk UREA.....	12
Gambar 2.5.2 Pupuk ZA	12
Gambar 2.5.3 Pupuk ZA PLUS.....	13
Gambar 2.5.4 Pupuk SP-36.....	13
Gambar 2.5.5 Pupuk PHONSKA.....	14
Gambar 2.5.6 Pupuk PHONSKA PLUS	14
Gambar 2.5.7 Pupuk ZK	15
Gambar 2.5.8 Pupuk PETRO NIPHOS.....	15
Gambar 2.5.9 Pupuk PETRO NITRAT	16
Gambar 2.5.10 Pupuk PETRO NINGRAT	16
Gambar 2.5.11 Pupuk PHONSKA ALAM	17
Gambar 2.5.12 Pupuk SP-26.....	17
Gambar 2.5.13 Pupuk HAYATI PETRO BIOFERTIL	18
Gambar 2.5.14 Pupuk PHOSGREEN	18
Gambar 2.5.15 Nutrisi Hidroponik Petro Ponik.....	19
Gambar 2.5.16 Kalsium Sulfat Petro-Cas	19
Gambar 2.5.17 Kapur Pertanian Kebomas.....	20
Gambar 2.5.18 Biodekomposer Petro Gladiator	20
Gambar 2.5.19 Probiotik Petro Biofeed	21
Gambar 2.5.20 Probiotik Petro Chick	21
Gambar 2.5.21 Probiotik Petro Fish.....	22
Gambar 2.5.22 Bahan Kimia.....	22
Gambar 2.5.23 Penjualan Jasa	23
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen....	30

DAFTAR TABEL

Tabel 4.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Praktek.....	52
-------------------------------------------------	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang yang fokus pada pengaturan dan optimalisasi pemanfaatan tenaga kerja serta sumber daya lain untuk mencapai tujuan tertentu. Meskipun ada banyak aspek dalam manajemen, MSDM khususnya berpusat pada masalah yang berhubungan dengan karyawan, karena mereka memegang peran penting dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi, baik skala kecil maupun besar, menganggap SDM sebagai aset penting. Aktivitas utama MSDM termasuk pengelolaan dan pengembangan karyawan.

Revolusi Industri 4.0, yang ditandai dengan pertumbuhan teknologi digital dan otomatisasi, memberi peluang bagi SDM untuk meningkatkan keahlian sesuai dengan tren teknologi terbaru. Namun, tantangannya termasuk kesenjangan teknologi dan kurangnya pengetahuan karyawan, yang dapat terjadi karena proses regenerasi yang lambat, seperti yang sempat dialami oleh PT Petrokimia Gresik.

Seiring dengan perkembangan teknologi yang begitu cepat di era modern ini, PT Petrokimia Gresik menekankan pentingnya pembaruan sistem dan kemampuan karyawan dalam berinovasi dengan ide-ide yang kreatif untuk mendukung pertumbuhan perusahaan. Mengacu pada pendekatan siklus Plan-Do-Check-Action (PDCA) seperti yang disarankan oleh Riyanti (2017), perusahaan menekankan perlunya pengembangan serta penerapan ide kreatif dan inovatif yang dikelola dengan terstruktur. Untuk itulah, Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen terus menerus memberikan edukasi mengenai inovasi, dengan harapan meningkatkan produktivitas karyawan dalam menghasilkan inovasi baru. Departemen tersebut bertanggung jawab dalam mengatur prosedur, panduan, dan dokumen manajemen perusahaan serta berperan sebagai pengelola inovasi yang diusulkan.

Pengelolaan inovasi di PT Petrokimia Gresik telah disusun secara sistematis mulai dari tahap penciptaan ide, seleksi ide, hingga pembentukan tim-tim inovasi. Ketika karyawan PT Petrokimia Gresik mengajukan inovasi, Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen memanfaatkan platform: SG (Sumbang Gagasan) untuk tahap awal pengajuan ide dan SERGIO (Sistem Registrasi Inovasi Online) untuk pengelolaan tim inovasi

1.2 Tujuan dan Manfaat

Tujuan Kerja praktek sebagai kegiatan belajar yang berbentuk pengamatan terhadap praktek kerja di industri atau instansi yang diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa terhadap dunia kerja yang sesungguhnya, terutama di lingkungan kerja PT Petrokimia Gresik. Adapun maksud dan tujuan kerja praktek ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Tujuan Umum

Kerja praktek sebagai kegiatan belajar yang berbentuk pengamatan terhadap praktek kerja di industri atau instansi yang diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa terhadap dunia kerja yang sesungguhnya, terutama di lingkungan kerja PT Petrokimia Gresik.

1.2.2 Tujuan Khusus

Berikut ini merupakan tujuan khusus dari kerja praktek ini meliputi:

1. Untuk memenuhi beban satuan kredit semester (SKS) yang harus ditempuh sebagai persyaratan akademisi di jurusan Manajemen Universitas Internasional Indonesia (UISI).
2. Sebagai wadah dalam mengaplikasikan teori dan keterampilan praktisi yang pernah diperoleh selama mengikuti kontrak perkuliahan ke dalam praktek dunia kerja sesungguhnya.

3. Mahasiswa mampu mempersiapkan hal-hal teknis yang diperlukan untuk melaksanakan suatu aktivitas kerja sesuai dengan kondisi tempat praktek kerja.
4. Sebagai sarana untuk membandingkan teori yang pernah diperoleh dalam perkuliahan dengan praktek kerja yang sesungguhnya.
5. Dengan adanya kerja praktek ini dapat menambah wawasan baru, memberikan gambaran seputar dunia kerja, dan menguji kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja, industri, usaha dengan standar yang diharapkan dunia industri.
6. Mahasiswa mampu menyampaikan hasil laporan praktek kerja kepada pembimbing lapangan dan dosen pembimbing secara akurat dan tepat waktu.

1.2.3 Manfaat

Manfaat dari pelaksanaan Kerja Praktek di PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perguruan Tinggi
 - a) Memberikan kesempatan bagi Universitas agar lebih dikenal di dunia industri.
 - b) Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk menguasai teknik dalam bekerja untuk mencapai profesionalisme.
 - c) Membina kerjasama antara lingkungan akademisi dengan lingkungan perusahaan.
2. Bagi Perusahaan
 - a) Mendapatkan bantuan dari mahasiswa yang sedang melakukan kerja praktek.
 - b) Memperoleh ide-ide baru dari mahasiswa untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
 - c) Penyiapan tenaga kerja yang terdidik diharapkan nantinya setelah lulus mampu bekerja dengan baik apabila mahasiswa tersebut

bekerja pada perusahaan yang bersangkutan karena telah mengenal profil dan sistem perusahaan.

3. Bagi Mahasiswa

- a) Membantu mahasiswa untuk memperdalam ilmu dan memahami profesi di dalam dunia kerja.
- b) Mahasiswa diharapkan mampu menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama di banku perkuliahan secara aplikatif.
- c) Menjadi calon tenaga kerja yang unggul dan siap terjun sesuai dengan kompetensi yang diharapkan dalam dunia kerja.

1.3 Metodologi Pengumpulan Data

1.3.1 Sumber Data Primer

Menurut Sugiyono (2018) Data Primer yaitu data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data, cara yang digunakan untuk pengumpulan data primer adalah sebagai berikut:

- Interview

Menurut Sugiono (2017) Interview adalah teknik pengumpulan data apabila penelitian ingin melakukan studi pendahuluan untuk menentukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila penelitian ingin mengetahui hal-hal responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Wawancara ini dilakukan ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang lengkap.

- Studi Literatur

Menurut Sugiyono (2018) Studi Literatur adalah kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam penelitian ini penulis memilih studi kepustakaan atau studi literatur dengan mengumpulkan refrensi buku-buku yang berkaitan dengan pengelolaan surat dan penyimpanan surat.

1.3.2 Sumber Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2017). Data Sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data. Artinya sumber data penelitian diperoleh melalui media perantara atau secara tidak langsung. Dalam penelitian ini data sekunder berupa informasi mengenai dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu sebagai berikut:

a) Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2017) Studi Pustaka merupakan kaitan dengan kajian teoritis dan refrensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Hasil penelitian pula akan semakin kredibel apabila didukung foto-foto atau karya tulis akademik dan seni yang sudah ada. Studi pustaka adalah maka dapat dikatakan bahwa studi pustaka bisa mempengaruhi kredibilitas hasil penelitian yang dilakukan.

b) Studi Dokumen

Menurut Sugiyono (2018) studi dokumen merupakan suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian. Dari studi dokumen ini, penulis dapat memperoleh dokumen-dokumen yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas yaitu berkas-berkas mengenai data surat keluar yang ada di PT Petrokimia Gresik

1.4 Waktu dan Tempat Pelaksanaan Magang

Berikut merupakan lokasi dan waktu pelaksanaan kerja praktek:

Lokasi : PT Petrokimia Gresik, Jl. Jenderal Ahmad Yani, Ngipik, Karangpoh,
Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61119

Waktu : 1 September 2023 – 30 September 2023

1.5 Nama Unit Kerja Tempat Pelaksanaan Magang

Adapun unit kerja tempat pelaksanaan kerja praktek penulis yaitu di Unit Kerja Inovasi, Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen, Kompartemen Sumber Daya Manusia, PT Petrokimia Gresik.

BAB II

PROFIL PT PETROKIMIA GRESIK

2.1 Sejarah dan Perkembangan

PT Petrokimia Gresik merupakan pabrik pupuk terlengkap di Indonesia, yang pada awal berdirinya disebut Proyek Petrokimia Surabaya. Kontrak pembangunannya ditandatangani pada tanggal 10 Agustus 1964, dan mulai berlaku pada tanggal 8 Desember 1964. Proyek ini diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, HM. Soeharto pada tanggal 10 Juli 1972, yang kemudian tanggal tersebut ditetapkan sebagai hari jadi PT Petrokimia Gresik.

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 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.

Struktur Pemegang Saham PT Petrokimia Gresik adalah PT Pupuk Indonesia (Persero) yang memiliki 2.393.033 lembar saham atau senilai Rp2.393.033.000.000 (99,9975%) dan Yayasan Petrokimia Gresik yang memiliki 60 lembar saham atau senilai Rp60.000.000 (0,0025%).

Jumlah karyawan PT Petrokimia Gresik per 31 Juli 2023 sebanyak 1.909 orang.

Berikut perubahan status perusahaan :

1. Tahun 1960

Proyek Petrokimia Surabaya, didirikan dengan dasar hukum:

- a) TAP MPRS No.. II/MPRS/1960
- b) Kepres No. 260 Th. 1960

2. Tahun 1964

Berdasarkan Instruksi presiden No. I/1963, maka pada tahun 1964 pembangunan PT Petrokimia dilaksanakan oleh kontraktor Cosindit SpA dari Italia.

3. Tahun 1968

Pembangunan sempat dihentikan pada tahun ini karena adanya pergolakan politik dan perekonomian nasional.

4. Tahun 1971

Ditetapkan menjadi perusahaan umum (Public Service Company) dengan PP No. 55/1971.

5. Tahun 1972

Diresmikan oleh Presiden Republik Indonesia, Bapak HM. Soeharto.

6. Tahun 1975

Bertransformasi menjadi Persero (Profit Oriented Public Company) berdasarkan PP No.35/1974 jo PP No.14/1975.

7. Tahun 1979 - 2009

Melakukan perluasan pabrik

8. Tahun 2010 - 2013

Membangun tangki amoniak di area pabrik II dengan kapasitas 10.000 MT (metric ton). Pabrik DAP ditambah lagi satu unit dengan kapasitas produksi 120.000 ton/tahun. Pabrik pupuk ZK II juga dibangun untuk memenuhi kebutuhan pupuk di sektor hortikultura dengan kapasitas produksi 20.000 ton/tahun. Selain itu PT Petrokimia Gresik melakukan joint venture dengan Jordan Phosphate Mining Co (JPMC) untuk membangun pabrik phosphoric Acid (PA JVC) dengan kapasitas sebesar 200.000 ton/tahun.

Kemudian telah dibangun pabrik Amoniak II dengan kapasitas 660.000 ton/tahun dan Urea II dengan kapasitas produksi 570.000 ton/tahun. Pada akhir pengembangan ini akan dibangun satu unit pabrik pupuk ZA IV dengan kapasitas 250.000 ton/tahun. Jadi sampai saat ini PT Petrokimia Gresik telah memiliki 3 unit produksi, yaitu:

1. Unit Produksi I (Pabrik Pupuk Nitrogen) : terdiri dari 2 pabrik ZA dan 1 pabrik Urea.

2. Unit Produksi II (Pabrik Pupuk Fosfat) : terdiri dari 3 pabrik pupuk Fosfat.
3. Unit Produksi III (Pabrik Asam Fosfat) : terdiri dari 4 pabrik
9. Tahun 2014

PT Petrokimia Gresik telah membangun pabrik urea 2 dengan kapasitas 1725 MTRD (825.000 MTPY), pabrik amoniak 2 dengan kapasitas 2500 MTRD (570.000 MTPY), revamping asam sulfat dengan kapasitas 600.000 ton³ /tahun, revamping asam fosfat sebesar 200.000 MTPY, tangki amoniak dengan kapasitas 200.000 MT. Selain itu PT Petrokimia Gresik juga telah melakukan joint venture dengan Petro Jordan Abadi untuk membangun pabrik asam sulfat dengan kapasitas sebesar 600.000 MTPY, pabrik asam fosfat dengan kapasitas sebesar 200.000 MTPY, cement retarder dengan kapasitas sebesar 500.000 MTPY, dan instalasi pengolahan air gunungsari dengan kapasitas 3000 m³/hari.

10. Tahun 2015

Revamping PA, yakni pembangunan Pabrik Asam Fosfat (PA), dengan hasil samping yaitu : pabrik asam sulfat (SA), pabrik ZA, pabrik cement retarder, pabrik aluminium fluoride, dan utilitas. Dirancang dengan didasari oleh desain pabrik eksisting melalui beberapa improvement oleh internal PT Petrokimia Gresik.

11. Tahun 2016

Penambahan unit Pabrik Potassium Sulphate (ZK) II dengan kapasitas dan teknologi sama dengan pabrik sebelumnya, yakni 10.000 ton/tahun dengan proses Mannheim.



Gambar 2.1 Status Perubahan Perusahaan
(Sumber petrokimia-gresik.com, 2023)

2.2 Visi dan Misi PT Petrokimia Gresik

Berikut ini merupakan visi dan misi dari PT Petrokimia Gresik:

2.2.1 Visi

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

2.2.2 Misi

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

2.3 Lokasi PT Petrokimia Gresik

Berikut ini merupakan lokasi kantor pusat, pabrik dan tempat penulis melaksanakan kerja praktek:

- Kantor Pusat

Graha Sarana PT Petrokimia Gresik

Jl. Jendral A Yani, Ngipik, Karangpoh, Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61118

- Pabrik PT Petrokimia Gresik

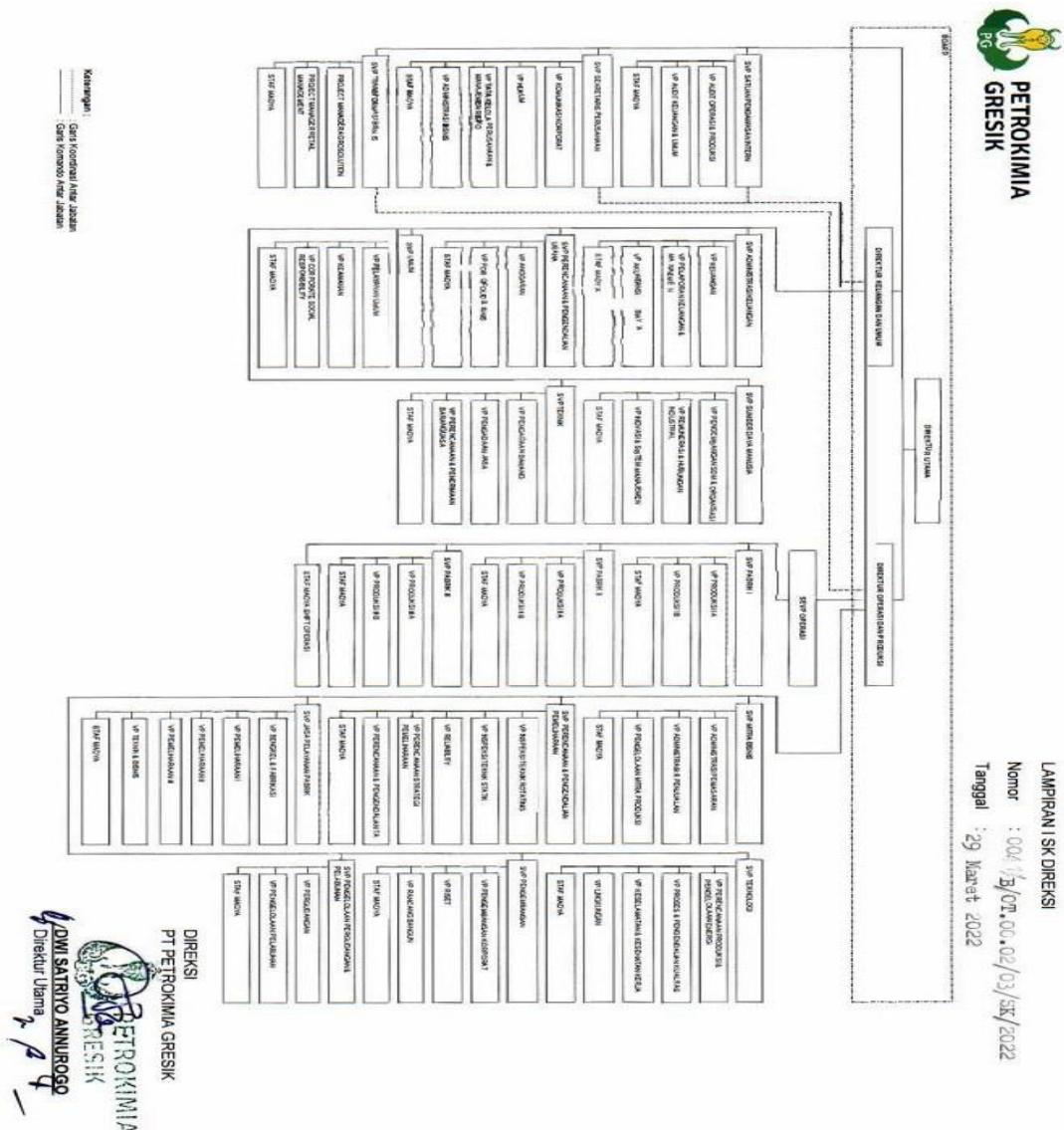
Jl. Gubernur Suryo No.194, RW.8 RT 03, Pojok, Tlogopojok, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61114

- Kantor Kompartemen Sumber Daya Manusia

Jl. Prof. Dr. Moh. Yamin, Jarangkuwung, Tlogopojok, Kec. Gresik, Kabupaten Gresik, Jawa Timur 61151

2.4 Struktur Organisasi PT Petrokimia Gresik

Selama tahun 2022, struktur organisasi Perusahaan telah mengalami satu kali perubahan untuk menyesuaikan dengan perkembangan bisnisnya. Hal ini dinyatakan dalam Surat Keputusan Direksi dengan nomor 0041/B/ OT.00.02/03/SK/2022 tertanggal 29 Maret 2022. Perubahan tersebut meliputi sejumlah divisi seperti Kompartemen Sekretaris Perusahaan, Project Retail Management, Departemen Pengelolaan Mitra Produksi, dan sejumlah departemen lainnya di PT Petrokimia Gresik.



Gambar 2.4 Struktur Organisasi

2.5 Produk

Produk berupa Pupuk, Non Pupuk, Kimia, dan Jasa. Berikut ini merupakan daftar produk dari PT Petrokimia Gresik:

PUPUK:

a) PUPUK UREA



Gambar 2.5.1 Pupuk UREA

Manfaat Pupuk Urea menambah kandungan protein hasil panen, mempercepat pertumbuhan, membuat bagian tanaman lebih hijau dan segar

b) PUPUK ZA



Gambar 2.5.2 Pupuk ZA

Manfaat Pupuk ZA Amonium Sulfat meningkatkan produksi hasil tebu dan hablur gula (rendeman), dan tanaman hijau lebih segar

c) PUPUK ZA PLUS



Gambar 2.5.3 Pupuk ZA PLUS

Manfaat Petro ZA Plus Mampu memacu pertumbuhan jumlah anakan, tinggi tanaman dan banyaknya daun. Selain itu mampu meningkatkan mutu hasil panen dengan memperbaiki warna, aroma, rasa, dan besar buah/umbi; serta menjadikan tanaman lebih tahan terhadap serangan hama atau penyakit

d) PUPUK SP-36



Gambar 2.5.4 Pupuk SP-36

Manfaat Pupuk SP-36 memacu pertumbuhan akar, memacu pembentukan bunga, mempercepat terbentuknya buah, mempercepat panen, menambah daya tahan dari hama, penyakit dan kekeringan

e) PUPUK PHONSKA



Gambar 2.5.5 Pupuk PHONSKA

Pupuk NPK Phonska. Pupuk majemuk lengkap bermutu, meningkatkan hasil panen, membuat tanaman lebih hijau segar, meningkatkan daya tahan terhadap serangan hama penyakit dan kekeringan, meningkatkan mutu benih & bibit

f) PUPUK PHONSKA PLUS



Gambar 2.5.6 Pupuk PHONSKA PLUS

Manfaat Pupuk Pupuk Phonska Plus diperkaya dengan unsur Sulfur & Zink. Dapat meningkatkan efisiensi & efektifitas penggunaan pupuk sehingga jumlah & mutu hasil panen pun mengalami peningkatan.

g) PUPUK ZK



Gambar 2.5.7 Pupuk ZK

Pupuk Kalium Sulfat yang memiliki keunggulan sumber unsur kalium (K) dan belerang (S) dengan kadar tinggi, aman digunakan untuk semua jenis tanaman, larut dalam air dan mudah diserap tanaman, dan dapat dicampur dengan pupuk lainnya

h) PUPUK PETRO NIPHOS



Gambar 2.5.8 Pupuk PETRO NIPHOS

Manfaat Petro Niphos merupakan pupuk untuk fase vegetatif tanaman dan sayuran daun, meningkatkan jumlah dan mutu hasil panen, dan menghasilkan kualitas campuran produk yang homogen.

i) PUPUK PETRO NITRAT



Gambar 2.5.9 Pupuk PETRO NITRAT

Manfaat Pupuk NPK Petro Nitrat mengandung nitrogen yang dibutuhkan tanaman, menyediakan unsur hara bagi tanaman, dan memiliki kandungan Hara NPK Seimbang

j) PUPUK PETRO NINGRAT



Gambar 2.5.10 Pupuk PETRO NINGRAT

Manfaat Pupuk NPK 12-11-20, sesuai bagi tanaman sensitif chlor, meningkatkan kualitas daun, memperbaiki warna, rasa, aroma, membuat tanaman tegak dan kokoh serta lebih tahan serangan hama penyakit

k) PUPUK PHONSKA ALAM



Gambar 2.5.11 Pupuk PHONSKA ALAM

Pupuk majemuk NPK yang dibuat dari bahan-bahan mineral alam sehingga dapat digunakan dalam sistem pertanian organik

l) PUPUK SP - 26



Gambar 2.5.12 Pupuk SP-26

SP-26 merupakan pupuk majemuk yang memiliki kandungan unsur hara makro P dan S serta tidak higroskopis. Manfaat Unsur Hara Sulfur (S): meningkatkan kelas mutu hasil panen dengan memperbaiki warna, aroma rasa, dan besar umbi serta lebih kesat, dan membantu tanaman menjadi lebih hijau. Manfaat Unsur Hara Fosfat (P2O5): merangsang pertumbuhan akar, merangsang pembentukan sejumlah protein tertentu, dan membantu asimilasi dan pernapasan tumbuhan

m) PUPUK HAYATI BIOFERTIL



Gambar 2.5.13 Pupuk HAYATI PETRO BIOFERTIL

PETRO BIO FERTIL adalah pupuk hayati (biofertilizer) yang dapat meningkatkan kesuburan biologis tanah, sesuai untuk semua jenis tanah dan tanaman, ramah lingkungan & tidak berbahaya bagi tanaman.

n) PUPUK PHONGREEN



Gambar 2.5.14 Pupuk PHOSGREEN

Pupuk Phosgreen mampu meningkatkan mutu hasil panen dengan memperbaiki warna, aroma, rasa, dan besar buah atau umbi serta memacu pertumbuhan akar dan membentuk sistem perakaran yang baik.

PRODUK NON PUPUK:

o) NUTRISI HIDROPONIK PETRO PONIC



Gambar 2.5.15 Nutrisi Hidroponik Petro Ponic

Petro Ponic Merupakan nutrisi lengkap hidroponik yang mengandung unsur hara makro, dan unsur hara mikro lengkap yang cocok untuk tanaman sayuran daun.

p) KALIUM SULFAT PETRO-CAS



Gambar 2.5.16 Kalsium Sulfat Petro-Cas

PETRO-CAS dapat memperbaiki sifat fisik dan kimia tanah serta meningkatkan produktifitas tanaman

q) KAPUR PERTANIAN KEBOMAS



Gambar 2.5.17 Kapur Pertanian Kebomas

Kapur Pertanian Kebomas memperbaiki sifat fisik, kimia, dan biologi tanah pertanian dan tambak

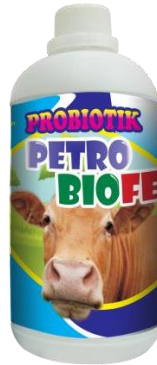
r) BIODEKOMPOSER PETRO GLADIATOR



Gambar 2.5.18 Biodekomposer Petro Gladiator

Manfaat Dekomposer Petro Gladiator Mempercepat proses dekomposisi bahan organik menjadi kompos

s) PROBIOTIK PETRO BIOFEED



Gambar 2.5.19 Probiotik Petro Biofeed

Petro Biofeed adalah probiotik (suplemen yang berisi mikroba bermanfaat) yang dapat menambah bobot dan meningkatkan kesehatan ruminansia (sapi, domba, kambing, babi, kerbau, dan lain-lain)

t) PROBIOTIK PETRO CHICK



Gambar 2.5.20 Probiotik Petro Chick

Manfaat Petro Chick sebagai Probiotik unggas yang berbentuk cair, mudah diserap dalam pencernaan unggas. Meningkatkan kekebalan unggas dari serangan penyakit, menambah nafsu makan dan bobot badan

u) PROBIOTIK PETRO FISH



Gambar 2.5.21 Probiotik Petro Fish

Manfaat Probiotik Petrofish pakan alami dan mengandung mikroba yang menguntungkan, prosentase kehidupan ikan/udang menjadi tinggi atau mortalitas benih ikan dan udang menurun, pertumbuhan pakan alami lebih banyak, meningkatkan kualitas air, dan menghambat pertumbuhan patogen merugikan

v) BAHAN KIMIA



Gambar 2.5.22 Bahan Kimia

Berikut ini merupakan Bahan Kimia yang diproduksi oleh PT Petrokimia Gresik:

- Amoniak (SNI 06-0045-1987)

- Asam Sulfat (SNI 06-0030-1996)
- Asam Fosfat (SNI 06-2575-1992)
- Purified Gypsum
- Neutralized Crude Gypsum
- Fluosilicic Acid (H_2SiF_6)
- Aluminium Fluorida (SNI 06-2603-1992)
- Karbondioksida Cair (CO_2 Cair) (SNI 06-2603-1992)
- Karbondioksida Kering (Dry Ice) (SNI 06-0126-1987)
- Asam Chlorida (HCl) (SNI 06-2557-1992)
- Nitrogen (SNI 06-0042-1987)
- Hidrogen (SNI 06-0041-1987)

w) PENJUALAN JASA



Gambar 2.5.23 Penjualan Jasa

Penjualan Jasa yang tersedia di PT Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

- Produk Jasa Engineering
- Produk Jasa Keahlian
- Produk Jasa Diklat

- Produk Jasa Laboratorium dan Kalibrasi
- Produk Jasa Pelabuhan
- Produk Utilitas Air Demin
- Sewa Tanah dan Bangunan

2.6 Anak Perusahaan PT Petrokimia Gresik

Berikut ini merupakan daftar dari anak perusahaan PT Petrokimia Gresik

2.6.1 PT Petrosida Gresik

Bergerak dibidang formulator Industri Perdagangan Pestisida dan Pupuk serta penyediaan jasa litbag di bidang produk perlindungan tanaman dan industri kimia.

2.6.2 PT Petrokimia Kayaku

Bergerak dalam bidang formulator pestisida.

BAB III

TINJAUAN PUSTAKA

3.1 Era Digital

3.1.1 Pengertian Era Digital

Digitalisasi dan robotisasi global membawa perubahan besar pada lingkungan kerja dan pasar kerja. Dengan perubahan teknologi dan informasi yang cepat, perusahaan saat ini harus terus menerus beradaptasi dengan bentuk pekerjaan baru dan perubahan cepat di tempat kerja. Hal ini mengharuskan mereka mempertimbangkan kembali bagaimana mereka mengatur tenaga kerjanya. Di tengah-tengah perubahan ini, peran SDM menjadi krusial dalam memandu adaptasi dan menambahkan nilai strategis di era digital, seperti yang dicatat oleh Bokelberg et al. (2017). Melalui SDM, perusahaan dapat mendukung pengembangan karir karyawan dan menekankan keuntungan dari teknologi digital terbaru, sesuai dengan temuan Mitrofanova et al. (2018). Menurut Curtarelli et al. (2016), memiliki pemahaman dasar tentang teknologi digital adalah esensial untuk hampir semua jenis pekerjaan.

Kemajuan di bidang teknologi seperti kecerdasan buatan, komputasi awan, dan Big Data telah memberikan alat baru untuk departemen SDM. Hasilnya, transformasi digital mengubah cara kerja SDM, dengan mengandalkan alat digital untuk inovasi dan pengambilan keputusan, seperti yang disebutkan oleh Manuti & De Palma (2018). Oleh karena itu, ada kebutuhan untuk mendefinisikan kembali peran SDM dan mengembangkan keterampilan baru yang akan mendukung kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan organisasi di era ini, sebagaimana dijelaskan oleh Sima et al. (2020).

3.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Digital

Di era digital saat ini, peran manajer sumber daya manusia (SDM) mengalami evolusi signifikan. Seperti yang dinyatakan oleh Ida Agustini

Saidi & Azara (2020), tugas utama manajer SDM kini adalah meningkatkan produktivitas dan laba karyawan dengan mengintegrasikan karyawan digital ke dalam pekerjaan otomatisasi, bentuk-bentuk digital terbaru, dan struktur organisasi yang baru. Ahmad menegaskan bahwa, untuk mengemban peran tersebut dengan baik, manajer SDM harus menjadi perencana strategis yang memahami konteks bisnis, agen perubahan, serta pendukung teknologi yang memahami bagaimana mengelola dan mengaplikasikan informasi dan teknologi terbaru. Untuk itu, manajer SDM harus memperdalam keterampilan digitalnya dan meningkatkan fleksibilitasnya dalam beradaptasi dengan perubahan.

Kompetensi yang dibutuhkan manajer SDM kini harus sesuai dengan perubahan yang dibawa oleh era digital. Beberapa keahlian yang penting di antaranya adalah pemahaman bisnis yang mendalam, spesialisasi dalam SDM, kemampuan dalam mengelola perubahan, serta keahlian dalam teknologi (Adiawaty, 2019). Kemampuan lain seperti analisis data, toleransi terhadap ketidakpastian, dan kemampuan untuk mengambil risiko juga menjadi penting (Ware & Rohaeti, 2018). Seorang manajer SDM di era digital juga harus cepat beradaptasi, memiliki orientasi pada individu, inovatif, dan mampu terkoneksi serta selaras dengan perubahan (Purnomo). Pentingnya memahami teknologi dan dampaknya pada fungsi manusia juga ditekankan oleh Ngafifi (2014). Selain itu, mengetahui inovasi teknologi terkini dan bagaimana teknologi tersebut dapat meningkatkan produktivitas menjadi krusial, seperti yang disebutkan oleh CIPD. Yuliana (1999) menambahkan bahwa kemampuan untuk mengidentifikasi tren teknologi yang akan mempengaruhi bisnis dan mendorong pengadopsian teknologi di seluruh perusahaan sangat diperlukan. Kemampuan inovasi, pemanfaatan teknologi, dan kontribusi pada keberlanjutan organisasi juga menjadi keharusan (Prasetyo et al., 2017). Terakhir, pemanfaatan teknologi dan perangkat digital untuk mencapai puncak kinerja organisasi (Rosidah & Arantika, 2019) serta

penggunaan media sosial untuk manajemen SDM (Rihardi, 2021) menjadi kompetensi tambahan yang diperlukan.

3.2 Sumber Daya Manusia

Dalam era globalisasi saat ini, sumber daya manusia memainkan peran penting karena berdampak besar terhadap dunia bisnis. Persaingan antara perusahaan menjadi semakin ketat seiring dengan globalisasi, membuat setiap entitas bisnis berupaya menonjolkan keunggulan produk atau jasanya. Keunggulan tersebut tidak hanya harus dipertahankan, tetapi juga harus diperbarui dan ditingkatkan terus-menerus untuk mencapai tujuan bisnis.

Prawirosentono dan Dewi (2017) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian yang diraih oleh individu atau kelompok di dalam perusahaan, yang sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuan perusahaan secara etis dan legal. Dengan kata lain, kinerja menggambarkan sejauh mana keberhasilan dalam menjalankan tugas dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Kinerja yang baik mengindikasikan pencapaian tujuan dengan sukses.

3.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) adalah proses yang sangat penting dalam sebuah organisasi, termasuk institusi dan perusahaan, karena SDM adalah faktor kunci dalam pengembangan perusahaan. Secara esensial, SDM merujuk kepada individu yang bekerja dalam organisasi untuk mendorong pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Dalam istilah yang lebih luas, Ansory (2018:59) menjelaskan bahwa SDM adalah individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, termasuk institusi dan perusahaan. Mereka juga dianggap sebagai aset yang perlu dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Manajemen SDM adalah ilmu atau pendekatan untuk mengelola individu

dengan cara yang efisien dan efektif, sehingga dapat memaksimalkan pencapaian tujuan bersama antara perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pentingnya manajemen SDM didasarkan pada pemahaman bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan sekadar sumber daya bisnis.

Menurut Sihombing (2015:5), manajemen SDM meliputi berbagai aspek, seperti perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Selain itu, Supomo dan Nurhayati (2018:5) menyatakan bahwa manajemen SDM dapat dianggap sebagai perwujudan dari Man Power Management, yang mengatur unsur manusia dalam organisasi. Hal ini juga dikenal dengan istilah manajemen personalia atau manajemen kekaryawanan.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen SDM adalah proses yang melibatkan pengelolaan dan pemanfaatan individu secara manusiawi untuk memastikan bahwa semua potensi fisik dan psikis mereka digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi. Ini melibatkan integrasi kebutuhan organisasi dan individu dalam rangka mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

3.3 Inovasi

3.3.1 Pengertian Inovasi

Dalam era global yang penuh persaingan, kebutuhan akan inovasi oleh perusahaan menjadi sangat penting untuk menghasilkan ide, proses, dan produk yang baru serta meningkatkan posisi bisnis mereka. Melalui aktivitas inovatif, perusahaan bisa meraih kelebihan yang memungkinkan mereka untuk tumbuh, bersaing dengan efektif, memberi sumbangan pada pertumbuhan ekonomi, dan meningkatkan hasil keuangan. Manajemen inovasi harus disesuaikan dengan struktur, budaya, dan prinsip-prinsip organisasi dengan strategi yang benar (Dereli, 2015). Penting bagi

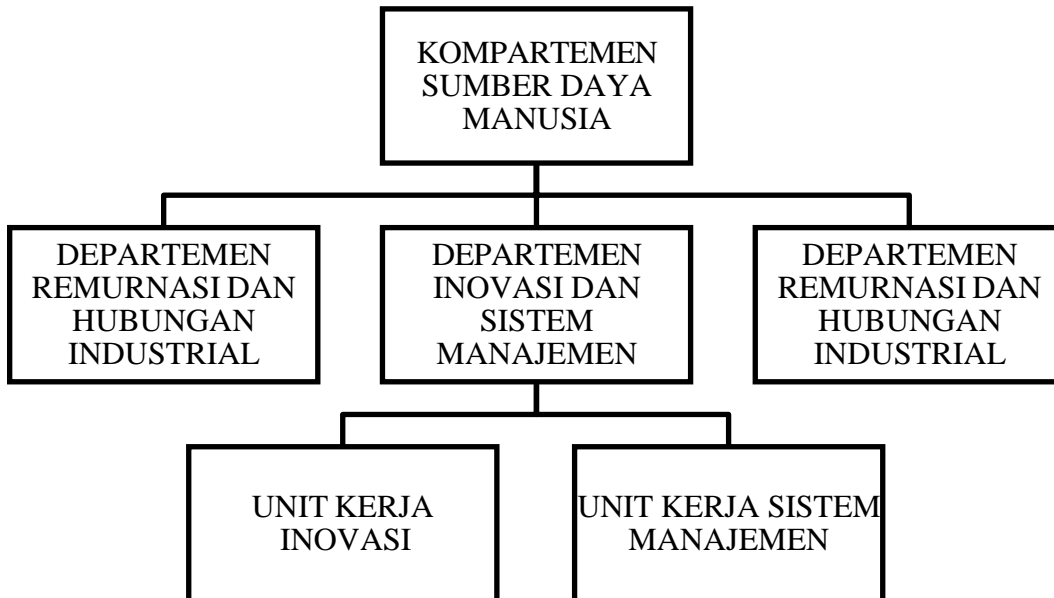
perusahaan untuk memonitor dan menilai proses inovasi guna memastikan dampak positif pada performa mereka.

Inovasi didefinisikan sebagai penerapan ide baru ke dalam tindakan nyata (Dereli, 2015). Sebelum melakukan inovasi, diperlukan penemuan ilmiah yang akan menjadi dasar inovasi tersebut. Jarak antara penemuan dan penerapannya dalam inovasi bisa bervariasi, mulai dari beberapa bulan hingga beberapa tahun. Penemuan bisa berasal dari dalam atau luar perusahaan. Dalam kasus yang terakhir, perusahaan mungkin mengadopsi penemuan dari entitas lain melalui proses akuisisi untuk menciptakan produk atau layanan baru mereka. Kedua aspek, yaitu inovasi dan penemuan, sangat vital; tanpa inovasi, suatu penemuan mungkin tidak relevan, sedangkan tanpa penemuan, inovasi mungkin tidak mungkin.

Terdapat empat jenis inovasi: inovasi proses, inovasi organisasi, inovasi pemasaran, dan inovasi produk (DIIB UI, 2016). Inovasi proses berhubungan dengan metode produksi atau distribusi yang ditingkatkan. Inovasi organisasi menekankan perubahan dalam sistem organisasi untuk memperbaiki efisiensi dan hasil. Inovasi pemasaran adalah pendekatan pemasaran yang baru yang bertujuan untuk meningkatkan penjualan. Sementara itu, inovasi produk berkaitan dengan penciptaan produk atau layanan baru yang lebih baik dan diminati pasar.

BAB IV PEMBAHASAN

4.1 Struktur Organisasi Unit Kerja



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen

4.2 Tugas Unit Kerja

Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen mempunyai dua tugas kunci yang dikelompokkan sesuai dengan unit kerjanya. Unit Kerja Sistem Manajemen bertugas mengelola berbagai dokumen, mulai dari prosedur sampai instruksi kerja di PT Petrokimia Gresik. Sementara itu, Departemen Inovasi, tempat penulis menjalani kerja praktek, berfungsi sebagai koordinator sentral dalam menjalankan inovasi di kalangan Insan Petrokimia. Departemen ini juga memegang peran sebagai tim yang menaungi budaya perusahaan di PT Petrokimia Gresik.

4.3 Penjelasan Singkat Tentang Tugas Unit Kerja

Dari Gambar 4.1, kita dapat melihat bahwa Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen terbagi menjadi 2 bagian, yaitu Unit Kerja Inovasi dan Unit Kerja Sistem Manajemen. Departemen ini berada di bawah naungan Kompartemen Sumber Daya Manusia PT Petrokimia Gresik bersama departemen-departemen lainnya. Meskipun memiliki dua tugas yang tampaknya berbeda, Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen mengelola aspek Inovasi, Budaya, serta Dokumen yang berlaku di perusahaan.

4.3.1 Tugas Khusus

Tugas khusus yang dilakukan yaitu mendapatkan informasi terkait dengan proses bisnis di Unit Kerja Inovasi. Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen. PT Petrokimia Gresik. Selain itu, memiliki tujuan lain sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui hal yang dapat menjadi faktor pendorong inovasi yang dilakukan oleh karyawan
2. Untuk memahami bagaimana perusahaan dapat membina keberlanjutan inovasi yang diusulkan oleh karyawannya.
3. Untuk mengetahui proses pengelolaan inovasi melalui SG (Sumbang Gagasan) dan SERGIO (Sistem Registrasi Inovasi Online)
4. Untuk mengetahui langkah-langkah pengolaan inovasi Unit Kerja Inovasi
5. Untuk mengetahui Problem Solving yang terjadi di Unit Kerja Inovasi

4.3.2 Analisis Tugas dan Pembahasan

4.3.2.1 Faktor Pendorong Inovasi Karyawan

Menerapkan inovasi di PT Petrokimia Gresik adalah sebuah keharusan strategis untuk meraih pangsa pasar yang lebih luas dibandingkan pesaing. Ada sejumlah alasan yang mendorong PT Petrokimia Gresik untuk selalu berinovasi di setiap aspek dan divisi

perusahaan. Berikut ini adalah beberapa faktor utama yang mendorong inovasi di PT Petrokimia Gresik:

- **Jangkauan Pasar:** Dimulai sebagai produsen pupuk swasta untuk pasar B2C, perusahaan ini telah berkembang menjadi BUMN yang memasok pupuk subsidi untuk pemerintah. Namun, dengan meningkatnya kompetisi, PT Petrokimia Gresik bertujuan memperluas cakupannya, baik di segmen B2G maupun B2C.
- **Kebutuhan Pasar:** Indonesia, dengan pulau-pulaunya, memiliki variasi karakteristik tanah. Ini memberikan kesempatan bagi PT Petrokimia Gresik untuk menawarkan produk pupuk yang memenuhi kebutuhan spesifik setiap wilayah. Selain itu, dengan banyaknya produk mentah yang diimpor, perusahaan melihat potensi untuk memproduksi sendiri produk tersebut di dalam negeri.
- **Tata Nilai & Budaya Perusahaan:** Sebagai BUMN, perusahaan ini menganut nilai-nilai AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif). Nilai "Adaptif" melahirkan turunan nilai "Inovatif", yang telah menjadi budaya di PT Petrokimia Gresik selama lebih dari tiga dekade.
- **Perkembangan Teknologi:** Mengikuti jejak Revolusi Industri, PT Petrokimia Gresik menyadari pentingnya teknologi terkini dalam produksi. Teknologi canggih dapat meningkatkan kualitas produk dan mempertahankan posisi kompetitif perusahaan di tengah pesaing yang juga berinovasi.

Dengan demikian, berbagai faktor ini menegaskan pentingnya inovasi bagi PT Petrokimia Gresik dalam mempertahankan dan meningkatkan posisinya di pasar.

4.3.2.2 Strategi Pembinaan Inovasi Berkelanjutan di Perusahaan

Untuk memastikan keberlanjutan inovasi di PT Petrokimia Gresik, perusahaan telah mendirikan Unit Kerja Inovasi di bawah

Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen. Kegiatan utamanya adalah mengelola dan mendukung budaya inovasi melalui beberapa strategi berikut:

a. Konvensi Inovasi:

Ini adalah platform di mana individu atau kelompok yang telah menunjukkan kemajuan dalam budaya inovasi diberi pengakuan dan penghargaan. Tujuan dari Konvensi Inovasi di PT Petrokimia Gresik adalah:

- Membina pengembangan inovasi yang memberi manfaat bagi seluruh perusahaan.
- Merangsang inisiatif, kreativitas, dan wawasan setiap partisipan.
- Memberikan wacana baru kepada pemimpin dan manajemen terkait pengelolaan inovasi.
- Memfasilitasi pertukaran pengetahuan dengan para pelaku inovasi lainnya untuk kemajuan perusahaan.
- Mempromosikan kerja sama dan harmoni di seluruh perusahaan.

Dalam pelaksanaannya, Konvensi Inovasi di PT Petrokimia Gresik dibagi menjadi dua level: tingkat Kompartemen dan tingkat Perusahaan. Pemenang pada level Kompartemen akan otomatis naik ke level Perusahaan. Selanjutnya, inovasi tersebut akan dikategorikan berdasarkan metodologi yang sesuai dengan objektif dan level inovasi yang diinginkan.

- Gugus Inovasi Eksekutif (GIE)

GIE adalah kelompok inovasi yang berada pada level Direksi atau General Manager. Kelompok ini terdiri dari para profesional berkompeten dengan jumlah anggota hingga 10 orang. Pemimpin kelompok ini setara dengan Direktur atau Pejabat Eselon I, seperti General Manager, dan melibatkan lintas unit kerja. Mereka bertugas

menangani masalah yang mempengaruhi seluruh perusahaan, baik melalui pendekatan proaktif maupun reaktif. GIE memanfaatkan data, baik yang kualitatif maupun kuantitatif, dan menggunakan berbagai alat analisa termasuk 7 New Tools. Mereka mengikuti prosedur PDCA, dengan fokus pada kebijakan manajemen, untuk meningkatkan performa perusahaan demi kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan. Salah satu hasil dari kerja kelompok ini adalah pembentukan Kebijakan Manajemen atau Rencana Perusahaan.

- Gugus Inovasi Manajerial (GIM)

GIM merupakan kelompok inovasi yang diarahkan untuk level Manajer hingga Kasi, yaitu dari Pejabat Eselon II hingga Pejabat Eselon IV. Dengan anggota maksimal 10 orang, kelompok ini dipimpin oleh individu setingkat Pejabat Eselon II, sementara fasilitasnya disediakan oleh pejabat setingkat Eselon I. GIM melibatkan berbagai unit kerja untuk menangani masalah yang mempengaruhi seluruh perusahaan dan berupaya meningkatkan kinerja, baik melalui inisiatif proaktif maupun reaktif. Mereka menggunakan data kualitatif dan kuantitatif, serta menerapkan alat analisa seperti 7 New Tools. Dengan mengikuti langkah-langkah PDCA, fokus mereka terletak pada Peningkatan Proses Bisnis yang bertujuan meningkatkan pendapatan, efisiensi, dan performa perusahaan demi kepuasan pelanggan dan anggota. Hasil dari kerja mereka meliputi Rencana Strategis, Prosedur, hingga Surat Keputusan.

- Gugus Inovasi Operasional (GIO)

GIO merupakan kelompok inovasi yang diorientasikan pada level Kabag hingga Pelaksana, atau Pejabat Eselon III dan di bawahnya. Terdiri dari maksimal 10 anggota, dipimpin oleh seseorang yang memiliki jabatan setara dengan Kabag atau

Pelaksana. Fasilitas kelompok ini disediakan oleh individu dengan posisi Manager atau Kabag. GIO mungkin terdiri dari anggota dari unit kerja yang sama atau berbeda, dan fokus mereka adalah menangani masalah sehari-hari di lingkup kerjanya. Mereka berupaya untuk meningkatkan proses, baik dengan pendekatan reaktif maupun proaktif. Kelompok ini menggunakan data kuantitatif yang bersifat berulang, dan menerapkan alat analisis seperti 7 Tools atau kombinasi dari 7 Tools dan 7 New Tools. Dengan mengadopsi pendekatan PDCA, GIO bertujuan meningkatkan proses kerja di unit mereka untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan anggota perusahaan. Output dari upaya mereka dapat berupa Rencana, Prosedur, atau Indikator Kinerja, dengan pelaksanaan "Rencana" mungkin didelegasikan ke unit di bawah mereka.

- Sistem Saran (SS):

SS adalah kelompok inovasi khusus untuk tingkatan Kabag sampai Pelaksana atau Pejabat Eselon III dan di bawahnya. Kelompok ini terdiri dari maksimal 2 anggota, dipimpin oleh seseorang yang memiliki posisi setara dengan Kabag atau di bawahnya. Fasilitas untuk kelompok ini disediakan oleh individu dengan posisi Manager atau Kabag. SS bisa melibatkan anggota dari unit kerja yang berbeda atau yang sama. Fokus mereka adalah menyampaikan ide atau saran kreatif untuk meningkatkan tugas sehari-hari, baik melalui pendekatan reaktif maupun proaktif. Mereka menggunakan data kuantitatif yang bersifat berulang dan menerapkan alat analisis yang dapat diandalkan. Mengikuti pendekatan PDCA, tujuan SS adalah untuk memperbaiki proses di unit kerja untuk kepuasan pelanggan dan anggota perusahaan. Hasil kerja mereka bisa berupa Indikator Kinerja, pedoman, standar gambar, dan lain-lain.

- Saran Pemikiran (SG):

SG adalah mekanisme di mana semua karyawan, mulai dari Eselon I hingga Pelaksana, dapat mengajukan ide atau saran kepada unit kerja mereka atau unit kerja lain di dalam kompartemen masing-masing.

4.3.2.3 Pengelolaan inovasi melalui SG (Sumbang Gagasan), SERGIO (Sistem Registrasi Inovasi Online)

a. Sumbang Gagasan (SG)

Sumbang Gagasan (SG) didefinisikan sebagai alat komunikasi yang memungkinkan seluruh karyawan, mulai dari level Eselon I hingga Pelaksana, untuk menyampaikan ide atau saran mereka. Gagasan atau saran tersebut bisa ditujukan untuk peningkatan unit kerja mereka sendiri atau unit kerja lain di dalam lingkup kompartemen mereka. Mekanisme Pelaksanaan untuk mempermudah proses pengajuan dan pembahasan ide atau saran tersebut, PT Petrokimia Gresik telah menyediakan sebuah sistem online. Ada dua portal yang bisa diakses karyawan untuk mengajukan SG:

- Karyawan di Kantor Pusat Gresik:

Mereka dapat mengajukan Sumbang Gagasan mereka melalui situs Sergio pada tautan: <http://km.petrointernal.net/sg/>. Situs ini dikhususkan bagi karyawan yang berlokasi di Kantor Pusat Gresik.

- Karyawan di Lokasi Lain:

Karyawan yang berada di luar Kantor Pusat Gresik bisa mengakses dan mengajukan ide atau saran mereka melalui situs web

resmi PT Petrokimia Gresik di: <http://www.petrokimia-gresik.com/sg/>.

Dengan sistem online ini, PT Petrokimia Gresik berupaya untuk memberikan akses yang mudah bagi seluruh karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam memberikan kontribusi melalui ide dan saran mereka guna meningkatkan kinerja dan efisiensi perusahaan.

Selanjutnya Pengajuan Gagasan ketika seorang karyawan memiliki ide atau gagasan yang dianggap dapat meningkatkan proses kerja atau memberikan nilai tambah bagi perusahaan, ia dapat mengirimkannya melalui sistem yang disediakan oleh PT Petrokimia Gresik. Namun, pengajuan tersebut tidak langsung diproses ke tahap berikutnya tanpa adanya tahapan evaluasi awal.

- Peran Fasilitator:

Sebagai langkah awal dalam evaluasi, setiap gagasan yang masuk akan diperiksa oleh Fasilitator yang ditunjuk. Fasilitator memiliki peran penting dalam menentukan apakah gagasan tersebut layak untuk dilanjutkan atau memerlukan revisi lebih lanjut.

- Persetujuan Awal:

Sebelum gagasan diproses lebih lanjut, Fasilitator harus memberikan persetujuan. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa gagasan yang diajukan sesuai dengan visi dan misi perusahaan, relevan dengan kebutuhan saat ini, dan memiliki potensi untuk memberikan dampak positif.

- Feedback dan Revisi:

Jika Fasilitator menilai bahwa gagasan memerlukan beberapa perbaikan atau penyesuaian, karyawan yang mengajukan bisa mendapatkan feedback dan diminta untuk merevisi gagasannya.

- Lanjutan Proses Gagasan:

Setelah mendapatkan persetujuan dari Fasilitator, gagasan kemudian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya, yang mungkin meliputi evaluasi lebih mendalam, implementasi, atau bahkan pilot project tergantung pada sifat gagasannya. Dengan adanya peran Fasilitator dalam proses evaluasi awal, perusahaan berupaya untuk memastikan bahwa setiap gagasan yang diajukan memenuhi standar kualitas dan relevansi yang diharapkan, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal bagi perkembangan perusahaan.

Tahap akhir setelah suatu gagasan mendapatkan persetujuan dari Fasilitator, langkah selanjutnya adalah verifikasi oleh Manajer unit kerja yang menjadi tujuan dari gagasan tersebut. Berikut adalah uraian mengenai mekanisme verifikasi:

- Penerimaan Gagasan oleh Manajer Unit Kerja:

Setelah disetujui oleh Fasilitator, gagasan yang diajukan akan diteruskan ke Manajer unit kerja yang relevan. Manajer tersebut memiliki tanggung jawab untuk memverifikasi kebenaran, relevansi, dan kelayakan dari gagasan yang diajukan.

- Sistem Verifikasi Online:

Verifikasi dilakukan melalui platform online yang aman. Manajer unit kerja dapat mengakses sistem ini dengan menggunakan otoritas khusus yang diberikan kepadanya, yakni username dan password pribadi. Ini menjamin bahwa hanya Manajer yang berwenang yang dapat melakukan verifikasi dan menjamin keamanan informasi yang ada dalam sistem.

- Fleksibilitas Waktu dan Tempat:

Karena sistem verifikasi berbasis online, Manajer memiliki fleksibilitas dalam melakukan verifikasi. Hal ini dapat dilakukan kapan saja dan di mana saja, asalkan memiliki akses ke internet. Ini memudahkan Manajer untuk melakukan tugasnya tanpa terikat oleh waktu dan tempat kerja tradisional.

- **Keputusan Verifikasi:**

Setelah memeriksa gagasan secara menyeluruh, Manajer akan membuat keputusan apakah gagasan tersebut layak untuk diterapkan atau memerlukan revisi lebih lanjut. Keputusan ini akan dikomunikasikan kepada karyawan yang mengajukan dan Fasilitator.

- **Tindak Lanjut:**

Jika gagasan disetujui, proses implementasi dapat dimulai, atau mungkin memerlukan langkah-langkah lebih lanjut seperti studi kelayakan atau persiapan lainnya. Namun, jika gagasan memerlukan revisi atau penyesuaian, karyawan yang mengajukan akan diberikan umpan balik untuk perbaikan. Dengan mekanisme verifikasi yang jelas dan efisien, PT Petrokimia Gresik memastikan bahwa setiap gagasan yang diajukan telah memenuhi standar kualitas dan relevansi perusahaan sebelum diimplementasikan.

b. Sistem Registrasi Inovasi Online (SERGIO)

Sistem Registrasi Inovasi Online (SERGIO) adalah sebuah platform online yang dikembangkan oleh PT Petrokimia Gresik untuk memfasilitasi proses pendaftaran gugus inovasi/5R dan pelaporan kegiatan inovasi. Platform ini dapat dengan mudah diakses melalui website Sergio pada alamat: <http://sergio.petrokimia-gresik.com>. Hal ini memudahkan semua karyawan untuk mengakses sistem kapan saja dan di mana saja selama mereka memiliki koneksi internet.

- Fungsi Utama:
- Registrasi/Pendaftaran Gugus Baru:
- Karyawan atau tim yang ingin membentuk sebuah gugus inovasi/5R dapat melakukan registrasi secara online.
- Sistem ini memandu pengguna melalui langkah-langkah pendaftaran, memastikan semua informasi yang diperlukan disediakan.
- Pelaporan Kegiatan Inovasi:
- Setiap gugus inovasi/5R yang sudah terdaftar di SERGIO wajib melaporkan kegiatan inovasinya.
- Pelaporan ini memudahkan monitoring dan evaluasi kegiatan inovasi oleh manajemen serta memungkinkan kolaborasi dan koordinasi antar-unit kerja.
- Terintegrasi dengan Unit Kerja Lain:

Sistem ini dirancang untuk terintegrasi dengan unit kerja lain di PT Petrokimia Gresik. Hal ini memudahkan pertukaran informasi, pembahasan ide, dan kerja sama antar berbagai divisi atau departemen dalam perusahaan.

- Keuntungan Menggunakan SERGIO:
- Efisiensi Waktu: Dengan sistem online, proses pendaftaran dan pelaporan menjadi lebih cepat dan efisien.
- Transparansi: Semua pihak yang berkepentingan dapat melihat perkembangan kegiatan inovasi, memastikan bahwa setiap langkah sesuai dengan standar perusahaan.
- Kolaborasi: Platform ini memfasilitasi kerja sama antar-unit kerja, meningkatkan sinergi dalam inovasi.

Dengan SERGIO, PT Petrokimia Gresik telah mengambil langkah besar dalam meningkatkan budaya inovasi di perusahaan, memastikan bahwa setiap ide dan kegiatan inovasi dapat dicatat, dianalisis, dan dievaluasi secara sistematis dan terstruktur

4.3.2.4 Langkah-langkah Pengelolaan Inovasi di Unit Kerja Inovasi

1. Memulai Siklus Inovasi oleh Bagian Inovasi dan Sistem Manajemen: Bagian Inovasi di dalam departemen Manajemen Sistem menginisiasi tahap inovasi berikutnya setelah tahapan sebelumnya selesai.
2. Acara Konvensi Inovasi di Tingkat Kompartemen dan Seluruh Perusahaan: Sebagai bagian dari upaya untuk merangsang semangat inovasi karyawan, PT Petrokimia Gresik menyelenggarakan acara yang dirancang untuk menumbuhkan semangat kompetitif di antara para karyawan. Penyelenggaraan acara ini berada di bawah koordinasi Bagian Inovasi dan Sistem Manajemen, yang bekerja sama dengan departemen lain. Acara ini terdiri dari dua tahap kompetisi: satu di tingkat kompartemen dan satu lagi yang melibatkan seluruh karyawan perusahaan.
3. Pembinaan Ide-ide Inovatif: Agar ide inovatif karyawan dapat diwujudkan dengan optimal, PT Petrokimia Gresik menyediakan mentor yang ahli di bidang administrasi dan industri untuk memberikan bimbingan, sehingga gagasan inovatif yang diajukan dapat dikembangkan dengan maksimal.
4. Berpartisipasi dalam Lomba Inovasi di Tingkat Nasional dan Global: Dengan tujuan membandingkan dan meningkatkan kualitas inovasi dengan industri lain, PT Petrokimia Gresik mengajukan ide inovatif karyawannya untuk dikompetisikan di tingkat nasional maupun global. Ini dilakukan bukan hanya untuk mendapatkan pengakuan tetapi juga untuk memperoleh wawasan baru dan memahami dampak inovasi yang mereka ciptakan dalam konteks yang lebih luas.

4.3.2.5 Problem Solving

1. Pekerjaan Lembur karena Deadline

Di banyak perusahaan, terkadang karyawan diminta untuk bekerja lembur, terutama saat mendekati deadline. Meskipun bekerja lembur dapat memberikan tambahan jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, namun hal ini juga dapat memberikan dampak pada kesejahteraan dan keseimbangan hidup kerja karyawan.

- Situasi: Karyawan bekerja lembur hingga jam 7-8 malam. Hal ini dilakukan dengan sukarela, tanpa mengharapkan kompensasi tambahan dari perusahaan.
 - Solusi: Meskipun karyawan bekerja lembur dengan sukarela, perusahaan harus mengakui usaha ekstra yang mereka lakukan. Berikut adalah beberapa langkah yang dapat diambil oleh pimpinan untuk mendukung karyawan:
 - Menyediakan Konsumsi: Pekerjaan lembur yang panjang dapat menyebabkan karyawan melewatkan waktu makan malam di rumah. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menyediakan makanan dan minuman untuk mereka. Ini tidak hanya akan membantu menjaga energi karyawan, tetapi juga merupakan bentuk penghargaan atas dedikasi mereka.
 - Motivasi: Pimpinan harus secara aktif memberikan motivasi kepada karyawan. Ini bisa berupa pujian verbal, penghargaan, atau bentuk lain dari pengakuan atas kerja keras mereka. Memberi tahu karyawan bahwa kontribusi mereka dihargai dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas mereka kepada perusahaan
- ##### 2. Keluar dari Pekerjaan Karena Hamil dan Memilih Mengikuti Suami

Situasi di mana seorang karyawan memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya karena alasan pribadi seperti kehamilan dan keputusan untuk fokus pada keluarga ataumengikuti suami bukanlah fenomena yang jarang terjadi. Situasi ini tentunya menimbulkan tantangan bagi perusahaan dalam mengelola beban kerja dan mengatur transisi yang mulus.

- Situasi: Seorang karyawan wanita memutuskan untuk keluar dari pekerjaannya dikarenakan hamil dan memilih untuk fokus pada keluarga serta mengikuti suami.
 - Solusi:
 - Pelimpahan Tugas: Sebagai langkah awal, tugas dan tanggung jawab dari karyawan yang akan meninggalkan pekerjaannya dapat dialihkan sementara kepada rekan kerjanya. Ini memastikan bahwa pekerjaan yang penting tidak terabaikan dan proses kerja tetap berjalan dengan lancar.
 - Komunikasi Efektif: Penting bagi pimpinan atau manajer untuk berkomunikasi dengan tim mengenai perubahan ini. Jelaskan situasinya dan apa yang diharapkan dari setiap anggota tim selama periode transisi.
 - Pencarian Pengganti: Meskipun tugas telah dialihkan sementara, perusahaan harus segera mulai proses pencarian pengganti untuk posisi yang ditinggalkan. Ini memastikan bahwa beban kerja tidak terus menerus memberatkan rekan kerjanya dalam jangka panjang.
3. Kekurangan tenaga kerja, solusinya dengan mempekerjakan jobtander

Dalam situasi bisnis tertentu, perusahaan dapat menghadapi masalah kekurangan tenaga kerja, baik karena peningkatan beban kerja mendadak, cuti karyawan, atau alasan lainnya. Salah satu

solusi yang bisa diterapkan dalam mengatasi kekurangan tenaga kerja adalah dengan mempekerjakan jobtander.

- Situasi: Perusahaan mengalami kekurangan tenaga kerja, yang bisa berdampak pada produktivitas, kualitas pekerjaan, dan kepuasan pelanggan.
- Solusi dengan Mempekerjakan Jobtander: Jobtander adalah individu yang ditempatkan di suatu pekerjaan untuk periode waktu yang singkat atau sementara. Mereka biasanya disewa untuk menggantikan karyawan yang sedang cuti atau untuk menangani kelebihan beban kerja.
- Keuntungan Menggunakan Jobtander:
- Fleksibilitas: Memungkinkan perusahaan untuk menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan yang berfluktuasi.
- Ketersediaan Cepat: Jobtander biasanya siap untuk bekerja dalam waktu singkat, memungkinkan perusahaan untuk mengisi kekosongan dengan cepat.
- Kurangnya Komitmen Jangka Panjang: Perusahaan tidak perlu berkomitmen untuk mempekerjakan karyawan dalam jangka panjang.

4. Permasalahan Penanganan Pencegahan Trouble di Pabrik

Dalam suatu pabrik, mencegah dan mengatasi trouble atau gangguan operasional adalah hal yang penting agar produksi berjalan dengan lancar dan efisien. Namun, terkadang ada karyawan yang cenderung mengabaikan masalah yang timbul dengan alasan akan segera berganti jam kerja dan beranggapan bahwa itu bukan tanggung jawab mereka lagi. Sikap semacam ini dapat menimbulkan risiko lebih besar di kemudian hari dan berdampak pada operasional pabrik.

- Solusi dengan Pelimpahan Pekerjaan:
 - Tanggung Jawab Pekerjaan:
 - Semua karyawan harus memahami bahwa setiap pekerjaan yang diberikan adalah tanggung jawab mereka hingga selesai atau sampai ada perpindahan tugas yang jelas.
 - Protokol Pelimpahan Pekerjaan:
 - Jika seorang karyawan akan berganti shift atau jam kerja dan ada masalah yang belum diselesaikan, harus ada protokol pelimpahan pekerjaan yang jelas.
 - Karyawan yang sedang bekerja harus memberikan laporan detail tentang apa yang sudah dilakukan, apa yang perlu diperhatikan, dan rekomendasi tindakan selanjutnya.
5. Cuti serentak saat tanggal merah mepet dengan hari libur

Ketika tanggal merah berdekatan dengan hari libur, banyak karyawan yang mengambil inisiatif untuk mengambil cuti sehingga mereka dapat menikmati waktu libur yang lebih panjang. Namun, ini bisa menimbulkan masalah bagi perusahaan jika terlalu banyak karyawan yang mengambil cuti pada saat yang sama. Solusinya:

- Pembatasan Cuti:
- Batasi jumlah karyawan yang dapat mengambil cuti pada periode waktu tertentu.
- Liburkan secara bergilir antar departemen atau unit kerja agar tidak terjadi pembiaran tugas secara serentak.
- Skema Kerja Bergilir
- Tetapkan skema kerja bergilir untuk memastikan ada cukup tenaga kerja pada setiap departemen meskipun sebagian karyawan mengambil cuti

Dengan pendekatan yang strategis dan komunikasi yang efektif, perusahaan dapat menavigasi tantangan cuti serentak saat tanggal merah berdekatan dengan hari libur dan memastikan bahwa operasional tetap berjalan dengan lancar.

6. Masa Pandemi Covid 19

Pandemi COVID-19 telah menimbulkan sejumlah tantangan dan masalah bagi perusahaan di seluruh dunia. Termasuk juga yang dialami oleh PT Petrokimia Gresik.

Solving:

1. Protokol Keselamatan Kesehatan: Mengadopsi dan menegakkan protokol kesehatan seperti penggunaan masker, pembersih tangan, dan menjaga jarak.
2. Kerja dari Rumah (WFH): Memberikan opsi bagi karyawan untuk bekerja dari rumah jika memungkinkan.
3. Pengurangan Kapasitas: Mengurangi kapasitas karyawan yang bekerja di kantor atau pabrik untuk meminimalkan risiko penularan.
4. Pelacakan Kontak: Mengimplementasikan sistem pelacakan kontak untuk mengidentifikasi dan mengisolasi karyawan yang mungkin terpapar virus.
5. Tes Rutin: Melakukan tes Covid-19 rutin untuk karyawan.
6. Pelatihan Kesehatan: Menyediakan pelatihan dan edukasi tentang protokol kesehatan dan keselamatan.
7. Pembatasan Perjalanan: Mengurangi atau melarang perjalanan bisnis, terutama ke area dengan tingkat penyebaran tinggi.
8. Menggunakan GeNose: Merupakan alat deteksi Covid-19 buatan Universitas Gajah Mada (UGM)

Langkah-langkah di atas adalah tindakan yang dilakukan PT Petrokimia Gresik.

4.4 Kegiatan Kerja Praktek

Kegiatan Kerja Praktek yang dilaksanakan oleh penulis di PT Petrokimia Gresik, sebagai berikut:

4.4.1 Kegiatan Induksi

Sebelum memasuki periode kerja praktek, semua peserta diberikan orientasi selama seminggu di awal sesi. Induksi ini merupakan serangkaian introduksi yang diselenggarakan oleh Diklat Petrokimia Gresik, memberikan peserta gambaran dasar dan pengetahuan yang diperlukan untuk menjalani kerja praktek dengan baik. Beberapa topik yang dibahas dalam sesi ini meliputi:

- Pre Test melalui Quiziz
- Company Profile
- Keselamatan & Kesehatan Kerja
- Sistem Manajemen Keamanan (Data, Fisik dll)
- Product Knowledge
- GCG dan SMAP
- End User Training (EUT) Pengenalan Enterprise University & 360 Plant Tour
- Pengenalan Organisasi PT Petrokimia Gresik
- Cybersecurity Awareness

4.4.2 Penjelasan Unit Kerja Inovasi

Selama periode kerja praktek, posisi saya adalah di Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen, bagian dari Kompartemen Sumber Daya Manusia. Dalam departemen tersebut, ada dua divisi, yaitu Divisi Inovasi dan Divisi Sistem Manajemen. Selama periode 30 September 2021 hingga 30 Oktober 2021, tugas saya terutama berada di Divisi Inovasi.

Dalam Divisi Inovasi, yang merupakan bagian dari Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen di Kompartemen Sumber Daya Manusia, ada beberapa tanggung jawab dan pekerjaan utama sebagai berikut:

4.4.2.1 Tim Budaya Perusahaan

PT Petrokimia Gresik beroperasi sebagai anak dari Holding Company PT Pupuk Indonesia, yang juga berperan sebagai perusahaan induk BUMN di sektor pupuk. Mengingat PT Petrokimia Gresik berada di bawah BUMN, budaya perusahaan mereka juga sejalan dengan budaya BUMN, yang dikenal sebagai AKHLAK. AKHLAK merupakan singkatan yang mencakup nilai-nilai berikut: Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif. Masing-masing nilai ini memiliki derivatif nilai spesifik seperti yang diuraikan dalam profil perusahaan.

Untuk memastikan penerapan dan pelestarian budaya perusahaan, PT Petrokimia Gresik menugaskan Unit Kerja Inovasi sebagai Tim Budaya Perusahaan. Sebagai bagian dari inisiatif mereka, Tim Budaya Perusahaan menyelenggarakan kompetisi bagi semua departemen di PT Petrokimia Gresik dengan penghargaan "Departemen Ter-AKHLAK". Fokus utama dari kompetisi ini adalah untuk menilai sejauh mana lingkungan kerja mencerminkan nilai AKHLAK dan seberapa sering nilai-nilai ini diterapkan dalam tugas harian. Selain itu, Unit Kerja Inovasi bertanggung jawab atas pelaporan bulanan mengenai implementasi AKHLAK ke Pupuk Indonesia dan Perusahaan Jasa Pengelolaan Budaya Perusahaan (ACT Consulting), serta mengkoordinasikan pelaksanaan tes AKHLAK untuk semua karyawan di perusahaan.

4.4.2.2 Penyelenggara Konvensi Inovasi Karyawan

Sebagai bagian dari komitmen PT Petrokimia Gresik untuk menanamkan budaya inovasi yang telah berlangsung selama beberapa dekade, perusahaan secara rutin mendorong perbaikan dalam operasional dan produk melalui ide-ide inovatif dari karyawannya. Dalam upaya untuk merangsang semangat inovatif dan mendokumentasikan pencapaian, PT Petrokimia Gresik

menyelenggarakan Konvensi Inovasi setiap tahun. Konvensi ini merupakan kompetisi di mana karyawan dapat menampilkan inovasi mereka yang berkaitan dengan proses kerja kantor dan manufaktur.

Ada dua tingkatan dalam Konvensi Inovasi di PT Petrokimia Gresik: tingkat departemen dan tingkat perusahaan. Di awal siklus inovasi, karyawan mengajukan ide-ide inovatif mereka ke sistem inovasi PT Petrokimia Gresik yang dikenal sebagai SERGIO. Ide-ide tersebut kemudian dinilai pada tingkat departemen. Berdasarkan feedback dan penilaian pada tingkat ini, ide-ide dengan potensi terbesar untuk dikembangkan lebih lanjut dipresentasikan dalam Konvensi Inovasi Tingkat Perusahaan. Pada kedua tingkatan ini, penghargaan diberikan berdasarkan kategori berdasarkan skor yang diperoleh setiap inovasi. Ada lima kategori penghargaan: Bronze, Silver, Gold, Platinum, dan Diamond.

4.5.2.3 Mengembangkan Inovasi Karyawan

Manajemen inovasi PT Petrokimia Gresik dapat melampaui batas Konvensi Inovasi Petrokimia Gresik. Inovasi yang menunjukkan potensi untuk berkembang lebih jauh dan memberikan manfaat signifikan bagi bisnis lain atau bahkan skala nasional, diikutsertakan dalam lomba inovasi skala nasional dan internasional. Secara nasional, PT Petrokimia Gresik rutin berpartisipasi dalam TKMPN (Temu Karya Mutu & Produktivitas Nasional). Pada tahun 2023, PT Pupuk Indonesia juga mengadakan kompetisi inovasi yang dikenal sebagai PIQI (Pupuk Indonesia Quality Improvement). Di kancah internasional, PT Petrokimia Gresik setiap tahunnya mengambil bagian dalam kompetisi yang diorganisir oleh APQO (Asia Pacific Quality Organization), sebuah entitas otonom yang bersifat non-politik,

non-profit, serta berfokus pada aspek ilmiah dan teknis. Sebagai bukti dedikasi dan keunggulannya, PT Petrokimia Gresik telah memenangkan banyak penghargaan dari partisipasinya dalam event inovasi baik di tingkat nasional maupun internasional. Tahun 2023 Inovasi Petrokimia Gresik Mendapatkan Tiga Belas Predikat EXCELLENT Internasional Quality and Productivity Convention (IQPC) di Kuala Lumpur Malaysia

4.4.3 Observasi Penentuan Judul Laporan

Selama periode kerja praktek, saya memulai dengan mengobservasi dan memahami proses bisnis di Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen, terutama di Unit Kerja Inovasi. Dari observasi tersebut, saya menemukan topik yang akan menjadi fokus dalam laporan kerja praktek saya, yaitu mengenai Tinjauan Implementasi Digitalisasi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Petrokimia Gresik

4.4.4 Pelaksanaan Tugas Dari Unit Kerja Inovasi

4.4.4.1 Memantau Sistem Registrasi inovasi Online PT Petrokimia Gresik

Pemantauan sistem registrasi inovasi online PT Petrokimia Gresik bertujuan untuk memastikan kelancaran, keamanan, dan efisiensi dalam mengumpulkan serta mengelola ide-ide inovatif dari para karyawannya. Berikut adalah langkah-langkah yang mungkin dilakukan dalam memantau sistem tersebut:

- **Monitoring Aktivitas:** Menggunakan alat pemantauan untuk melacak aktifitas pengguna sistem. Ini membantu dalam mengidentifikasi area mana yang paling sering diakses dan fitur mana yang paling diminati.

- **Pemeriksaan Kinerja Sistem:** Melakukan pengecekan rutin terhadap waktu respons sistem dan memastikan tidak ada lag atau downtime yang tidak diharapkan.
- **Audit Keamanan:** Mengingat sensitivitas data inovasi, penting untuk melakukan pemeriksaan keamanan rutin untuk mencegah ancaman dan pelanggaran.
- **Pelacakan Masalah:** Mencatat setiap kesalahan atau masalah yang dilaporkan oleh pengguna dan memastikan solusi cepat dalam mengatasinya.
- **Backup Rutin:** Memastikan data sistem di-backup secara rutin untuk mencegah kehilangan data akibat masalah teknis.
- **Interaksi dengan Sistem Lain:** Jika sistem registrasi terhubung dengan sistem lain di perusahaan, memastikan integrasi berfungsi dengan baik.
- **Pengumpulan Feedback:** Mengumpulkan umpan balik dari pengguna untuk perbaikan dan peningkatan sistem di masa depan.
- **Pelaporan Periodik:** Menghasilkan laporan tentang penggunaan sistem, jumlah inovasi yang diajukan, dan statusnya.
- **Pelatihan untuk Pengguna:** Memastikan semua karyawan tahu cara menggunakan sistem dengan benar dan mereka memahami proses registrasi.
- **Pembaruan dan Pemeliharaan:** Membuat jadwal pemeliharaan rutin untuk sistem dan memastikan pembaruan diterapkan jika diperlukan.
- **Validasi Ide:** Pemantauan tidak hanya sebatas pada aspek teknis, tetapi juga pada kualitas ide yang diajukan. Pastikan ada tim yang memeriksa kelayakan ide yang diajukan melalui sistem.

Melalui pemantauan yang konsisten dan komprehensif, PT Petrokimia Gresik dapat memastikan bahwa sistem registrasi inovasi online mereka berfungsi sebagaimana mestinya dan

mendukung tujuan perusahaan dalam mendorong inovasi dari para karyawannya.

4.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Praktek

Kegiatan	September																		
	1	4	6	7	8	11	12	13	14	15	18	19	20	21	22	25	26	27	29
Pengenalan Profil PT Petrokimia Gresik	■	■	■	■															
Pengenalan Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen					■														
Pelaksanaan Kerja Praktek Unit Kerja Inovasi						■	■	■	■	■	■	■		■		■			■
Webinar PT Petrokimia Gresik													■						■
Studi Lapangan RM IBC Unit Kerja Inovasi															■				
Bimbingan dengan Dosen Pembimbing																	■		

Tabel 4.5 Jadwal Pelaksanaan Kerja Praktek

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Selama menjalani kerja praktek di Unit Kerja Inovasi yang berada di bawah Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen, Kompartemen Sumber Daya Manusia, saya mendapat banyak pengetahuan dan perspektif baru tentang dunia kerja serta implementasi dari konsep-konsep manajemen yang diajarkan selama masa kuliah, terutama yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia. Hal ini memberikan saya gambaran konkret tentang lingkungan kerja dan persiapan untuk memasuki dunia karier setelah kelulusan. Dari pengalaman dan analisis yang saya lakukan selama kerja praktek, dapat disimpulkan bahwa:

1. Dengan kemajuan teknologi yang diimbangi dengan digitalisasi dapat memudahkan karyawan untuk memperoleh kesempatan memperikan kontribusi terhadap perusahaan berupa pemikiran atau gagasan guna mengembangkan dan memajukan perusahaan, agar karyawan lebih produktif dan inisiatif dengan inovasi mereka perusahaan memberikan penghargaan bagi karyawan yang menjadi juara inovasi.
2. Mengetahui permasalahan yang dihadapi dan solusi yang diberikan dalam kasus Departemen Inovasi dan Sistem Manajemen Unit Kerja Inovasi. Dapat memberikan pengetahuan dan wawasan agar kelak dalam menjalani dunia kerja yang sesungguhnya dapat mempersiapkan diri dan mengetahui solusi yang tepat dalam menghadapi permasalahan dalam dunia kerja.
3. Mengelola dan memonitoring website Sistem Registrasi Inovasi Online (SERGIO). Dapat mengetahui inovasi yang diberikan karyawan guna mewujudkan inovasi yang diberikan akan dilakukan evaluasi kelayakan inovasi dan akan terpilih menjadi juara inovasi selanjutnya inovasi tersebut akan menjadi project baru perusahaan.

5.2 Saran

Berdasarkan rangkuman dan pengalaman yang saya dapat selama menjalani kerja praktek, saya ingin memberikan beberapa saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi peserta kerja praktek di masa mendatang. Saran-saran ini adalah sebagai berikut:

1. Calon peserta kerja praktek sebaiknya mempersiapkan diri dengan baik sebelum memulai kegiatan kerja praktek, termasuk persiapan yang diperlukan agar pelaksanaan kerja praktek berjalan lancar.
2. Penting bagi peserta kerja praktek untuk memiliki pemahaman yang baik tentang keunggulan dan keterampilan yang dimiliki, baik dalam hal hard skill maupun soft skill. Hal ini akan membantu peserta dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan dengan efektif. Selain itu, menjadi individu yang dapat belajar dengan cepat dan memiliki keterampilan yang beragam sangat berharga, karena pekerjaan di tempat kerja praktek tidak selalu sesuai dengan materi yang diajarkan di perguruan tinggi.
3. Peserta kerja praktek seharusnya menjalani kegiatan ini dengan sungguh-sungguh dan penuh dedikasi. Hal ini penting untuk menjaga reputasi universitas dan memberikan kesan yang baik kepada rekan kerja. Selain itu, integritas dan etika dalam berperilaku selama kerja praktek harus dijunjung tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ansory Al Fadjar, dkk. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Indomedia Pustaka, Sidoardjo
- Curtarelli, M., Gualtieri, V., Shater Janatti, M., & Donlevy, V. (2016). ICT for work: Digital skills in the workplace (Final Report). Luxemburg: Ecorys & Danish Technological Institute for the European Commission.
- Deleri, D. (2015). Innovation Management in Global Competition and Competitive Advantage. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 195, 1365-1370.
- Ida Agustini Saidi, & Azara, R. (2020). Buku Ajar Manajemen Operasional Dan Implementasi Dalam Industri. Umsida Press.
<https://doi.org/10.21070/2020/978-623-6833-48-3>
- Ngafifi, M. (2014). Kemajuan Teknologi Dan Pola Hidup Manusia Dalam Perspektif Sosial Budaya. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi dan Aplikasi*, 2(1). <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2616>
- Prawirosentono Suyadi, (2017), Kinerja dan Motivasi Karyawan, Membangun Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia, edisi ketiga, cetakan kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Supomo dan Ety Nurhayati. (2018), Mana-jemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum, cetakan pertama, Penerbit: Yrama Widya, Bandung.
- Ware, K., & Rohaeti, E. (2018). Penerapan Model Problem Based Learning Dalam Meningkatkan Kemampuan Berpikir Analitis Dan Keterampilan Proses Sains Peserta Didik Sma. *JTK (Jurnal Tadris Kimiya)*, 3(1), 42–51.
<https://doi.org/10.15575/jtk.v3i1.2219>

LAMPIRAN

Memo Penerimaan Prakerin PT Petrokimia Gresik



No Registrasi
#12424

Nomor : 456/NK.03.02/03/MI/2023
Perihal : Konfirmasi Penerimaan Mahasiswa
Kerja Praktek



Kepada Yth.
Koordinator Kerja Praktik
Universitas Internasional Semen
Indonesiadi tempat

Dengan hormat,

Menanggapi surat Saudara nomor 0051/KI.05/03-01.01.01.01/05.23, tanggal 05 Mei 2023 perihal Permohonan Kerja Praktik atas nama :

No.	Nama	Nomor Induk	Jurusan
1	Wahyu Rachmat Khormain	1012010076	Manajemen

dengan ini disampaikan bahwa permohonan Saudara dapat kami terima mulai tanggal 01 September 2023 - 30 September 2023 dan selama melaksanakan kegiatan di PT. Petrokimia Gresik akan dibimbing oleh Sdr. ABDUL HALIM (T555717), Dep Inovasi & Sistem Manajemen.

Calon Mahasiswa Kerja Praktek harus hadir pada :

Tanggal : 01 September 2023
Pukul : 07:00 WIB
Tempat : Zoom Cloud Meeting
Acara : - Sosialisasi
- Kerja Praktek & Prakerin
- Company Profile PT. Petrokimia Gresik
- K3

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Hormat Kami,
PT Petrokimia Gresik

Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

Loogbook Kerja Praktek

LOGBOOK PRAKERIN

Nama : Wahyu Rachmat Khormain
Nomor Induk : 1012010076
Asal Universitas : Universitas Internasional Semen Indonesia

No.	Tanggal	Rencana	Pencapaian
01	01 September 2023	Pertemuan hari pertama melalui media zoom dan quizizz	Penugasan kelompok Membuat ppt & e-poster 1. Sistem manajemen pengamanan 2. Produk knowledge 3. GCG & SMAP Dikumpulkan hari senin
02	04 September 2023	Pertemuan ke dua. Materi : sistem manajemen keamanan, product knowledge, GCG dan SMAP	Tugas 1. Membuat ppt dan e-poster Pengenalan struktur organisasi PT. Petrokimia Gresik 2. Membuat video resume dari record materi hari ini durasi max 3 menit 3. Membuat video pesan dan kesan selama mengikuti program prakerin dengan seluruh anggota kelompok max 3 menit
03	05 September 2023	End User Training (EUT) Pengenalan Enterprise University & 300 Plant Tour dan Pengenalan Organisasi PT Petrokimia Gresik	Akhir dari proses induksi PT Petrokimia Gresik melalui media virtual zoom
04	06 September 2023	Foto KIKP	Peserta ambil APD terlebih dahulu , setelah ambil APD teman2 bisa ke tempat foto KIKP. Bagi peserta yg sudah ambil APD & foto KIKP bisa meninggalkan tempat (pulang). Kembali lagi ke diklat saat KIKP sudah jadi, untuk informasi nya akan kami bagikan di grup.
05	07 September 2023	materi Cybersecurity Awareness dan pembagian KIKP di Ruang 5 Diklat PG.	Menemui pembimbing dan pemaparan materi yang akan dipelajari
06	08 September 2023	Hari pertama pelaksanaan kerja praktek di departemen inovasi dan sistem manajemen	Menyusun name tag dan tas peserta yang tidak hadir di international quality and productivity convention 2023 (perwakilan pupuk Indonesia sebagai grand champion PIQI 2022) Kuala Lumpur Malaysia
07	11 September 2023	Hari Senin 11 September 2023	Pengenalan web Sergio
08	12 September 2023	Hari Selasa 12 September 2023	Pengoperasian web Sergio
09	13 September 2023	Rabu 13 September 2023	Penggunaan web Sergio
10	14 September 2023	Kamis 14 September 2023	Scan dan rename sertifikat
11	15 September 2023	Jumat 15 September 2023	
12	18 September 2023	Senin 18 September 2023	Draft pedoman pengelolaan inovasi PT Petrokimia Gresik
13	19 September 2023	Selasa 19 September 2023	Design sketsa lomba
14	20 September 2023	Rabu 20 September 2023	Mengikuti webinar
15	21 September 2023	Kamis 21 September 2023	Menyusun laporan
			Pencapaian

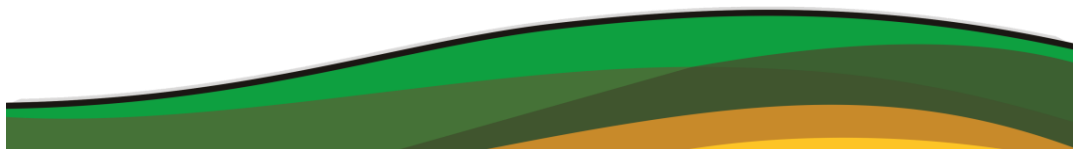
No.	Tanggal	Rencana	Pencapaian
16	22 September 2023	Jumat 22 September 2023	Makan di IBC
17	25 September 2023	Senin 25 September 2023	Menyusun laporan
18	26 September 2023	Selasa 26 September 2023	Bimbingan dengan dosen pembimbing Agenda Asistensi KP dan Persiapan Laporan Akhir KP
19	27 September 2023	Rabu 27 September 2023	Webinar dan bantek
20	29 September 2023	Jumat 29 September 2023	Evaluasi unit kerja inovasi
	Tanggal	Rencana	Pencapaian

Gresik,
PT Petrokimia Gresik



Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi



Dokumentasi Kegiatan Kerja Praktek





SURAT KETERANGAN

No: 1/NK.03.02/SK/2023

Dengan ini kami menerangkan bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini :

Nama

: Wahyu Rachmat Khormain

Nomor Induk

: 1012010076

Program Studi

: Manajemen - Ekonomi dan Bisnis - Universitas Internasional Semen Indonesia

Telah menyelesaikan kegiatan Kerja Praktek Individu di PT Petrokimia Gresik pada tanggal 01 September 2023 s.d 30 September 2023 .

Selama kegiatan Kerja Praktek tersebut tidak pernah melanggar peraturan yang berlaku dan telah melaksanakan tugasnya dengan baik.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gresik, 30 September 2023

PT Petrokimia Gresik



Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

(*) Apabila terdapat pertanyaan terkait Surat Keterangan ini bisa menghubungi Admin Prakerin PG : 082131762894 / 082131762895





LEMBAR PENGESAHAN

LAPORAN PRAKTEK KERJA INDUSTRI Periode September 2023 PT Petrokimia Gresik

TINJAUAN IMPLEMENTASI DIGITALISASI DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT
PETROKIMIA GRESIK

Oleh :

Wahyu Rachmat Khormain : 1012010076

Gresik,30 September 2023
PT Petrokimia Gresik



Telah Disetujui Melalui Sistem

ABDUL HALIM

Pembimbing Lapangan

Gresik,30 September 2023
PT Petrokimia Gresik



Telah Disetujui Melalui Sistem

GARY EKA LUVIANO, S.T.

VP Inovasi & Sistem Manajemen

Gresik,30 September 2023
PT Petrokimia Gresik



Telah Disetujui Melalui Sistem

VP Pengembangan & Organisasi

