

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Perkembangan industri akan terus meningkat seiring dengan pengetahuan dan keterampilan manusia tumbuh dan berkembang. Sistem produksi merupakan suatu rangkaian dari beberapa elemen yang saling berhubungan dan saling menunjang satu sama lain untuk mencapai keluaran produksi sesuai yang diinginkan. Dengan kata lain, sistem produksi adalah sistem terintegrasi yang memiliki komponen struktural dan fungsional perusahaan. Komponen struktural terdiri dari bahan, peralatan, mesin, tenaga kerja, informasi, dan lain sebagainya. Sementara komponen fungsional meliputi perencanaan, pengendalian, pengawasan, dan hal lain yang berhubungan dengan manajemen. Layaknya sistem lain pada umumnya, sistem produksi juga terdiri dari berbagai subsistem yang saling berinteraksi.

PT. Petrokimia Gresik merupakan salah satu anak perusahaan dari Pupuk Indonesia  *Holding Company*. PT. Petrokimia Gresik merupakan salah satu pabrik pupuk dan produk kimia terbesar di Indonesia. PT. Petrokimia Gresik memproduksi pupuk antara lain pupuk Urea, pupuk Fosfat, pupuk ZA, pupuk NPK, pupuk ZK ( $K_2SO_4$ ), dan pupuk Petroganik. Komoditi selain pupuk yang diproduksi oleh PT. Petrokimia Gresik antara lain Amoniak, Asam Sulfat, Asam Fosfat, *Cement Retarder*, serta Aluminium Florida ( $AlF_3$ ). Untuk menjaga kualitas produk yang dihasilkan, harga dan jumlah produksi, maka PT. Petrokimia Gresik harus menjaga kinerja karyawan yang dimilikinya agar selalu bekerja sesuai SOP. Untuk itu peran manajemen remunerasi sangat diperlukan agar karyawan dapat

memiliki lebih motivasi untuk bekerja. Banyak faktor yang diperlukan agar karyawan dapat bekerja sesuai SOP dan pekerjaan yang dilakukannya termasuk kategori produktif. Seperti misalnya diberikan remunerasi berupa gaji, remunerasi kesejahteraan, dan remunerasi benefit. Tentunya hal tersebut didapatkan berdasarkan lama kerja karyawan, jabatan dan kualitas kinerja karyawan. Sehingga para karyawan lebih merasa dihargai dan pastinya akan berdampak pada kinerjanya untuk PT. Petrokimia Gresik.

Peranan Manajemen Remunerasi sebagai suatu bagian perusahaan yang berorientasi pada penggajian karyawan. Untuk meningkatkan efektivitas kinerja karyawan, *Manager* dan *Supervisor* memiliki peranan penting dalam organisasi atau perusahaan. Efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan pekerjaan akan mendukung kinerja organisasi untuk menghasilkan produk dan jasa yang mampu memenuhi kebutuhan dan harapan *customer*. *Manager* dan *Supervisor* harus bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan dengan menjamin karyawan agar sadar secara penuh bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan termotivasi untuk meningkatkan kualitas dalam pelaksanaan tugas-tugas. Agar efektivitas kinerja karyawan tercapai, maka manajemen remunerasi harus berjalan sebagaimana mestinya.

Dengan adanya Praktik Kerja Lapangan (PKL) mahasiswa diharapkan mengetahui secara langsung sistem produksi pupuk NPK dan pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan di PT. Petrokimia Gresik serta mengetahui permasalahan-permasalahan yang biasa terjadi beserta cara penanganannya, sehingga dapat berguna untuk menambah pengetahuan dan pengalaman kerja agar tercipta lulusan yang handal dan kompeten.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Adapun ruang lingkup pembahasan dalam penulisan laporan praktik kerja lapangan di PT. Petrokimia Gresik meliputi:

1. Sistem produksi pupuk NPK yang ada di PT. Petrokimia Gresik.
2. Sistem remunerasi karyawan di PT. Petrokimia Gresik.
3. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial PT. Petrokimia Gresik.

## **1.3 Tujuan Praktik Kerja Lapangan**

Dalam melaksanakan praktik kerja lapangan tentunya memiliki tujuan. Adapun tujuan dari praktik kerja lapangan di PT. Petrokimia Gresik adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui sistem produksi pupuk NPK mulai dari *input* hingga *output* di PT. Petrokimia Gresik.
2. Mengetahui manajemen remunerasi yang diterapkan kepada karyawan di PT. Petrokimia Gresik.
3. Mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan di Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial PT. Petrokimia Gresik.
4. Menerapkan dan menyelaraskan ilmu yang didapat dibangku kuliah dengan keadaan yang sebenarnya.

## **1.4 Manfaat Praktik Kerja Lapangan**

1. Bagi Mahasiswa

- a. Menambah wawasan mengenai sistem produksi pupuk NPK dan manajemen remunerasi karyawan di PT. Petrokimia Gresik.
  - b. Untuk menerapkan ilmu yang telah diperoleh dalam perkuliahan, sehingga mahasiswa mampu menyelaraskan ilmu yang didapatkan di bangku kuliah dengan keadaan sebenarnya.
2. Bagi Perusahaan
- a. Diharapkan dapat memberikan masukan maupun saran bagi perusahaan tempat melaksanakan Praktik Kerja Lapangan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui manajemen remunerasi sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.
  - b. Mempunyai panduan tertulis yang digunakan untuk menganalisa proses dan tindakan korektif lainnya.
3. Bagi Universitas
- a. Diharapkan hasil laporan Praktik Kerja Lapangan (PKL) ini dapat digunakan sebagai literatur tentang sistem produksi dan manajemen remunerasi bagi universitas guna mengembangkan ilmu pengetahuan.
  - b. Sebagai sarana untuk menjembatani hubungan kerja sama antara perusahaan dengan pihak Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur di masa yang akan datang.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dalam penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang pendahuluan yang meliputi latar belakang, ruang lingkup, tujuan, manfaat, dan sistematika penulisan dari laporan praktek kerja lapangan ini.

## **BAB II      TINJAUAN PUSTAKA**

Bab yang berisikan mengenai tinjauan umum meliputi teori-teori dan penjelasan tentang sistem produksi dan tugas khusus yaitu mengenai manajemen remunerasi.

## **BAB III     SISTEM PRODUKSI**

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

## **BAB IV     TUGAS KHUSUS**

Bab ini membahas tentang tugas khusus laporan praktik kerja lapangan, yaitu tentang manajemen remunerasi karyawan yang diterapkan di PT. Petrokimia Gresik dan analisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial untuk memberikan usulan perbaikan kepada PT. Petrokimia.

## **BAB V      PEMBAHASAN**

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

## **BAB VI     KESIMPULAN DAN SARAN**

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

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**