

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Dari laporan Praktik Kerja Lapangan di PT. Petrokimia dapat ditarik suatu kesimpulan antara lain:

1. PT. Petrokimia menggunakan sistem produksi *Make To Stock* (MTS). *Make To Stock* merupakan sistem produksi yang memproduksi barang terus menerus untuk disimpan menjadi *stock*, kemudian produk atau barang akan selesai diproduksi sebelum ada pesanan dari konsumen. Untuk memproduksi pupuk NPK, PT. Petrokimia Gresik menggunakan beberapa mesin seperti: *pipe reactor*, *pre neutralizer reactor*, mesin granulator, mesin *rotary dryer*, mesin *cooler*, mesin *screening*, mesin *crusher*, dan mesin *coating*. Pada pabrik pupuk NPK mengalami beberapa proses produksi sebelum menjadi produk yang siap untuk dipasarkan. Pertama, bahan baku melewati proses granulasi atau bahan baku dibentuk menjadi butiran kecil seperti granul. Kedua, granul melewati proses pengeringan untuk mengeringkan granul yang memiliki banyak kandungan air. Ketiga, granul melewati proses pendinginan agar granul tidak saling menyatu satu sama lain. Keempat, dilakukan *screening* untuk dibentuk 3 kelompok granul yaitu produk *oversize*, *onsize*, dan *undersize*. Untuk produk *oversize* akan diumpakan ke mesin *crusher* dan produk *undersize* harus melewati proses granulasi kembali. Kelima, produk *onsize* dilakukan pelapisan cair agar terhindar dari aglomerasi pupuk majemuk. Terakhir, produk dilakukan proses *packaging* atau *bagging*. Pabrik pupuk NPK PT.

Petrokimia Gresik menghasilkan beberapa produk antara lain: pupuk NPK Phonska, pupuk NPK Phonska Plus, pupuk NPK Kebomas, pupuk NPK Petro Nitrat, pupuk NPK Petro Ningrat, pupuk Petro Niphos.

2. Manajemen remunerasi yang diterapkan untuk pemberian remunerasi kepada karyawan pada PT. Petrokimia Gresik ada 3 macam, antara lain:

- Remunerasi Berupa Gaji

Komponen gaji terdiri dari gaji pokok, tunjangan tetap berupa tunjangan jabatan dan tunjangan tidak tetap berupa tunjangan sarana.

- Remunerasi Berupa Kesejahteraan

Karyawan organik PT Petrokimia Gresik mendapatkan remunerasi lain berupa kesejahteraan seperti: bantuan biaya cuti, bantuan hari raya, bantuan perkawinan, bantuan duka, bantuan pindah, insentif triwulan, jasa operasi, imbalan pasca kerja, bantuan cuti besar, dan penghargaan kesetiaan kerja.

- Remunerasi Berupa Benefit

Karyawan organik PT. Petrokimia Gresik mendapatkan remunerasi lain berupa benefit seperti: BPJS ketenagakerjaan, cuti, fasilitas kesehatan, atribut dinas harian, atribut dinas lapang, rekreasi, koperasi karyawan, dan beras.

3. Secara umum, dapat dilihat bahwa remunerasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu instansi maupun perusahaan. Begitupun sistem remunerasi yang diberikan kepada karyawan di Departemen Remunerasi dan Hubungan Industrial PT. Petrokimia Gresik memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan. Jadi semisal PT. Petrokimia Gresik

memberikan remunerasi yang sesuai dengan Peraturan Pemerintah yang ada atau sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan maka kinerja karyawan PT. Petrokimia Gresik akan meningkat. Begitupun sebaliknya, jika beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak sesuai remunerasi yang diterima, maka kinerja karyawan akan menurun.

1.2 Saran

Dari kerja praktik yang telah dilakukan, saran-saran yang nantinya mungkin dapat membantu dalam perbaikan kinerja perusahaan yaitu:

1. PT. Petrokimia harus mempertahankan sistem remunerasi yang telah diterapkan saat ini karena remunerasi yang diberikan sudah sesuai dengan peraturan perundang-undangan sehingga nantinya karyawan dapat bekerja dengan baik karena merasa dirinya dihargai oleh perusahaan.
2. PT. Petrokimia Gresik sebaiknya meningkatkan pelayanan khususnya pada program praktik kerja lapangan agar informasi dan pengalaman yang didapat lebih maksimal.
3. PT. Petrokimia Gresik harus mempertahankan sikap disiplin terhadap seluruh karyawan agar produktivitas perusahaan dapat tercapai dan proses produksi dapat terlaksana dengan baik.