



8.75%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 8 JUL 2024, 3:06 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

● IDENTICAL
1.39%

● CHANGED TEXT
7.36%

Report #21948091

Bab II.1 Profil Perusahaan Kerja praktek adalah salah satu mata kuliah wajib dalam kurikulum Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pertamina dengan bobot SKS sebanyak 2 (dua) Satuan Kredit Semester (SKS). Tujuan dasar dari kegiatan kerja praktek adalah untuk meningkatkan kemampuan dan ilmu mahasiswa manajemen pada bidang industri dan aplikasi ilmu pengetahuan serta dapat membandingkan ilmu di lapangan dengan ilmu yang telah diterima di perkuliahan. Kegiatan kerja praktek merupakan bentuk aktivitas agar mahasiswa memiliki pandangan dan gambaran tentang kebutuhan dunia kerja di industri saat ini. Mahasiswa diharapkan dapat melihat secara langsung proses dan operasi yang terjadi di tempat kerja praktek dan juga ikut terlibat dalam penanganan kasus tersebut, baik secara langsung maupun dalam memberikan gagasan. 15 PT Pertamina Geothermal Energy merupakan salah satu anak perusahaan Pertamina (Persero) yang kegiatan utamanya adalah memproduksi panas bumi menjadi listrik. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang akan dicapai khususnya PT Pertamina Geothermal Energy yang memiliki visi untuk menjadi perusahaan geothermal nomor 1 di Asia pada tahun 2021 dan menjadi perusahaan geothermal kelas dunia pada tahun 2025, semua tujuan tersebut dapat dicapai dengan cara mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki. Oleh karena itu, peran Divisi Human Capital pada suatu perusahaan menjadi sangat penting. Laporan ini ditujukan untuk memberikan gambaran sampai sejauh mana penulis memahami divisi Human

REPORT #21948091

Capital di PT Pertamina Geothermal Energy yang dijelaskan dalam bentuk kegiatan yang dilakukan selama praktik. merampungkan tugas yang diberikan dari Pembimbing Kerja Profesi dan mematuhi segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat Kerja Profesi Praktikan yaitu PT.

Pertamina Geothermal Energy Salah satu langkah penting dalam penentuan karir mahasiswa adalah dengan memilih tempat Kerja Profesi. Tempat Kerja Profesi akan menjadi acuan mahasiswa untuk melanjutkan pekerjaan di tempat tersebut dikarenakan dengan sudah dilakukannya Magang atau Kerja Profesi yang membuat mahasiswa menjadi lebih mengetahui dan memahami pekerjaan yang dikerjakan, lingkungan kerja, sampai peraturan dan tata tertib yang ada dalam perusahaan tersebut. Praktikan memilih tempat kerja profesi di PT Pertamina Geothermal Energy sebagai human Capital yang beralamat Jl. Medan Merdeka Tim. No.11-13, RT 21 6/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110. PT Pertamina Geothermal Energy mengidentifikasi 70 titik wilayah panas bumi di Indonesia. 5 6 Pada tahun 2006, PGE didirikan dengan tujuan meneruskan pengembangan dan manajemen energi panas bumi untuk menghasilkan energi yang bersih, ramah lingkungan, dan terjangkau. PT Pertamina Geothermal Energy adalah anak perusahaan PT Pertamina Power Indonesia yang berkolaborasi dengan entitas lain di bawah naungan PT Pertamina untuk mengembangkan bisnis panas bumi secara berkelanjutan. 17 Perusahaan ini mendirikan PT Geothermal Energi Seulawah pada 31 Juli 2017 dan mengubah nama PT PGE Lawu menjadi PGE Kotamobagu pada tahun 2022. 1 10 Tujuan utama pendirian perusahaan ini adalah mengelola bisnis energi panas bumi dari hulu maupun hilir, baik di dalam maupun di luar negeri, serta mendukung bisnis panas bumi dengan menerapkan prinsip-prinsip Perseroan Terbatas. Visi perusahaan ini adalah menjadi pemimpin di bidang panas bumi di Asia, dengan misi mengelola operasi dan portofolio bisnis panas bumi secara profesional, berkomitmen pada lingkungan, dan memberikan nilai tambah bagi pemangku kepentingan. Selama menjalani praktik kerja di PT Pertamina Geothermal Energy, praktikan berharap memperoleh pengalaman sesuai dengan kompetensi yang diajarkan dalam program studi Manajemen. Praktikan

mendapatkan kesempatan menjadi Management Trainee di PT Pertamina Geothermal Energy, khususnya dalam bidang human capital. Praktikan berharap pengalaman kerja yang diperoleh selaras dengan kompetensi yang dipelajari dalam program studi Manajemen. Praktikan mendapatkan kesempatan untuk menjadi Management Trainee pada PT Pertamina Geothermal Energy. Selama menjadi Managemet Trainee ini, Praktikan diberikan kesempatan untuk di bidang human capital Praktikan memiliki harapan dengan dilaksanakannya Kerja Profesi selama minimal 400 (empat ratus) jam atau 3 (tiga) bulan membuat Praktikan memiliki gambaran besar mengenai dunia kerja, mendorong kesiapan Praktikan untuk menghadapi dunia kerja agar dapat bersaing dengan sumber daya manusia lainnya, dan mendapatkan pengetahuan serta pengalaman baru dalam dunia kerja dengan adanya Kerja Profesi di P T. Pertamina Geothermal Energy Maksud dan Tujuan Kerja Profesi 1.1.1 Maksud Kerja Profesi Terdapat maksud diadakannya Kerja Profesi yang dilaksanakan oleh mahasiswa , yaitu: 1. Mahasiswa lebih mengetahui, memahami, dan dapat beradaptasi secara langsung dengan dunia kerja. 22 2. Mahasiswa mendapatkan pengalaman sebelum memasuki dunia kerja. 3. Mahasiswa dapat memperdalam ilmu pengetahuan akademik yang Praktikan pelajari pada saat duduk dibangku perkuliahan. 4. Kerja Profesi sebagai salah satu syarat wajib kelulusan Mahasiswa Universitas Pembangunan Jaya. 1.1.2 Tujuan Kerja Profesi Terdapat tujuan diadakannya Kerja Profesi yang dilaksanakan oleh mahasiswa, yaitu: 1. Memberikan gambaran dunia kerja secara langsung bagi mahasiswa. 18 2. Meningkatkan pengetahuan, pengalaman, dan keterampilan mahasiswa sesuai dengan kompetensi program studi. 3. Mengimplemantasikan ilmu-ilmu yang diberikan di bangku perkuliahan pada saat Kerja Profesi berlangsung. Tujuan penyusunan laporan ini adalah sebagai bentuk pertanggungjawaban penulis selama menjalani kegiatan kerja praktik di PT Pertamina Geothermal Energy. Selain itu, laporan ini dibuat untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mahasiswa mengenai Human Capital di perusahaan, khususnya di PT Pertamina Geothermal Energy. 1.2 Tempat Kerja Profesi Tempat Praktikan melakukan Kerja Profesi yaitu di PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) yang beralamat di Jl. Medan

REPORT #21948091

Merdeka Tim. No.11-13, RT.6/RW.1, Gambir, Kecamatan Gambir, Kota Jakarta Pusat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10110 Selama Praktikan menjalankan Kerja Profesi, Praktikan langsung datang bekerja di perusahaan atau bekerja secara work from office . Gambar 1.1 Lokasi Kantor PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Sumber: Google Maps 1.3 Jadwal Pelaksanaan Kerja Profesi Praktikan memulai dilakukannya kerja profesi di PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Group mulai dari 12 Juli 2023 sampai dengan 27 September 2022, dilakukan dalam waktu 3 (tiga) bulan. Praktikan melakukan Kerja Profesi selama 5 (lima) hari dalam 1 (satu) minggu. Mulai dari hari Senin sampai dengan Jumat. Jam kerja Praktikan saat melakukan kerja profesi dimulai dari jam 07.00 sampai dengan jam 16.00. Pada hari Senin sampai Kamis Praktikan mempunyai waktu untuk beristirahat sebanyak 60 menit, sedangkan pada hari Jumat Praktikan mempunyai waktu untuk beristirahat sebanyak 90 menit. Praktikan melakukan Kerja Profesi secara datang langsung ke perusahaan atau work from office . Salah satu syarat wajib kelulusan di Universitas Pembangunan Jaya adalah Praktikan wajib membuat laporan Kerja Profesi setelah mengikuti Kerja Profesi. Laporan Kerja Profesi ini berisikan latar belakang, maksud dan tujuan mengenai Kerja Profesi dan pada perusahaan tempat Kerja Profesi Praktikan yaitu PT Pertamina Geothermal Energy (PGE), serta kegiatan-kegiatan selama Kerja Profesi berlangsung. Praktikan melakukan bimbingan dengan dosen pembimbing profesi. Dengan bimbingan dari dosen pembimbing ini untuk melihat perkembangan laporan Kerja Profesi yang dibuat oleh Praktikan dan membantu dengan memberikan saran dan masukan dalam menyusun solusi untuk penyelesaian masalah Praktikan terhadap hal-hal yang menjadi kendala dalam pelaksanaan dan penyusunan Laporan Kerja Profesi. laporan Kerja Profesi. Dosen pembimbing juga memberikan rekomendasi

AKTIFITAS MINGGU 1 2 3 4
5 6 7 8 9 1 Membuat SPK ke vendor Acara Akhlak di Glora
bungkarno Membuat Poster people review Membuat SPK ke KPG Acara ngopi
ber Akhlak BUMN (PNRE) Pertamina Membuat surat pengantar Pembuatan
Visa Karyawan Rekap sertifikat karyawan Training Membuat vidio Lomba

akhlak Membuat poster Akhlak BAB II TINJAUAN UMUM TEMPAT KERJA PROFESI

2.1 Sejarah Perusahaan Gambar 2.1 Logo PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Sumber: PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) Pertamina Geothermal Energy merupakan anak perusahaan PT Pertamina (Persero) yang didirikan pada tahun 2006 dan bergerak di bidang pemanfaatan energy panas bumi berdasarkan Akta Nomor 10 tanggal 12 Desember 2006 dan mendapat pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia tertanggal 3 Januari 2007. **6 9** Pemanfaatan energi panas bumi di Indonesia dimulai pada tahun 1974 melalui kegiatan eksplorasi dan eksploitasi oleh Pertamina yang mengidentifikasi area panas bumi di nusantara yang potensial untuk menghasilkan energi listrik. Pada 17 September 2003, Pertamina bertransformasi menjadi PT Pertamina (Persero) sesuai dengan ketentuan Undang-Undang No 22 Tahun 2001 tentang Minyak dan Gas Bumi. **1** Sejalan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah No 31 Tahun 2003, PT Pertamina (Persero) diamanatkan untuk mengalihkan usaha panas bumi kepada anak perusahaan. Kemudian, PT Pertamina Geothermal Energy didirikan sebagai anak perusahaan PT Pertamina (Persero). Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral tanggal 18 Juni 2012 tentang Penegasan Wilayah Kuasa dan Perubahan Batas-Batas Koordinat Pengusahaan Sumber Daya Panas Bumi, maka Perusahaan menerima pengalihan kuasa pengusahaan sumber daya panas bumi dari PT Pertamina atas 14 WKP (Wilayah Kuasa Pertambangan) : Berikut ini merupakan kronologis sejarah berdirinya PT Pertamina Geothermal Energy:

- ☒ Kronologis sejarah berdirinya PT Pertamina Geothermal Energi Tahu
- h Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik ☒ 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial ☒ 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok,

REPORT #21948091

Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara. ✕ 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007 ✕ 2007 Setahun setelah didirikan, PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahendong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahendong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004 ✕ Pertamina Geothermal Energy Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik ✕ 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojang pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojang Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial ✕ 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara. ✕ 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara ✕ 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007 ✕ 2007 Setahun setelah didirikan, PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahendong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahendong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004 ✕ Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah

REPORT #21948091

diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik. 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojangan pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojangan Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial. 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara. 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara. 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007. 2007 Setahun setelah didirikan, PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahendong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahendong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004. Tahun Keterangan 1974 Kegiatan eksplorasi dan eksploitasi geothermal di Indonesia telah diinisiasi oleh PT Pertamina (Persero) Pertamina mendapat amanah untuk mengidentifikasi sumber panas bumi di seluruh Indonesia untuk dimanfaatkan sebagai pengasil energi listrik. 1983 Peresmian lapangan geothermal Kamojangan pada tanggal 29 Januari 1987 PLPT Kamojangan Unit 2 dan 3 dengan kapasitas terpasang total 110 MW mulai beroperasi secara komersial. 1996 Pemanfaatan Energi panas bumi di perluas di Pulau Sumatera dengan mulai beroperasinya PLTP Area sibayak Monoblok, Pembangkit Listrik dengan kapasitas 2 MW ini terletak di WKP Gunung Sibayak-Gunung Sinabung, Provinsi Sumatera Utara. 2001 Mulai beroperasi komersial PLTP Unit I (20 MW) Lahendong, Sulawesi Utara. 2006 PT Pertamina Geothermal Energy (PGE) berdiri sebagai anak perusahaan Pertamina (Persero). PGE didirikan berdasarkan Akta Pendirian No. 10 tanggal 12 Desember 2006 dan telah mendapatkan pengesahan dari

REPORT #21948091

Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor W7-00089 HT 01.01-TH 2007 tertanggal 3 Januari 2007 dan 2007 Setahun setelah didirikan, PGE Meresmikan satu unit PLPT tambahan di WKP Lahedong, Provinsi Sulawesi Utara. Pembangunan PLTP Area Lahedong Unit II dengan kapasitas 20 MW ini di mulai sejak tahun 2004 dan 2012 PT Pertamina Geothermal Energy area Ulubelu beroperasi secara komersial dengan total kapasitas sebesar 2x55MW. Area tersebut diresmikan oleh Bapak Presiden RI pada tanggal 6 Desember 2012 dan 2021 Pada bulan Agustus 2021 Subholding Power & new Renewable Energy (PNRE). Telah sah dan resmi terbentuk secara hukum. 5 Subholding PNRE adalah energi baru bagi Pertamina dalam mewujudkan agenda dekarbonisasi nasional Pada tanggal 24 Februari 2023, PGE resmi bertransformasi menjadi PT Pertamina Geothermal Energy Tbk. dan mencatatkan sahamnya di papan utama Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan kode saham PGE. 2 PT Pertamina memiliki hak pengelolaan atas 15 Wilayah Kerja Pengusahaan (WKP) panas bumi dengan total potensi sebesar 8.480 MW, setara dengan 4.392 MMBOE. Dari 15 WKP tersebut, 10 WKP dikelola langsung oleh PT PGE, yaitu: 1. Kamojang dengan kapasitas terpasang 235 MW 2. Lahedong dengan kapasitas terpasang 100 MW 3. Sibayak dengan kapasitas terpasang 12 MW 4. Ulubelu dengan kapasitas terpasang 165 MW 5. Lumutbalai 6. Hululais 7. Kotamubagu 8. Sungai Penuh 9. Iyang Argopuro 10. Karahabodas. 2 Tiga area diantaranya telah berproduksi dengan total kapasitas 272 MW setara dengan 12.900 BOEPD. Sisanya yang dikelola bersama mitra berproduksi dengan total 922 MW. Pertamina Geothermal dalam pengusahaannya selalu fokus kepada kegiatan untuk meningkatkan produksi di tiga daerah operasi (Kamojang, Lahedong dan Sibayak). Total produksi yang dihasilkan dari 3 daerah operasi eksisting sebesar 9,5 juta ton uap dengan pembangkitan 1,3 juta MWh. Selain itu kontribusi dari KOB sebesar 30,37 juta ton uap dan 4,1 juta MWh. Total produksi uap geothermal pertahun sebesar 39,89 juta ton dengan pembangkitan listrik mencapai 5,36 juta MWh. 2 PT Pertamina Geothermal Energy merupakan perusahaan yang berorientasi kepada kegiatan operasi terintegrasi,

dimana seluruh kegiatan operasi dilakukan Total Project dimana seluruh operasi dilakukan dari hulu sampai hilir, seperti i PLTP Kamojang Unit 4 telah menjadi buah sukses kerja keras perusahaan. 2.2 2 18 1 Visi dan Misi Perusahaan 1. Visi Perusahaan World class Green Energy Company with Lagerst Geothermal Capacity Globally 2. Misi Perusahaan ✕ Menciptakan nilai i dengan memaksimalkan pengelolaan end-to-end potensi panas bumi berserta produk turunnya . ✕ Mendukung dan berpartisipasi dalam agenda dekarbonas i nasional dan global Values perusahaan yang tercermin dalam tata nilai perusahaan, menjadi pedoman insan Perusahaan dalam menjalankan praktik bisnis yang meliputi: 1. 1 Bersih Dikelola dengan profesionalisme tinggi, menghindari konflik kepentingan, menolak praktik suap, dan mengutamakan integritas serta kepercayaan. Mengikuti prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik. 1 7 12 2. Kompetitif Mampu bersaing secara efektif di tingkat nasional maupun internasional, mendorong pertumbuhan melalui investasi, membangun budaya pengelolaan biaya yang efisien, dan menghargai kinerja yang optimal 1 3. Percaya Diri Berperan aktif dalam mendukung pembangunan ekonomi nasional, menjadi pionir dalam pengembangan energi panas bumi, serta membangun rasa bangga bagi bangsa 4. Berorientasi pada Pelanggan Orientasi utama pada kebutuhan dan kepuasan pelanggan, dengan komitmen tinggi untuk memberikan layanan terbaik. 1 7 16 5. Komersial Menciptakan nilai tambah dengan pendekatan yang komersial, mengambil keputusan berdasarkan prinsip-prinsip bisnis yang sehat dan berkelanjutan 6. Mampu Dikelola oleh tim kepemimpinan dan tenaga kerja profesional yang memiliki kualifikasi dan pengetahuan teknis yang mendalam, serta berkomitmen pada pengembangan kemampuan riset dan inovasi. 2.2 Struktur Organisasi Perusahaan Perusahaan tidak luput dari struktur organisasi, sebagaimana dicatat dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2007 tentang perseroan terbatas. 20 Organisasi perusahaan meliputi Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS), Dewan Komisaris, dan Direksi. Pengelolaan dilakukan oleh Direksi pada perusahaan tersebut, sementara Dewan Komisaris melakukan pengawasan yang memadai terhadap kinerja pada perusahaan. Direksi dan Dewan Komisaris bertanggung jawab kepada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS) untuk membentuk tata

kelola perusahaan yang baik dan juga pada saat mengimplementasikannya.

Struktur Organisasi Perusahaan PT Pertamina Geothermal Energy (PGE). Gambar 2.1 Struktur Organisasi Perusahaan PT Pertamina Geothermal Energy (PGE)

Sumber: PT Pertamina Geothermal Energy Masing-masing bagian pada perusahaan mempunyai tugas dan tanggung jawab yang akan dijelaskan secara rinci pada Kegiatan Umum Perusahaan (2.3), perusahaan memiliki 1 (satu) direktur utama dan 3 (tiga) direktur pada masing- masing bagian. Secara garis besar pada direktur 3 (tiga) pada masing-masing bagian memiliki tugas khusus yang berkesinambungan satu sama lain. Direktur Keuangan memiliki tugas khusus untuk mengatur semua jalannya keuangan dalam perusahaan, Direktur Bisnis & Teknologi memiliki tugas inti untuk mengatur semua sedangkan Direktur Human Capital & General Affair memiliki tugas khusus untuk mengatur dan mengembangkan sumber daya manusia yang terdapat dalam perusahaan. Sedangkan direktur utama memiliki tugas khusus untuk mengkoordinasikan, memimpin, serta mengawasi jalannya semua kegiatan dalam perusahaan. Dengan masing-masing bagian yang ada dalam perusahaan membuat perusahaan lebih cepat mencapai visi dan misi yang ditetapkan oleh perusaha

2.3 Kegiatan Umum Perusahaan Berikut ini merupakan penjelasan tugas dan tanggung jawab pada masing- masing bagian yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan yang juga kegiatan umum yang dilakukan oleh perusahaan, antara lain:

1. Senior Manager Human Capital Memutuskan, mengendalikan dan mengarahkan kebijakan Strategis terhadap perencanaan dan pengembangan pekerja, pelaksanaan pelayanan kesehatan secara komperhensif dan hubungan industrial serta general affair Secara berkelanjutan guna mewujudkan pengelolaan Human Resources yang efektif dan efisien guna mendukung operasional perusahaan.
2. Asman HR Operation Mengendalikan, mengarahkan dan mengevaluasi, menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan, pekerja, dan/atau serikat pekerja. Memelihara dan meningkatkan kualitas pengelolaan SDM yang sesuai dengan ketentuan perundang Sundangan. Melakukan survey terhadap kepuasan pekerja, serta menyusun kebijakan dan pedoman perusahaan.
3. Asman HR Business Partner.

Mengendalikan, mengarahkan dan mengevaluasi, kebijakan perencanaan dan pengembangan pekerja yang meliputi pengembangan karir dan people development, recruitment, pengawasan implementasi program people management dalam rangka menunjang strategi bisnis dan citra perusahaan.

4. Industrial relation & HR Audit analyst. Melakukan upaya guna menciptakan hubungan industrial yang harmonis antara perusahaan dengan pekerja dan/atau serikat pekerja, memastikan perusahaan mematuhi perundangan ketenaga kerjaan serta penyusunan pedoman dan kebijakan perusahaan.

5. Analyst Remuneration and Payroll Mengendalikan, mengarahkan dan mengevaluasi pedoman umum, peraturan pengupahan, benefit pekerja, skala upah, pemutakhiran sistem standar, prosedur dan kebijakan dalam rangka mewujudkan kepuasan pekerja dilingkungan perusahaan.

6. Senior Supervisor HR Services Mendukung kegiatan operasional perusahaan melalui pemberian fasilitas pendukung pekerja, memastikan kenyamanan di tempat kerja, dan pemenuhan kebutuhan rumah tangga kantor.

7. Analyst jalannya bisnis atau penjualan perusahaan untuk mendapatkan profit, Organization Capability Monitoring dan melakukan pengembangan desain organisasi, formasi jabatan, Pemetaan tanggung jawab, penyusunan uraian jabatan, dan evaluasi efektifitas implementasi desain organisasi agar terwujud organisasi yang efektif dan efisien dalam mendukung pencapaian target perusahaan.

8. Analyst Performance Management, Training and Data Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengembangan pekerja melalui pelatihan (Penyusunan matriks pelatihan), rotasi, penilaian pekerja (KPI), menyusun dan mereview kamus kompetensi dan kebutuhan kompetensi jabatan

9. Analyst People Development Melakukan perencanaan dan pengelolaan pengadaan pekerja, penyusunan uraian jabatan, kompetensi jabatan, evaluasi jabatan agar terwujud organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan strategi bisnis perusahaan.

10. Senior Analyst Medical Melaksanakan dan mengevaluasi pelaksanaan layanan kesehatan secara komperhensif (Promotif, preventif, kuratif, rehabilitative) yang terkait dengan penyelenggaraan kegiatan layanan jasa kesehatan untuk memperoleh tingkat derajat kesehatan optimal bagi para pekerja dan keluarga sehingga menciptakan pekerja yang produkti 1.

MANAGER HUMAN CAPITAL 1. Mengarahkan dan mengevaluasi perumusan serta implementasi program perencanaan dan pengembangan Pekerja yang meliputi Manpower Planning, Recruitment, People Development, Talent Management, dan Exit Management. 2. Memastikan kebijakan dan kajian strategis Human Capital terlaksana dengan baik sesuai dengan ketetapan dan guideline dari Pemerintah maupun Induk Perusahaan serta kebutuhan Perusahaan, antara lain meliputi kajian organisasi, Human Capital Metrics & Analysis/Human Capital Performance (termasuk Competency Management), Human Capital Policy (baik terkait Peraturan Pemerintah maupun peraturan internal Pertamina) 3. Mengarahkan tersedianya peraturan Compensation & Benefit serta Industrial Relation sebagai acuan pemenuhan hak dan kewajiban antara Perusahaan dan Pekerja 4. Memastikan terjaganya industrial peace di lingkungan Perusahaan 5. Memastikan terlaksana, terinternalisasi dan terjaganya tata nilai dan budaya yang diimplementasikan oleh Pemerintah maupun Induk Perusahaan guna menciptakan high performance culture di lingkungan Perusahaan 6. Memastikan terlaksana, termonitor, terkendali dan terevaluasinya aktivitas penggajian dan pengelolaan data SDM dengan mengutamakan prinsip GCG dan Tata Nilai Perusahaan seperti: compliance, transparency (kepada yang berhak), accountable, auditable, predictive, innovative & continuous improvement, technology & digitalization focused, confidentiality, fairness, service excellence, collaborative & customer focused, dsb. 7. Memastikan peran setiap anggota tim Human Capital sebagai business partner dalam memberikan konsultasi & saran perihal ke-HC- an kepada pihak- pihak yang bekepentingan

2. ANALYST TALENT MANAGEMENT & PEOPLE MANAGEMENT 1. Melakukan kajian dan analisis serta perencanaan pembelajaran Pekerja dalam rangkapeningkatan pengetahuan, keterampilan, kompetensi dan profesionalisme di lingkungan PT PGE. 2. Mengusulkan rencana pendidikan, pelatihan, workshop, dan program pembelajaran lainnya bekerjasama dengan PLC (Pertamina Learning Center), dan vendor training yang sesuai dengan standar perusahaan 3. Melaksanakan proses pemanggilan pelatihan, workshop dan program pembelajaran lainnya serta melakukan pemutakhiran pencatatan record pembelajaran Pekerja

4. Melakukan perencanaan dan usulan alokasi anggaran biaya pembelajaran bagi pekerja di seluruh fungsi PT PGE 5. Menjalin kerjasama bidang pendidikan dan pelatihan dengan mitra kerja baik di lingkungan PT Pertamina (Persero) maupun dengan vendor yang berkompeten 6. Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja 7. Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku 8. Berkoordinasi dengan fungsi-fungsi dalam memberikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforce scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku 9. Melakukan updating workforce scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforce scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan

3. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT 1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK Human Capital, khususnya terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit 2. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan 3. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan 4. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB 5. Turut terlibat dalam kegiatan penelitian, kajian , studi/survei guna merumuskan kebijakan Human Capital yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan 6. Melakukan analisa dan penanganan permasalahan hubungan industrial di Perusahaan sesuai dengan kewenangan 7. Memberikan informasi, saran dan konsultasi bagi fungsi- fungsi di PT PGE yang membutuhkan informasi dan/atau layanan tentang peraturan & kebijakan Hubungan Industrial dan compensation & benefit 8. Mengadakan survei kepuasan Pekerja minimal satu tahun sekali guna mendapatkan feedback dan masukan terkait efektivitas pengelolaan Human Capital di Perusahaan 9. Berkoordinasi dengan Talent Management & People Development dalam hal

penanganan/ penyelesaian pengajuan Leave & Exit Management 4. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT 1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit 2. Berkoordinasi dengan HC Strategic PT PGE dalam hal penyusunan/pembuatan/ratifikasi kebijakan-kebijakan strategis dari Induk Perusahaan yang akan diimplementasikan di PT PGE. 3. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan. 4. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan 5. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB 6. Menyiapkan talent profiling untuk kebutuhan pengambilan keputusan manajemen Perusahaan dalam hal pembinaan karir Pekerja 7. Mengkoordinir dan memfasilitasi kebutuhan pengisian jabatan dari internal Pertamina dan pembinaan karir Pekerja (mutasi dan promosi) baik secara periodik maupun adhoc sesuai dengan peraturan dan standar yang berlaku 8. Berkoordinasi dengan fungsi-fungsi dalam memberikan analisa/saran/rekomendasi terkait workforce scheduling yang sesuai dengan peraturan yang berlaku 9. Melakukan updating workforce scheduling ke dalam sistem yang berlaku di Perusahaan Update-nya data workforce scheduling Pekerja di lingkungan Perusahaan 5. ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT 1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK Human Capital, khususnya terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit 2. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan 3. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan 4. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB 5. Turut terlibat dalam kegiatan penelitian, kajian, studi/survei guna merumuskan kebijakan Human Capital yang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan 6. Melakukan analisa dan

penanganan permasalahan hubungan industrial di Perusahaan sesuai dengan kewenangan 7. Memberikan informasi, saran dan konsultasi bagi fungsi-fungsi di PT PGE yang membutuhkan informasi dan/atau layanan tentang peraturan & kebijakan Hubungan Industrial dan compensation & benefit 8. Mengadakan survei kepuasan Pekerja minimal satu tahun sekali guna mendapatkan feedback dan masukan terkait efektivitas pengelolaan Human Capital di Perusahaan 9. Berkoordinasi dengan Talent Management & People Development dalam hal penanganan/ penyelesaian pengajuan Leave & Exit Management 6.

ANALYST INDUSTRIAL RELATION & REWARD MANAGEMENT

1. Melakukan review, pembuatan dan pemutahiran peraturan, kebijakan, STK terkait Hubungan Industrial dan compensation & benefit
2. Berkoordinasi dengan HC Strategic PT PGE dalam hal penyusunan/pembuatan/ratifikasi kebijakan-kebijakan strategis dari Induk Perusahaan yang akan diimplementasikan di PT PGE.
3. Melaksanakan dan mengevaluasi implementasi kebijakan Human Capital Perusahaan.
4. Mewujudkan kepatuhan perusahaan terhadap peraturan perundang undangan serta ketentuan lainnya berkenaan dengan ketenagakerjaan
5. Menjaga dan memfasilitasi hubungan, komunikasi serta negosiasi perusahaan dengan serikat pekerja dalam pengelolaan hubungan industrial dan penyusunan / pembaruan / perpanjangan / penyesuaian PKB

7. ANALYST PERFORMANCE & CULTURE MANAGEMENT

1. Mengkoordinasikan penyusunan KPI tahunan fungsi Human Capital dan memonitor serta mengevaluasi pencapaian realisasinya
2. Menyelenggarakan program penilaian kinerja tahunan pekerja melalui sistem yang berlaku di Perusahaan, serta memberikan informasi yang diperlukan oleh Pekerja terkait mekanisme penilaian kinerja Pekerja
3. Menyelenggarakan sosialisasi/familiarisasi dan internalisasi tata nilai dan budaya Perusahaan seluruh pihak di lingkungan Perusahaan
4. Memfasilitasi pelaksanaan assessment atas penerapan tata nilai dan budaya Perusahaan
5. Menganalisa konsep dan kebutuhan penyusunan career path di lingkungan Perusahaan, dengan disesuaikan dengan peraturan/kebijakan/program yang berjalan di Pertamina Group

8. ANALYST HUMAN CAPITAL SERVICES & OPERATION

1. Berkoordinasi dengan Industrial Relation & Reward Management dalam hal review,

pengusulan dan evaluasi peraturan, kebijakan, STK terkait pengupahan 2. Melakukan koordinasi, review dan analisa pembayaran dan pemotongan hak Pekerja melalui mekanisme pengupahan maupun mekanisme lainnya yang tersedia sesuai dengan peraturan, kebijakan dan prosedur yang berlaku 3. Berkoordinasi dengan fungsi Shared Service yang ditetapkan oleh PT Pertamina (Persero) dalam mengelola proses input dan/atau pembaruan data di dalam sistem. 4. Menyelenggarakan dan mengelola proses end- to-end pengupahan rutin dan non-rutin sesuai dengan tata waktu yang telah ditetapkan. 5. Menyelenggarakan dan mengelola proses end- to-end pengupahan rutin dan non-rutin sesuai dengan tata waktu yang telah ditetapkan. BAB III PELAKSANAAN KERJA PROFESI 3.1 Bidang Kerja PT Pertamina Geothermal Energy, sebuah anak perusahaan dari PT Pertamina (Persero) bekerja sama dengan PT Pertamina Dana Ventura. PT PGE, atau yang dikenal juga sebagai PT PGE, tersebar di seluruh Indonesia dan mengelola 14 Wilayah Kerja, salah satunya di area Kamojang di Jalan Raya Kamojang, Laksana Ibun, Kabupaten Bandung, Jawa Barat.

14 PT PGE Kamojang telah beroperasi komersial sejak tahun 1982 dan saat ini mengoperasikan lima unit PLTP (Pembangkit Listrik Tenaga Panas Bumi). Sebagai bagian dari grup holding di Indonesia, PT Pertamina Geothermal Energy didirikan pada 12 Desember 2006 sebagai anak perusahaan PT Pertamina (Persero), dengan fokus utama pada pemanfaatan energi panas bumi. Akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia pada 3 Januari 2007, dengan tujuan utama untuk mengelola sumber daya panas bumi dari sisi hulu maupun hilir, baik domestik maupun internasional, dengan mematuhi prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik.

3.2 Pelaksanaan Kerja Praktikan melaksanakan kerja profesi di PT Pertamina Geothermal Energi secara Work From Office (WFO). Praktikan melakukan Kerja Profesi selama 3 (tiga) bulan, mulai dari 12 Juli 2022 sampai dengan 18 Agustus 2023. Dengan jam kerja mulai dari hari Senin sampai dengan Jumat. Praktikan bekerja sebagai Management Trainee di perusahaan. Praktikan diberikan kesempatan untuk mencoba beberapa divisi di perusahaan yaitu pada divisi Marketing dan Marketing Support, divisi Finance, divisi Administration, dan divisi

Human Capital & General Affair yang membuat Praktikan dibimbing oleh beberapa Supervisor yang berada di masing- masing divisi tersebut. 3.2 1 Human Capital 3.1 1 Divisi Human Capital & General Affair a. Mempelajari mengenai bagian-bagian dari Human Resorces Human Resources mempunyai 4 (empat) bagian yang berupa: 1) Rekrutmen Proses perekrutan merupakan aspek krusial dalam pengelolaan perusahaan. Ini melibatkan rangkaian kegiatan untuk menemukan dan menarik calon karyawan yang memiliki motivasi, keterampilan, keahlian, dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk mengatasi kebutuhan yang diidentifikasi dalam perencanaan sumber daya manusia. Dengan kata lain, dapat diartikan rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari sumber daya manusia yang baru atau menambah sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan. Terdapat beberapa proses dalam rekrutmen seperti wawancara, psikotes, tes kesehatan, dan nego gaji. Proses ini berbeda disetiap perusahaan tetapi inti dari rekrutmen ini sama. Sama-sama ingin mencari sumber daya manusia atau pegawai baru di perusahaan. Dalam proses tersebut curriculum vitae (CV) juga menjadi poin penting. CV biasanya berisi gambaran mengenai pelamar kerja. Pada PT Pertamina Gheothermal Energy, HR memiliki CV pelamar dengan kriteria sebagai berikut: - Foto pelamar yang terlihat fresh. - Daftar data diri yang jelas. - Keaktifan pelamar di organisasi. - IPK pelamar. Sebelum diadakannya rangkaian tersebut, HR biasanya melakukan open rekrutmen dengan memasang iklan di website yang memang dikhususkan untuk para pencari kerja dan kandidat kerja. 2) Assessment Proses assessment dilakukan untuk mengetahui penilaian karyawan, kemampuan karyawan, dan pengembangan diri karyawan. Bukan hanya untuk mengetahui hal tersebut tetapi juga menjadi penilaian terhadap kecocokan dan keterampilan di bidang kerja serta unruk mengevaluasi kinerja karyawan. Assessment dengan memakai skala pengukuran key performance indicator (KPI). Key performance indicator (KPI) pada PT Pertamina Gheothermal Energi diisi pada 2 (dua) kali dalam 1 (satu) tahun yaitu pada pertengahan tahun dan akhir tahun. KPI ini berskala 1 sampai dengan 10 yang akan diisi oleh karyawan dan juga atasan dari

karyawan tersebut dengan 56 (lima puluh enam) pernyataan sasaran kinerja.

3) Personalia Tugas dari bagian personalia di perusahaan yaitu seperti perhitungan gaji, perhitungan absen karyawan, pembayaran BPJS, pembuatan perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), dan pembuatan database karyawan. Perhitungan gaji karyawan harus dilakukan secara teliti oleh bagian personalia dikarenakan menyangkut pada uang dan manusia. Perhitungan gaji di PT Pertamina Gheothermal Energi ini dihitung memakai excel, dengan perhitungan gaji pokok dan tunjangan harian yang akan dikurangkan pada BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 2% JHT, 1% JP dan BPJS Kesehatan sebanyak 1%. Database karyawan merupakan data yang penting yang dimiliki oleh bagian personalia.

13 Data-data tersebut biasanya meliputi data diri lengkap, alamat rumah, sampai dengan nama orang tua karyawan dan juga berisi informasi yang berhubungan dengan perusahaan. Data-data tersebut adalah untuk memberikan informasi kepada perusahaan. 4) Training and Development Pada bagian HR juga terdapat sub bagian training and development. Sub bagian ini adalah untuk melatih karyawan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawan khususnya karyawan baru yang terdapat dalam perusahaan. Pada PT Pertamina Gheothermal Energi ini, program dari training and development salah satunya adalah Management Trainee. Management Trainee adalah program pengenalan yaitu magang atau kerja profesi mahasiswa yang akan mencoba beberapa divisi di dalam PT Pertamina Gheothermal Energi. Selama 3 (tiga) bulan, Praktikan melakukan magang atau kerja profesi di bagian Marketing dan Marketing Support, Finance, Administrasi, dan Human Capital & General Affair. b. Mempelajari mengenai Proses Rekrutmen dan PHK karyawan Setiap perusahaan mempunyai proses rekrutmen dan PHK yang berbeda-beda begitu pula pada PT Pertamina Gheothermal Energi, pada bagian rekrutmen mempunyai Format Standar Operasional Prosedur (SOP) HRM SDM tersendiri. SOP tersebut memiliki beberapa tujuan, diantaranya: 1. Memperoleh dan mempertahankan kuantitas dan kualitas tenaga kerja yang dibutuhkan. 2. Mengoptimalkan kontribusi sumber daya manusia yang dimiliki. 3. Mengantisipasi dan mengeliminasi masalah-masalah yang akan terjadi akibat

kelebihan dan kekurangan tenaga kerja. Dengan adanya tujuan-tujuan tersebut HR dapat memilih karyawan baru yang mengacu pada SOP rekrutmen karyawan tersebut. Pada proses rekrutmen terdapat beberapa tes. Seperti wawancara, tes kesehatan, psikotes, selain tes terdapat pula nego gaji. Dalam sesi wawancara, kandidat akan ditanyakan mengenai diri mereka dan pertanyaan-pertanyaan sesuai bagian di perusahaan. Selain tes wawancara, juga terdapat psikotes pada proses rekrutmen ini, terdapat beberapa psikotes yang dapat diaplikasikan pada saat proses rekrutmen, masing-masing perusahaan memiliki psikotes yang berbeda dalam proses rekrutmen. Selain tes-tes tersebut, nego gaji juga merupakan hal yang paling krusial dari proses rekrutmen karyawan. Biasanya nego gaji dilakukan pada saat wawancara, di mana recruiter akan bertanya mengenai gaji yang akan diterima oleh karyawan setiap bulannya, nego gaji ini sampai dengan kesepakatan yang disepakati oleh recruiter dan kandidat menyetujui.

A. Membuat SPK ke Vendor Kegiatan Magang di Perusahaan

1. Merekap Data Jabatan dan Pelatihan yang dibutuhkan Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat analisis pekerjaan yang didalamnya terdapat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Penulis diberi tugas untuk merekap data tersebut ke dalam format excel untuk masing-masing jabatan yang ada di PT Pertamina Geothermal Energy.
2. Membuat Surat Permintaan Proses Pembayaran (SP3) Penulis diberi tugas membuat Surat Permintaan Proses Pembayaran untuk dikirimkan kepada bagian keuangan untuk membayar sejumlah uang kepada vendor atau pekerja.
3. Mengetik dengan menggunakan mesin tik Penulis diberikan kesempatan untuk mencoba mengetik di mesin tik untuk menambahkan keterangan jumlah biaya pada surat SP3. Keterangan jumlah biaya yang dimaksud adalah apakah jumlah biaya tersebut termasuk dengan ppn atau tidak. Hal ini merupakan syarat yang akan memudahkan proses verifikasi pada bagian keuangan.
4. Merekap data SP3 Data SP3 yang akan dikirim ke loket keuangan terlebih dahulu diberi nomor surat dan kemudian dicatat didalam buku SP3 yang terdiri dari beberapa kolom antara lain kolom nomor surat, tanggal dikeluarkannya SP3, jenis SP3, nama vendor

atau nama pekerja, total biaya yang harus dibayar. 5. Mengurus Training Pegawai Penulis diberikan kesempatan untuk mengurus salah satu pelatihan yang dilaksanakan. Pelatihan yang dimaksud adalah pelatihan untuk satu divisi tertentu dengan menggunakan jasa vendor pelatihan tertentu. Dalam satu bulan, divisi Human Capital dapat mengadakan minimal satu pelatihan untuk pekerja PT Pertamina Geothermal Energi, baik pelatihan yang dilaksanakan di lingkungan kantor atau di luar lingkungan perusahaan. 6. Membuat Surat Perintah Kerja (SPK) SPK adalah surat yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada pegawai atau tenaga kerja untuk diberikan kewenangan melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu. 7. Merekap waktu lembur pekerja Pekerja memiliki waktu normal bekerja adalah 8 jam per hari. Namun adakalanya pekerja melakukan lembur ketika berada di kantor atau ketika pekerja sedang melakukan perjalanan dinas. Pekerja yang melakukan lembur akan direkap dan hasil rekap waktu lembur pekerja akan diberikan kepada bagian HR Audit. 8. Melengkapi Kerangka Acuan Kerja PGE area Lumut Balai Kerangka Acuan Kerja adalah suatu dokumen yang menginformasikan gambaran umum dan penjelasan mengenai keluaran kegiatan yang akan dicapai. Pekerjaan yang dimaksud dalam KAK ini mengenai pengadaan Jasa Catering, Laundry dan House Keeping. Dalam KAK terdapat uraian dan syarat-syarat pelaksanaan pekerjaan, spesifikasi dan jumlah, Kewajiban setiap pihak, Jaminan setiap pihak. Pemutusan perjanjian, syarat teknis dan lingkup pekerjaan. 9. Menghubungi Vendor Penulis diberikan tugas menghubungi salah satu vendor melalui email untuk meminta salah satu dokumen bukti pembayaran. Salah satu keperluan yang harus dipenuhi dalam proses pembayaran di perusahaan adalah dengan melengkapi dokumen dari nota suatu pekerjaan. Ketika terdapat nota yang belum lengkap maka kewajiban admin adalah follow up vendor agar memberikan kwitansi yang artinya vendor telah menerima sejumlah uang dari perusahaan. 10. Tata Kelola Organisasi (TKO) adalah sistem atau proses yang mengatur dan mengelola hubungan antara manajemen (pengelola) dengan semua pihak yang memiliki kepentingan terhadap organisasi, terkait dengan hak-hak dan

kewajiban mereka. B. Membuat SKP KE KPG 1. Membuat Surat Perintah Kerja (SPK) SPK adalah surat yang dikeluarkan oleh suatu perusahaan atau instansi kepada pegawai atau tenaga kerja untuk diberikan kewenangan melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu Mengetahui proses pelatihan pekerja Kerja Praktik di divisi Human Capital membuat penulis mengetahui proses pelaksanaan pelatihan secara langsung di PT Pertamina Geothermal Energi. Mengurus kegiatan pelatihan pekerja merupakan salah satu tugas bagian Analyst Performance Management, Training and Data guna meningkatkan kemampuan para pekerjanya. Proses pelatihan pada PT Pertamina Geothermal Energi dapat dirangkum dalam bagan dibawah ini Memo permintaan pelatihan Menghubungi provider pelatihan Kesepakatan dengan provider Membuat SPK Membuat memo panggilan Alur pelatihan di Human Capital PT PGE

1. Divisi yang akan mengadakan pelatihan diwajibkan untuk mengirimkan Memo Permintaan Pelatihan kepada divisi Human Capital
2. Setelah mendapat memo dari divisi tertentu, divisi Human Capital mencari provider yang bisa memberikan pelatihan. Pada tahap ini terdapat proses negosiasi terkait biaya pelaksanaan dan menanyakan kesanggupan provider untuk menggunakan invoice atau pembayaran yang dilakukan setelah pelatihan selesai.
3. Setelah terdapat kesepakatan mengenai syarat-syarat tertentu antara dua belah pihak, maka Fungsi Human Capital akan membuat SPK atau Surat Permintaan Kerja yang akan diberikan kepada provider.
4. Keluarnya SPK menandakan bahwa kegiatan pelatihan akan segera dimulai, selanjutnya divisi Human capital akan membuat memo panggilan ke masing-masing peserta yang akan melaksanakan training.

2. Membuat poster Akhlak 3. Rekap sertifikat karyawan Training Pada divisi Human Capital PT Pertamina Geothermal Energy terdapat bagian yang mengurus mengenai pembuatan Tata Kelola Organisasi sebagai dasar dalam berbagai kegiatan di Human Capital PT Pertamina Geothermal Energy. Penulis ikut berpartisipasi dalam kegiatan revisi beberapa Tata Kerja Organisasi yang ada di PT Pertamina Geothermal Energy, antara lain:

1. Tata Kelola Organisasi tentang Career Planning Tujuan dari TKO ini adalah untuk mengatur mekanisme penyusunan jalur

karir pekerja, agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan mengoptimalkan pengembangan pekerja secara efisien dan efektif. Jalur Karir adalah kemungkinan urutan jabatan yang dilalui pekerja dari jabatan terendah hingga jabatan tertinggi, sedangkan Career Plan adalah perkiraan jabatan-jabatan atau pekerjaan apa saja yang perlu dijabat atau dilalui serta waktu yang diperlukan oleh seorang pekerja untuk mencapai target jabatan.

2. Tata Kelola Organisasi tentang Desain Organisasi TKO ini bertujuan untuk mengatur prosedur penyusunan desain organisasi beserta kelengkapannya agar organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Ukuran keberhasilan dari penyusunan desain organisasi dapat dilihat dari struktur organisasi dan kelengkapannya yang sesuai dengan proses bisnis, strategi dan tujuan perusahaan.

3. Tata Kelola Organisasi tentang Perjalanan Dinas TKO ini adalah untuk mengatur perjalanan dinas bagi Pekerja di luar tempat kedudukannya (baik di dalam maupun luar negeri), dalam rangka melaksanakan tugas yang diberikan oleh Perusahaan dalam kurun waktu tertentu, agar pelaksanaan Pekerjaan dapat berlangsung efektif dan efisien.

Kendala yang dihadapi Dalam menyelesaikan pekerjaan, penulis adakalanya menghadapi kendala atau masalah yang dihadapi pada bagian Human Capital PT Pertamina Geothermal Energy, berikut penjelasan beberapa kendala atau masalah yang ada dan sering dialami:

1. Adanya gangguan pada system/ Jaringan internet Beberapa pekerjaan yang dilakukan oleh penulis di bagian human capital berada pada suatu sistem yang memerlukan koneksi internet. Namun, seringkali internet mengalami gangguan sehingga menghambat pekerjaan yaitu penginputan dokumen kedalam sistem.
2. Gangguan pada peralatan pendukung Peralatan pendukung dalam kegiatan di Human Capital salah satunya adalah Komputer. Ketika sedang melakukan penginputan dokumen menggunakan komputer, komputer sering menunjukkan tanda Not Responding dan kemudian secara terpaksa aplikasi akan keluar dengan sendirinya dan membuat dokumen yang sedang dikerjakan akan hilang.
3. Human Error Salah satu contoh human error yang ada di Human Capital yaitu tidak terlalu menjaga kelengkapan dokumen sehingga

REPORT #21948091

ketika SP3 akan dikirimkan ke bagian loket terdapat beberapa dokumen yang hilang. Seringkali dokumen tersebut tercampur dengan dokumen lain atau bahkan terbawa oleh pekerja lain . 4. Mahasiswa Kerja Praktik tidak tanda tangan kontrak terkait dokumen yang rahasia Salah satu permasalahan penulis yaitu tidak diberi pekerjaan yang pokok karena rata-rata didalam pekerjaan pokok terdapat dokumen yang sifatnya rahasia contohnya seperti penilaian pekerja dan engupahan. Diawal pertemuan mahasiswa kerja praktik tidak perjanjian terkait kerahasiaan dokumen perusahaan. 4. Kegiatan Pengajian di PT Pertamina Geothermal Energy Salah satu acara rutin yang dilaksanakan oleh PT Pertamina Geothermal Pengajian yang dilakukan setiap 2 minggu sekali untuk pekerja PT Pertamina Geothermal Energy yang beragama islam. Penulis mengikuti 3 kali pengajian selama masa kerja praktik dengan tema yang diangkat dalam pengajian ini antara lain kajian mengenai hari akhir, qadha dan qadar dan keutamaan ibadah haji. **3** **5.**

Acara Akhlak di Glora bungkarne PT Pertamina (Persero) telah melakukan transformasi organisasi dan memperkuat budaya kerja AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, Kolaboratif) selama tiga tahun sejak tahun 2020.

Perjalanan ini ditandai dengan acara 'Pertamina AKHLAK Festival 2023', yang bertujuan meningkatkan komitmen terhadap nilai-nilai AKHLAK di Pertamina. Fadjar Djoko Santoso, Wakil Presiden Komunikasi Korporat PT Pertamina (Persero), menyampaikan harapannya bahwa acara ini akan menyatukan seluruh Pertamina Wira pasca pembentukan Holding dan Subholding. Fadjar menegaskan, "Dengan menerapkan AKHLAK, kami bertekad untuk mewujudkan visi pemegang saham menjadi perusahaan energi global terkemuka dengan market value mencapai US\$ 100 miliar

3 **4** Acara Pertamina AKHLAK Festival 2023 dihadiri oleh Menteri BUMN Erick Thohir, Komisaris Utama Basuki Tjahaja Purnama, serta para komisaris lainnya. Turut hadir juga Direktur Utama Pertamina, Nicke Widyawati, beserta jajaran direksi dari Pertamina Holding dan Subholding. Acara yang berlangsung di Tennis Indoor Senayan ini dihadiri oleh 3.000 pekerja Pertamina. **3** **4** **8** **11**

Pertamina, sebagai pemimpin dalam transisi energi, berkomitmen mendukung target Net Zero Emission 2060 dengan terus mendorong program-program yang

berkontribusi langsung terhadap pencapaian Sustainable Development Goals (SDG's).

3 8 19

Upaya ini sejalan dengan implementasi Environmental, Social & Governance

(ESG) di semua bidang bisnis dan operasional Pertamina. BAB IV PENUTUP 4.1

Simpulan Kesimpulan Program kerja praktik yang merupakan salah satu mata kuliah dengan bobot 2 SKS di Universitas Pertamina bermanfaat untuk menerapkan ilmu yang telah diterima diperkuliahkan pada kegiatan di tempat kerja praktik. PT Pertamina Geothermal Energy sebagai salah satu anak perusahaan Pertamina (Persero) yang membuka kesempatan kepada mahasiswa khususnya mahasiswa Universitas Pertamina untuk kerja praktik. Penulis melaksanakan Kerja Praktik selama dua bulan pada divisi Human Capital PT Pertamina Geothermal Energy. Divisi Human Capital atau Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam perusahaan karena dapat mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan yaitu dengan mengelola para pekerjanya. Dalam divisi memiliki ruang lingkup pekerjaan mulai dari perencanaan karir pekerja, perekrutan, penerimaan, perekrutan, pelatihan, dan jaminan kesehatan dan keselamatan pekerja. Adapun pekerjaan yang telah dilakukan oleh penulis selama masa kerja praktik antara lain Merekap data jabatan dan pelatihan yang dibutuhkan, Membuat SP3, Mengurus pelatihan pekerja, merevisi TKO, Penginputan dokumen ke sisitem, menghubungi vendor dan mengikuti event di PT Pertamina Geothermal Energy. Pengetahuan dan kemampuan baru yang didapat oleh penulis yaitu pengetahuan mengenai pembuatan SP3, Tata Kelola Organisasi dan kemampuan baru yaitu komunikasi dengan vendor melalui email. Saran Saran untuk divisi Human Capital PT Pertamina Geothermal Energy 1. Pengadaan mesin tik pada setiap divisi. Terdapat kendala dalam hal sarana dan prasarana yaitu kurangnya fasilitas mesin tik yang memadai. Beberapa tombol yang terdapat di mesin tik sudah tidak dapat digunakan sehingga menghambat dalam penyelesaian pekerjaan. Selain itu, mesin tik hanya ada satu yaitu hanya terdapat di lantai 11. 2. Penambahan map untuk pengarsipan Dalam pembuatan dan pengarsipan SP3 sering terjadi kehilangan dokumen karena dokumen yang tercampur dengan dokumen lainnya. Oleh karena itu, sarannya adalah adanya

map yang dapat mengelompokan dokumen berdasarkan jenisnya seperti dokumen yang belum lengkap, dokumen yang akan ditandatangani oleh pejabat dan dokumen yang sudah siap dikirim ke loket keuangan. 3. Keterlibatan Mahasiswa/Peserta Kerja Praktik Mahasiswa kerja praktik lebih diberikan kepercayaan untuk mengerjakan tugas-tugas pokok dibawah pengawasan pembimbing di PT Pertamina Geothermal Energy sehingga mahasiswa dapat lebih mengerti sehingga akan menggali potensi yang ada pada mahasiswa kerja praktik. Kerja Profesi merupakan cara yang baik bagi mahasiswa untuk mengenalkan mahasiswa dalam dunia kerja. Lewat Kerja Profesi membuat mahasiswa menjadi mengetahui gambaran secara langsung dalam dunia kerja seperti lingkungan kerja, pekerjaan yang terdapat di perusahaan, dan juga relasi yang terjalin dalam perusahaan. Selama 3 (tiga) bulan atau lebih dari (empat ratus) jam melakukan kerja profesi di PT Pertamina Gheothermal Energy sebagai Management Trainee membuat Praktikan menjadi lebih mengetahui secara langsung dunia kerja, apalagi sebagai Management Trainee. Di mana Praktikan mencoba semua bagian yang terdapat dalam marketing, dan marketing support, finance, administration, human capital & general affair. Dalam 5 (lima) bagian tersebut Praktikan mencoba pekerjaan yang berbeda-beda dengan bimbingan dari karyawan yang berbeda-beda pula. Membuat Praktikan lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, Praktikan juga dituntut untuk bertanggungjawab dengan membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan sesuai dengan divisi yang sedang Praktikan alami pada waktu saat itu. Setelah melakukan Kerja Profesi di PT Pertamina Gheothermal Energy sebagai Management Trainee tersebut dapat disimpulkan bahwa: 1. Praktikan sebagai Management Trainee mencoba 5 (lima) bagian marketing, dan marketing support, finance, administration, human capital & general affair. 2. Pada bagian marketing, finance, dan administration. Praktikan berada berada di divisi tersebut selamat 3 (tiga) minggu berturut- turut. Sedangkan pada divisi marketing support Praktikan berada di bagian tersebut selama 2 (dua) minggu, dan bagian terakhir Praktikan masuk kedalam bagian human capital & general affair. Pada masing-masing bagian, dalam melakukan

pekerjaannya Praktikan diajarkan baik secara teori dan juga praktik. 3. Praktikan menyadari bahwa dalam dunia kerja harus mempunyai tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan yang dikerjakan. Bukan hanya tanggung jawab, tetapi juga disiplin dan ketelitian, serta team work juga penting dalam dunia kerja. 4. Praktikan dapat mengalami pengalaman yang belum pernah diperoleh sebelumnya di semua divisi perusahaan. 5. Dengan adanya Kerja Profesi ini, membuat Praktikan menjadi tenaga kerja yang siap menghadapi dunia kerja yang sebenarnya.

4.2 Saran Setelah selesai melakukan kerja profesi di PT Sudibondo Group, Praktikan ingin menyampaikan beberapa saran demi kebaikan kerja profesi selanjutnya yaitu bagi mahasiswa, bagi perusahaan, dan juga bagi universitas. Berikut ini merupakan beberapa saran yang Praktikan berikan:

1. Bagi Mahasiswa
 - a. Dalam mencari informasi mengenai kerja profesi disarankan untuk lebih aktif lagi. Dengan hal tersebut, agar mahasiswa dapat mengetahui lebih jelas apa saja yang harus disiapkan.
 - b. Mahasiswa diharapkan mencari perusahaan untuk tempat melakukan kerja profesi jauh sebelum dilaksanakannya kerja profesi agar tidak bentrok dengan jadwal kuliah.
 - c. Mahasiswa diharapkan untuk bertanggungjawab, disiplin, dan teliti saat melakukan tugas yang diberikan agar mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Bagi Perusahaan
 - a. Perusahaan diharapkan untuk memberikan penjelasan yang mendalam pada setiap bagian di perusahaan.
 - b. Perusahaan diharapkan dapat melakukan penempatan yang sesuai dengan penjurusan mahasiswa.
3. Bagi Universitas
 - a. Universitas diharapkan untuk lebih memberikan informasi lebih awal info-info terhadap pelaksanaan kerja profesi.
 - b. Universitas diharapkan untuk menjalin kerja sama yang lebih banyak lagi dengan perusahaan-perusahaan lain agar dapat membantu mahasiswa yang ingin melakukan kerja profesi.
 - c. Universitas diharapkan untuk memproses formulir-formulir terkait kerja profesi disiapkan lebih cepat agar tidak menghambat jalannya mahasiswa yang sedang manjalankan kerja profe



REPORT #21948091

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	2.07% visitkamojang.blogspot.com http://visitkamojang.blogspot.com/2016/01/pertamina-geothermal-enege-pge-k..	●
INTERNET SOURCE		
2.	1.99% sammashuri.blogspot.com http://sammashuri.blogspot.com/2013/10/sejarah-panasbumi-di-indonesia-dan...	● ●
INTERNET SOURCE		
3.	1.65% pertamina.com https://pertamina.com/Media/File/Energia-Weekly-26-Juni-2023.pdf	●
INTERNET SOURCE		
4.	1.02% www.pertamina.com https://www.pertamina.com/id/news-room/news-release/3-tahun-transformasi...	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.82% www.pge.pertamina.com https://www.pge.pertamina.com/id/sejarah-pge	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.73% portaljepe.id https://portaljepe.id/2023/11/04/bisnis-panas-bumi-di-dinginnya-lahendong/	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.65% pertamina.com https://pertamina.com/Media/Upload/Files/sr-balongan_gri-low_04-.pdf	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.61% www.linkedin.com https://www.linkedin.com/posts/pertamina_managementinbrief-energizingyou...	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.43% www.rizensia.com https://www.rizensia.com/2022/06/profil-singkat-pt-pertamina-geothermal-ipo....	●



REPORT #21948091

INTERNET SOURCE		
10.	0.41% www.lokermigasid.com https://www.lokermigasid.com/2017/05/lowongan-kerja-pt-pertamina-geotherm..	●
INTERNET SOURCE		
11.	0.4% web-pertamina.azurewebsites.net https://web-pertamina.azurewebsites.net/id/news-room/news-release/pertamin..	●
INTERNET SOURCE		
12.	0.37% pertamina.com https://pertamina.com/media/356867/pertaminacode-of-corporate-governance...	●
INTERNET SOURCE		
13.	0.31% roboguru.ruangguru.com https://roboguru.ruangguru.com/question/data-diri-yang-terdapat-dalam-form...	●
INTERNET SOURCE		
14.	0.28% pressrelease.kontan.co.id https://pressrelease.kontan.co.id/news/22-tahun-beroperasi-komersial-ini-kont...	●
INTERNET SOURCE		
15.	0.28% dianssulut.com https://dianssulut.com/bupati-minahasa-utara-dan-pt-pertamina-geothermal-e...	●
INTERNET SOURCE		
16.	0.27% repository.dinamika.ac.id https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/252/4/BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
17.	0.25% www.pge.pertamina.com https://www.pge.pertamina.com/id/struktur-group-perusahaan	●
INTERNET SOURCE		
18.	0.22% www.bni.co.id https://www.bni.co.id/Portals/1/BNI/Perusahaan/TataKelola/Docs/Laporan/ind-..	●
INTERNET SOURCE		
19.	0.21% www.pertamina.com https://www.pertamina.com/id/news-room/news-release/pertamina-siap-duku...	●
INTERNET SOURCE		
20.	0.17% www.easybiz.id https://www.easybiz.id/9-keuntungan-mendirikan-pt-untuk-bisnis-anda/	●



REPORT #21948091

INTERNET SOURCE

21. **0.16%** zerowaste.id

<https://zerowaste.id/tipe-minim-sampah/e-waste/>



INTERNET SOURCE

22. **0.1%** www.academia.edu

https://www.academia.edu/86207061/LAPORAN_AKHIR_MAGANG_and_STUDI_I...



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0%** www.pertamina.com

<https://www.pertamina.com/id/news-room/news-release/3-tahun-transformasi...>