BAB III

TINJAUAN UMUM TEMPAT PRAKTEK KERJA

3.1. Sejarah singkat PT. Krakatau Steel

Gagasan pertama untuk mendirikan pabrik baja di negara berkembang seperti Indonesia ini muncul dari perdana menteri Ir. H. Djuanda. Pembangunan pabrik baja di Cilegon merupakan salah satu realisasi dari persetujuan pokok kerjasama dalam lapangan ekonomi dan teknik antara Republik Indonesia dengan Unisoviet yang ditanda tangani pada tanggal 15 September 1956.

Setelah itu pada tahun 1957, diadakan penelitian awal oleh biro perancangan negara (sekarang BAPENAS), bekerjasama dengan konsultan asing. Berdasarkan hasil survei, dua daerah yang memenuhi syarat dibangunnya pabrik besi baja adalah di daerah Probolinggo – Jawa Timur, dan daerah Cilegon – Jawa Barat.

Akhirnya dipilih daerah Cilegon sebagai lokasi pabrik besi baja dengan pertimbangan-pertimbangan dasar sebagai berikut :

1. Tanah yang tersedia cukup luas dan tidak mengganggu sawah.
2. Air cukup tersedia tanpa mengganggu keperluan-keperluan lain, seperti : irigasi, listrik, dan air minum.
3. Tenaga buruh banyak dan cukup murah
4. Keadaan politis dan daerah agama yang kuat sehingga dapat membendung perluasan kegiatan PKI. Disamping itu, daerah Banten merupakan daerah yang dianaktirikan, sehingga dengan adanya industri baja akan

memberikan kesempatan / lapangan kerja serta meningkatkan posisi Banten, baik politis maupun ekonomis ketingkat yang lebih baik.

5. Cilegon terletak di tengah-tengah sumber bahan baku dari seluruh Indonesia sehingga bahan baku seperti *scrap* akan mudah didatangkan melalui laut, juga hasil produksi akan mudah dikirim keseluruh Indonesia dan Negara-negara melalui laut. Atas dasar pertimbangan-pertimbangan tersebut, maka ditandatangani kontrak pembangunan pabrik baja di Cilegon antara Republik Indonesia dengan *All Union Export – Import Corporation (Tjazpromexpert) of moskow*, dengan kontrak No. 080 tanggal 7 juni 1960.
6. Mempunyai laut yang dalam yang memungkinkan memuat kapal-kapal berukuran besar.
7. Pemasaran cukup jauh, tetapi dapat diatasi dengan adanya pelabuhan di merak dan tersedianya prasarana jalan raya dan kereta api, meskipun harus ditingkatkan untuk menyesuaikan dengan keperluan industri.

Pada tanggal 20 Mei 1962, peletakan batu pertama atau peresmian pembangunan proyek besi baja Trikora – Cilegon berlangsung, menurut ketetapan MPRS nomor 2/1960. Proyek ini harus sudah selesai sebelum tahun1968, tetapi ternyata perkembangannya tidak seperti yang diharapkan. Ketika pembangunan pabrik baja sudah berjalan tiga tahun, dan belum selesai, kegiatan-kegiatan terhenti akibat peristiwa G 30 S PKI.

Setelah terbengkalai selama beberapa tahun, pemerintah berusaha untuk melanjutkan kembali proyek besi baja yang macet itu. Hal itu didasarkan atas

pertimbangan bahwa baja merupakan bahan industri produk dan merupakan kebutuhan yang esensial bagi pembangunan nasional Indonesia.

Berdasarkan instruksi Presiden Indonesia No. 17 tanggal 28 desember 1967, proyek besi baja trikora (bekas batuan rusia) di Cilegon, serta mengembangkan industri baja dalam arti yang luas.

Pendirian PT. Krakatau steel disahkan dengan ditanda tangani akte notaris nomor 35 tanggal 23 Oktober 1971 dihadapan notaris Tan Thong Kie yang berkedudukan di Jakarta, dan diperbaiki dengan naskah No. 25 tanggal 28 Desember 1971.

PT. Krakatau steel yang telah diberi kepercayaan penuh oleh pemerintah untuk menggarap kembali proyek baja yang terbengkalai itu, kemudian menentukan tempat untuk kawasan pabrik baja bersama-sama dengan industri-industri yang termasuk didalamnya, bertempat di sekitar Cilegon-anyer-merak. Daerah-daerah yang termasuk dalam master paln industri baja ini kemudian disebut "Krakatau Delta Autority".

Pada tahun 1973-1974 PT. Krakatau steel dengan bantuan keuangan pertamina telah memutuskan memperluas kapasitas produksi agar bisa membuat *billet* sendiri dan bahkan membuat langsung baja lembaran, *slab,* dan *hot strip mill.* Namun demikian rencana ini tidak berjalan sesuai dengan yang diinginkan karena pertamina menghadapi masalah keuangan.

Selanjutnya lahir Keppres No. 30 tanggal 27 Agustus 1975 tentang kelanjutan pembangunan PT. Krakatau steel tahap I dengan kapasitas produksi 0,5 juta ton/tahun.

UPT PELAYANAN TEKNIS PERPUSTAKAAN UNIKOM

Dua tahun kemudian, yang tepatnya tanggal 27 Juli 1977 presiden Soeharto meresmikan pabrik besi beton, pabrik besi profil dan pelabuhan khusus Cigading. Pada tanggal 9 Oktober 1979 presiden Soeharto meresmikan pabrik B*esi Spon* (50%), *pabrik Rod, Krakatau Hoogovens International Billet baja, Wire Pipe Ltd,* PLTU 400 MW dan pusat penjernihan air (berkapasitas 2000 liter / det).

Melengkapi pabrik yang telah ada di PT. Krakatau steel, presiden meresmikan pabrik *Slab* Baja dan *Hot Strip Miil* serta pabrik Besi *Spons* unit 2 tanggal 24 Februari 1983.

Pada tahun 1985 PT. Krakatau steel mulai mengekspor besi baja ke beberapa negara, seperti Jepang, Amerika, Inggris, India, Cina, Timur Tengah, Korea dan negara-negara ASEAN.

Berdasarkan keputusan presiden RI No. 44 tanggal 28 Agustus 1989, PT. Krakatau steel bersama sembilan perusahaan strategis lain (PT. BOME BISMA INDRA, DAHANA, INKA, INTI, IPTN, LEN, BARATA INDONESIA, PINDAD, dan PT. PAL) masuk dalam lingkungan badan pengelola industri strategis (BPIS) yang diketuai oleh Prof. Dr. BJ. Habibie status perusahaan menjadi Badan Usaha Milik Negara Industri Strategis (BUMNIS).

Peletakan batu pertama perluasan PT. Krakatau steel pada tanggal 10 November 1990 oleh menteri muda perindustrian RI, Ir. Tungky Ariwibowo selaku direktur utama PT. Krakatau steel. Proyek perluasan ini direncanakan selesai sekitar tahun 1993 / 1994. Diantara proyek perluasan adalah pabrik Besi Spons Dri-Hyl III, SSP, dan HSM. Sasaran program perluasan dan modernisasi pabrik PT. Krakatau steel adalah :

1. Peningkatan kapasitas produksi dari 1,5 juta ton menjadi 2,5 juta ton pertahun
2. Peningkatan kualitas
3. Peragaman jenis baja yang dihasilkan
4. Efisiensi produksi

Peresmian perluasan kedua tahap pertama PT. Krakatau steel tanggal 18 februari 1993 oleh presiden Soehorto meliputi :

1. Modernisasi dan perluasan HSM
2. Modernisasi HSM
3. Perluasan pelabuhan pellet biji besi

Misi perusahaan adalah memuaskan pelayanan dengan produk baja yang berkualitas tinggi dngan harga yang bersaing.

Sedangkan visi adalah menjadi produsen kelas dunia.

Sertifikat yang dimiliki sampai saat ini adalah:

1. Lloyd register of Shipping Certificate for Ship Plae Product
2. Biro klasifikasi Indonesia (BKI) untuk plat kapal
3. JIS Approval for Quality Management System
4. ISO – 9000 Series Approval
5. Api Approval for KHI Pipe Manufacturer
6. Product Licence: Corten Steel from US – STEEL

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN * UNIKOM *

3.2. Struktur Organisasi PT.Krakatau Steel

Secara umum struktur organisasi dapat diartikan sebagai kegiatan menyusun pembagian tugas kerja dan pelaksanaan kerja agar dapat dilakukan dengan mudah, teratur dan terarah pada tujuan yang mudah dicapai. Dengan demikian struktur organisasi dapat membantu menjelaskan tugas dan masing-masing anggota organisasi dalam bekerja sama untuk mencapai sasaran perusahaan.

Dalam melaksanakan aktivitasnya, PT. Krakatau Steel membagi tugas ke seluruh departemen. Dalam hal ini, struktur organisasi PT. Krakatau Steel yang akan penulis bahas hanya pada Direktorat Perencanaan dan Teknologi saja, tetapi untuk lebih jelasnya, struktur organisasi secara keseluruhan dapat dilihat pada lampiran 1.

Uraian jabatan PT. Krakatau Steel pada Direktorat Perencanaan dan Teknologi.

1. Pimpinan perusahaan bertugas :
   a. Memberikan tugas-tugas kepada bawahan sesuai dengan divisi masing-masing.
   b. Mengkoordinir semua kepala dinas tentang kegiatan pelaksanaan pekerjaannya.
2. Direktorat yaitu : produksi, perencanaan, pemasaran, logistik tknologi, personalia dan keuangan.
3. Direktur yang terdiri dari direktorat diantaranya :
   a. Direktur perencanaan dan teknologi
   b. Direktur keuangan

c. Direktur produksi

d. Direktur logistic

e. Direktur pemasaran

f. Direktur sumber daya manusia dan umum.

perencanaan dan teknologi merupakan gabungan antara pengetahuan dan teknologi dimana rencana yang disusun dalam waktu tertentu yang berkaitan dengan teknologi.

Tugas dari sekretariat direktorat perencanaan dan teknologi yaitu :

a. Membantu tugas-tugas Direktorat dibidang administrasi
b. Membantu dalam bidang riset
c. Merencanakan pelatihan karyawan
d. Untuk meningkatkan kinerja
e. Mengatur jadwal kerja direktur
f. Menyiapkan bahan untuk rencana kerja, pembangunan di PT. Krakatau steel
g. Membantu dalam evaluasi hasil dari direktorat perencanaan teknologi
h. Menyiapkan training / seminar bagi lingkunganDorektorat perencanaan dan teknologi.

Bagian yang dibawahi oleh Direktorat perencanaan dan teknologi :

TI : Teknologi Informasi, merencanakan dan mengendalikan sasaran dan strategis pengembanagan teknologi informasi, operasi & teknologi informasi bisnis, infrastruktur jaringan serta otomasi proses.

TOP : Teknologi Otomasi Proses, menyelenggarakan studi proses produksi dan peralatan operasi di pabrik serta membangun model proses untuk meningkatkan kualitas, produktivitas dan keamanan operasi.

RISTEK : Riset Teknologi, merencanakan dan mengendalikan sasaran dan strategis riset teknologi pengembangan proses dan produk serta riset aplikasi sesuai dengan rencana pengembangan produk dan teknologi.

PPU : Perencanaan dan Pengembangan Usaha, merencanakan dan mengendalikan kegiatan strategis dan pengendalian manajemen proyek strategis serta analisis tekno ekonomi sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

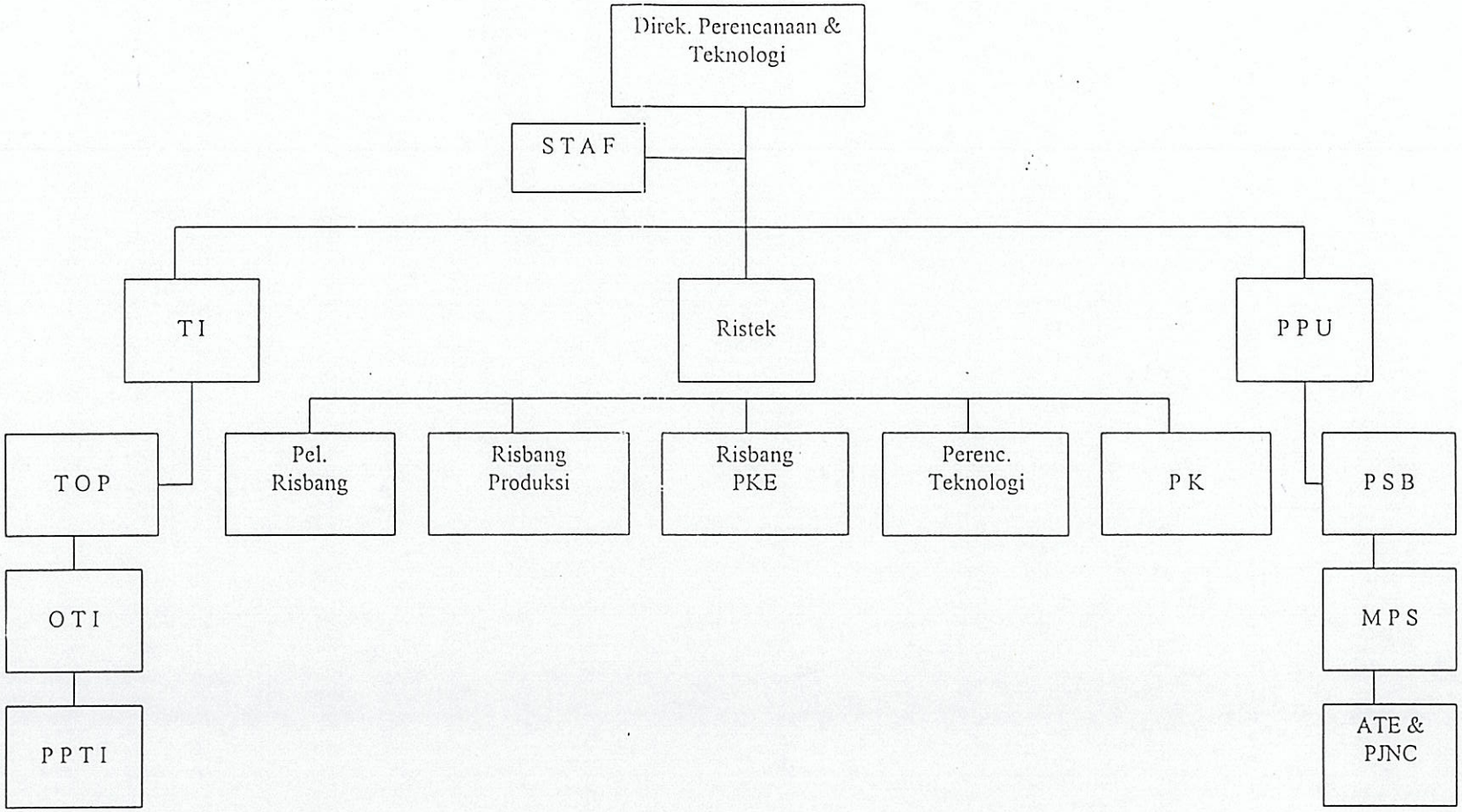
OTI : Otomasi Teknologi Informasi, mengorganisasikan kegiatan operasi jaringan dan instal komunikasi data dengan internet, data net, local area network (LAN) operasi computer dan telekomunikasi untuk menunjang integrasi sistem informasi.

PPTI : Perencanaan Pengembangan Teknologi Informasi, mengorganisasikan kegiatan perencanaan dan pengembangan, pengendalian serta aplikasi teknologi informasi manajemen bisnis perusahaan yang terintegrasi.

PSB : Perencanaan Strategi Bisnis, mengorganisasikan kegiatan perencanaan strategis untuk jangka panjang dan menengah, merumuskan dan merekomendasikan skenario-skenario usaha yang bersifat strategis serta mengevaluasi rencana-rencana strategis yang telah dilaksanakan.

MPS : Manajemen Proyek Strategis, mengorganisasikan dan pengelolaan pembangunan proyek-proyek strategis sesuai dengan kebijakan dan anggaran yang telah ditetapkan.

STRUKRUR ORGANISASI
PERENCANAAN DAN TEKNOLOGI
PT. KRAKATAU STEEL
CILEGON



PKE : Proses Konservasi Energi, mengorganisasikan dan pengembangan proses produksi, peralatan dan energi untuk meningkatkan kualitas produk dan efisiensi.

ATE & PJNC : Analisis Tekno Ekonomi & Penjualan Jasa Non Core, mengorganisasikan aktivitas kaji ulang visi, misi dan tujuan perusahaan, identifikasi kekuatan dan kelemahan serta peluang dan ancaman khusus dibidang teknologi dan ekonomi serta evaluasi/pengkajian kelayakan investasi baru..

3.3. Uraian pelaksanaan praktek kerja

Sebelum melaksanakan praktek kerja, terdapat prosedur atau tahapan-tahapan yang harus penulis lakukan. Pertama penulis harus memilih tempat praktek kerja sendiri sesuai dengan ketentuan yang diberikan oleh pihak fakultas. Kemudian mengajukan permohonan praktek kerja ke jurusan untuk mendapatkan surat pengantar praktek kerja dari jurusan untuk mendapatkan formulir yang terdiri dari surat pengantar, surat tugas dan lembar penilaian yang harus diisi oleh pembimbing di instansi/perusahaan tempat melaksanakan praktek kerja.

Kegiatan yang dilakukan penyusun selama praktek kerja di Direktorat perencanaan dan teknologi antara lain adalah :

1. Pengelompokan jabatan sesuai dengan levelnya.
2. Pembuatan nama dan jabatan kadis disetiap divisi
3. Pembuatan job description sesuai dengan divisi.

UNIT PELAKSANA TEKNIS PERPUSTAKAAN * UNIKOM *

3.4. Kegiatan praktik kerja

Pada awal pelaksanaan praktik kerja, penulis diberi tugas untuk membuat *job description* mengenai referensi pemeringkatan jabatan sesuai dengan level 2 – 3 dimasing-masing divisi, dimana referensi ini berisi tentang kualifikasi jabatan tertentu yang berkaitan dengan tugas pokok dan kompetensi masing-masing jabatan. Dalam pembuatan *job description* referensi pemeringkatan jabatan tersebut terdapat beberapa tahap yang harus dilalui taitu :

a. Pengelompokan jabatan sesuai dengan level

   Masing-masing jabatan dikelompokkkan sesuai dengan levelnya misalnya; kadis masing-masing disetiap divisi mempunyai level yang berbeda-beda dengan kadis yang lain. Tingkatan level dilihat dari lamanya bekerja dan pendidikannya.

b. Pembuatan nama dan jabatan kadis disetiap divisi

   Dalam pembuatan nama sebelumnya dikelompokkan terlebih dahulu sesuai dengan divisi dan jabatan masing-masing.

c. Pembuatan Job referensi

   Membuat referensi pemeringkatan jabatan digunakan untuk membantu pejabat penilai dalam menilai jabatan setingkat dibawahnya agar lebih objektif, terutama pejabat penilai lintas fungsional.

d. Pembuatan daftar nama ketua beserta sekretaris.

   Sebelum *job description* diberikan sesuai dengan divisi maka terlebih dahulu mengetahui nama ketua (kadis) dan sekretaris sesuai dengan divisi masing-masing.

Referensi diisi oleh para pemegang jabatan atau atasannya masing-masing. Setiap jabatan meliputi enam faktor yaitu : Kompetensi dan pengalaman, kemampuan analitis, judgement, kontak, tanggung jawab biaya, lingkungan.

3.5. Masalah yang dihadapi

Sebelum pemeringkatan jabatan dilakukan maka terlebih dahulu dilakukan penilaian-penilaian, terdapat 6 faktor dalam penilaian. Pengertian faktor-faktor penilaian dalam pemeringkatan jabatan tersebut adalah

1. Kompetensi dan pengalaman

   Maksudnya mengukur kompetensi yang dituntut, serta pengalaman yang biasanya di persyaratkan oleh suatu jabatan / pekerjaan tertentu. Kompetensi adalah kemampuan berupa skill, knowledge, attitude dan other, dengan pendidikan formal, pengetahuan teknis dan manajerial atau persyaratan mental tertentu dapat melakukan pekerjaannya dengan baik dan meningkatkan efisiensi. Waktu yang dibutuhkan menunjukkan penggabungan dari syarat pengalaman kerja lain atau sebelumnya, waktu pelatihan dalam mendapatkan pengetahuan tersebut, dan latihanyang harus dilakukan sebelum seorang individu diberi tanggung jawab untuk suatu posisi.

2. Kemampuan analitis

   Mengukur sampai sejauh mana tugas dari suatu posisi benar-benar membutuhkan studi, perbandingan atau analisis data, ide-ide untuk memecahkan data atau problem-problem yang kompleks menjadi bagian

untuk menentukan fakta penyebab ataupun akibat dan untuk merencanakan apa yang harus dilakukan .

3. Judgement

   Mengukur sampai dimana derajat pekerjaan membolehkan dan menuntut penerapan judgement dalam perencanaan atau pengambilan keputusan. Judgement didefinisikan sebagai operasi dari pemikiran, yang melibatkan perbandingan dan perbedaan, untuk memformulasikan secara mental pengetahuan mengenai nilai.

4. Kontak

   Mengukur kemampuan yang dituntut oleo pemegang posisi untuk membuat kesan yang baik, untuk menggunakan taktik dan diplomasi untuk saling bertukar ide dan mendiskusikan masalah-masalah secara objektif, untuk mendapatkan rasa hormat, perhatian, kerjasama dan consensus / kesepakatan dari orang lain (didalam maupun diluar perusahaan) yang akan membantu kepentingan perusahaan.

5. Tanggung jawab biaya

   Mengukur sejauh mana posisi menuntut tanggung jawab langsung terhadap control biaya, atau proses pengambilan keputusan yang berakibat pada perusahaan, biaya perusahaan atau pendapatan perusahaan.

6. Lingkungan kerja

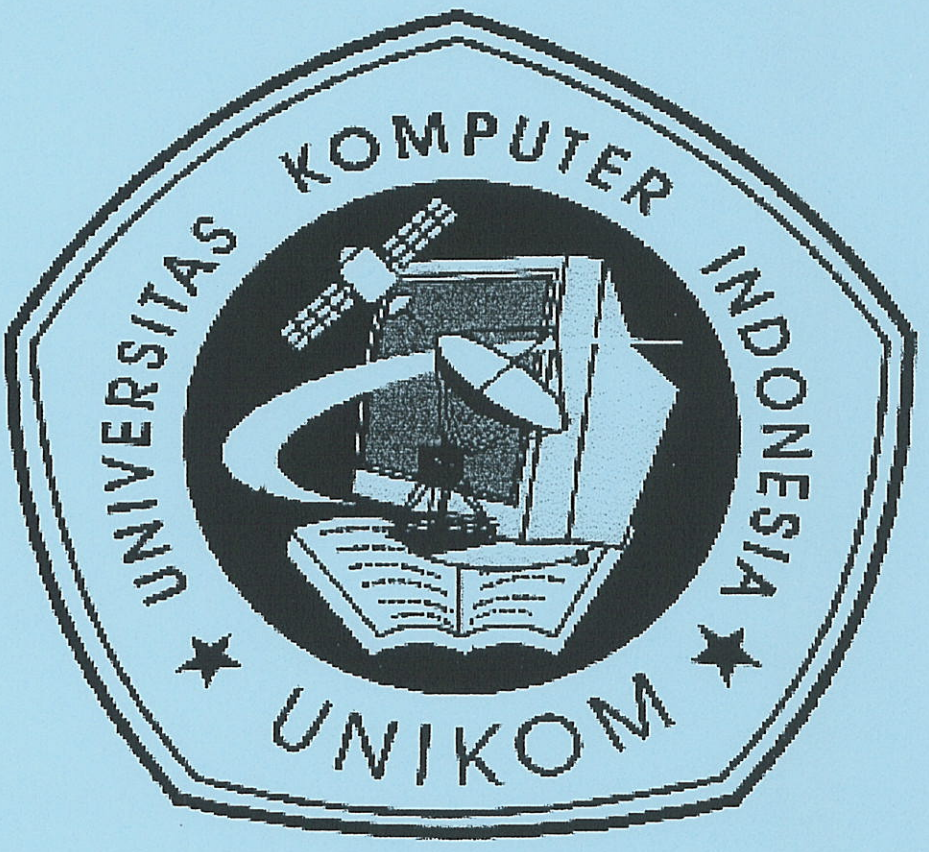
   Mengukur kondisi resiko / bahaya kerja dan pekerjaan yang berada diluar control karyawan yang mungkin berpengaruh pada keamanan mental maupun fisik. Petimbangan harus diberikan apabila terdapat debu, kotor,

asap, panas, dingin, bising, getaran, kelembaban, basah, dan factor-kaktor lain yang membahayakan. Pertimbangan harus diberikan pada tempat dilakukannya pekerjaan, mesin dan peralatan yang digunakan dan material yang ditangani.

Dalam melakukan penilaian tersebut diatas maka masing-masing kadis memberikan penadapat ataupun opini yang berhubungan dengan pemeringkatan jabatan. Selama penilaian berlangsung masing-masing divisi diberikan kertas penilaian yang akan direvisi sesuai dengan tugas masing-masing di bagian divisi masing-masing.

3.6. Usulan pemecahan masalah

Masalah yang dihadapi mengenai referensi pemeringkatan jabatan adalah dalam menentukan ke-6 faktor tersebut dimana masing-masing divisi mempunyai kompetensi dan pengalaman yang berbeda-beda, kemampuan analitis yang berbeda-beda, judgemen yang berbeda-beda, kontak, tanggung jawab biaya yang berbeda-beda, dan juga lingkungan kerja yang berbeda-beda. Maka selama pemeriksaan di masing-masing divisi dilakukan menurut ke-6 faktor tersebut, apabila terjadi kesalahan dilakukan edit ataupun pengumpulan data dari masing-masing divisi. Informasi mengenai referensi jabatan dilakukan dengan menggunakan cara menyebarkan kertas (surat) mengenai referensi pemeringkatan jabatan beserta keterangan penilaiannya ke masing-masing divisi. Selama pemeriksaan, apabila terjadi kesalahan maka akan dilakukan pengeditan data yang telah diperiksa oleh masing-masing divisi.


UNIVERSITAS KOMPUTER INDONESIA
UNIKOM