

BAB III

SISTEM PRODUKSI

3.1 SISTEM PRODUKSI

Sistem produksi pada PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA mencakup dari mulai perencanaan produksi, sistem produksi, perencanaan kebutuhan bahan baku dan bahan penunjang, perancangan produksi, biaya produksi, tata letak fasilitas produk, perawatan mesin, pengendalian kualitas, pengendalian persediaan, sampai kepada penanganan limbah.

3.1.1 PERENCANAAN PRODUKSI

Penyusunan strategi dalam sistem manufaktur, harus disesuaikan dengan lingkungan manufakturnya, yang berkaitan dengan pola permintaan konsumen terhadap produk yang dihasilkan oleh sistem manufaktur tersebut. Dalam sebuah perencanaan produksi terlebih dahulu kita membuat rencana produksi yang berdasarkan dari pertimbangan-pertimbangan sebagai berikut :

- a) Data banyaknya permintaan
- b) Forecasting
- c) Pengalaman dibidang proses
- d) Tenaga kerja
- e) Keadaan bahan baku

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA merupakan suatu perusahaan pembuatan furniture yang bekerja berdasarkan pesanan atau job order. Permintaan didapatkan dari *purchase order* atau pesanan dari pembeli atau buyer. Sehingga, PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA akan berproduksi jika ada pemesanan atau *purchase order* dari buyer, dengan jenis produk dan desain produk yang berasal dari buyer tersebut.

Setiap order yang diterima perusahaan berbeda-beda dari waktu ke waktu, baik dari segi kuantitas maupun spesifikasinya. Oleh karena itu, bagian produksi harus menyesuaikan dengan order yang ada baik mengenai jenis produksinya, dimensi, ukuran produk, penyediaan bahan baku, batas waktu pemesanan, kuantitas maupun kualitas yang diinginkan konsumen.

3.1.2 Sistem Produksi

Sistem merupakan rangkaian dari unsur-unsur yang secara teratur saling berkaitan dan saling bergantung juga saling mempengaruhi satu sama lain. Dan semuanya merupakan satu kesatuan dari pelaksanaan suatu kegiatan guna mencapai tujuan tertentu. Sedangkan produksi adalah rangkaian proses untuk menyediakan atau menghasilkan barang atau jasa yang dibutuhkan dan dikonsumsi oleh masyarakat. Suatu sistem mempunyai banyak komponen dan dalam produksi komponen-komponen tersebut meliputi :

- a) Bahan baku
- b) Mesin
- c) Tenaga kerja
- d) Informasi

Antar komponen satu dengan yang lain tidak dapat dipisahkan dan secara bersama-sama membentuk suatu sistem untuk mencapai tujuan akhir yang sama. Jadi secara sederhana sistem produksi dapat didefinisikan sebagai suatu keterkaitan antara unsur-unsur yang berbeda, terpadu menyatu dan menyeluruh dalam mentransformasikan masukan dan keluaran. Sistem produksi dalam suatu perusahaan akan memerlukan suatu input yang selanjutnya diproses dalam proses produksi untuk mendapatkan suatu output.

Sistem produksi pada PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA merupakan suatu keterkaitan antara unsur-unsur yang berbeda yang secara terpadu, menyatu dan menyeluruh untuk mentransformasikan masukan-masukan menjadi keluaran. Adapun unsur-unsur sistem produksi di PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA berupa input yang terdiri dari bahan baku utama (kayu mahoni), dan bahan pendukung serta bahan pembantu (triplek, kayu abasia, lem, aksesoris dll). Sedangkan untuk proses transformasinya berupa mesin-mesin, peralatan, utilitas,

tenaga kerja yang menjalankan proses produksi hingga didapat produk akhir berupa furniture.

3.1.3 Perencanaan Kebutuhan Bahan Baku dan Bahan Penunjang

Operator dalam melakukan pekerjaannya memerlukan bahan baku yang telah tersedia sesuai dengan kebutuhannya. Sehingga dalam perencanaan bahan baku harus diperhitungkan yang nantinya akan ditetapkan untuk proses produksi. Penetapan tersebut bisa diperoleh dari perhitungan forecasting dari data permintaan periode sebelumnya. Adapun bahan utama, bahan pendukung serta bahan pembantu atau pelengkap yang diperlukan oleh PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA dalam berproduksi, penjelasannya pada **BAB 2 (Proses Produksi)**. Untuk dimensi produk Night Stand datanya juga dapat dilihat pada **BAB 2 (Proses Produksi)**. Bahan baku utama yang digunakan oleh PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA adalah kayu jati dan kayu mahoni.

3.1.4 Perancangan Produksi

Kegiatan produksi dimulai ketika bagian marketing menerima purchase order dari buyer. Jika order disepakati, maka purchase order tersebut akan diteruskan kepada General Manager (GM) untuk dikonsultasikan dengan bagian Production Planning Inventory Control (PPIC). Setelah bagian PPIC menyanggupi, maka GM akan membuat surat ke bagian produksi dan logistik

untuk melihat persediaan bahan log, bahan drawer box dan hardware. Jika bahan-bahan tersebut mencukupi, bagian logistik akan menginformasikan ke bagian produksi untuk segera melakukan proses produksi. Jika tidak, maka bagian logistik akan mengorder bahan-bahan tersebut kepada supplier. Proses produksi dimulai dari departemen pembahanan, processing, finishing dan terakhir stuffing.

Setelah bahan baku ditetapkan persyaratan serta kualitasnya, maka langkah selanjutnya adalah merencanakan prosedur yang paling efisien untuk mengerjakan produk di tiap-tiap unit. Untuk itu perlu menentukan mesin dan peralatan yang diperlukan, data mengenai kualitas dan jumlah mesin yang tersedia, disamping pengalaman teknis yang bersangkutan.

3.1.5 Biaya Produksi

Biaya-biaya produksi yang terjadi antara lain biaya bahan baku utama, biaya bahan pendukung, biaya bahan baku tambahan, biaya packing, biaya tenaga kerja, biaya administarsi umum, biaya overhead, biaya pemasaran, biaya back order, biaya overtime, biaya subkontrak, biaya perawatan mesin, biaya perekrutan tenaga kerja baru.

3.1.6 Tata Letak Fasilitas

Ada empat macam tipe tata letak secara klasik yang umum diaplikasikan dalam desain layout yaitu,

1. Tata letak berdasarkan fungsi atau macam proses (Process Layout)
2. Tata letak berdasarkan aliran produk (Product Layout)
3. Tata letak berdasarkan lokasi material tetap (Fixed Position Layout)
4. Tata letak berdasarkan kelompok produk (Group Technology Layout)

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA mengatur tata letak fasilitasnya dengan mengkombinasikan antara product layout dengan process layout. PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA mengatur dan menempatkan mesin serta fasilitas produksi ke dalam departemen dengan mengkombinasikan kedua tipe tersebut.

3.1.7 Maintenance (Perawatan Mesin)

Untuk mencapai produk dengan kualitas dan kuantitas yang maksimal dalam proses yang efektif dan efisien, maka mesin produksi sebagai alat untuk membuatnya/memproses harus dalam kondisi yang baik. Bagian maintenance yang dibantu oleh petugas dibagiannya masing-masing melaksanakan

- ♦ pemeriksaan mesin/alat produksi, yang diatur sebagai berikut :

1. Tindakan pencegahan/preventif

Tindakan pencegahan kerusakan ini dilakukan agar mesin selalu dalam kondisi yang optimal saat melakukan aktivitasnya. Dalam pencegahan ini biasanya dilakukan pada saat sebelum mesin beroperasi dan pada saat

mesin selesai beroperasi. Perawatan ini dilakukan secara kontinyu, misalnya sebelum bekerja, mesin harus diberi pelumas, dibersihkan, serta dipanaskan terlebih dahulu. Pada saat setelah operasi mesin harus dibersihkan sehingga mesin yang ditinggalkan akan selalu dalam keadaan bersih dan tentu saja terawat.

2. Perbaikan

Perbaikan dilakukan setelah mesin atau peralatan sudah tidak dapat lagi menjalankan fungsinya sebagaimana mestinya (rusak). Perbaikan mesin yang rusak dilakukan oleh mekanik dari bagian maintenance.

3.1.8 Pengendalian Kualitas

Pengendalian kualitas adalah suatu usaha untuk selalu menetapkan nilai tertentu dari benda atau produk dalam batas-batas yang ditetapkan, baik oleh manusia sebagai batas definitif maupun batas-batas teori kemungkinan dan teori pengembalian bahan uji.

Proses pengendalian kualitas PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA dilakukan dalam tiga bagian.

1. Pengendalian Kualitas Bahan Baku

Pengendalian kualitas bahan baku dimulai dari penerimaan bahan baku yang berupa log kayu. Log kayu dikelompokkan berdasarkan kualitas dan kuantitas yang ditentukan perusahaan.

Perusahaan akan menerima bahan baku yang dipasok dari supplier yang memenuhi standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Apabila ternyata bahan baku yang dipasok tidak sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dikehendaki maka, barang tersebut akan dikembalikan.

2. Pengendalian Proses

Pengendalian proses dilakukan oleh bagian Quality Control yang bertanggung jawab pada Team PPIC. Pengendalian proses dilakukan di tiga Departemen yaitu :

1. Pada departemen pembahanan basah kualitas ditentukan pada dimensi dan ketepatan ukuran dari papan dan balok yang dibelah. Sedangkan pada pembahanan kering kualitas kandungan air sangat diperhatikan agar tidak terdapat bahan basah yang masuk proses.
2. Pada departemen processing, kualitas ditentukan berdasarkan dimensi/ukuran, kehalusan, bentuk dan kerapatan dalam assembling

dengan ketentuan tidak boleh ada cacat karena proses pemotongan, kesalahan dalam pengamplasan atau sanding.

3. Pada departemen finishing kualitas ditentukan berdasarkan kesesuaian warna, kehalusan, kebersihan, kelengkapan aksesoris/hardware, dimensi/ukuran dan kekokohan konstruksi.

3. *Pengendalian Kualitas Produk Jadi*

Pengendalian kualitas produk jadi ini dilakukan sebelum produk di Stuffing yaitu pemuatan produk ke dalam container. Syaratnya kehalusan, shining, kebersihan, bebas dari kesan tidak rata akibat dari lem laminasi, ketebalan cat, kerapian karton box, bebas guncangan, kerapatan isolasi, serta kesesuaian karton box dengan ukuran produk jadi.

3.1.9 Pengendalian Persediaan

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA ini mempunyai kebijaksanaan untuk persediaan bahan baku adalah dalam bentuk bahan baku kering. Bahan baku kering yaitu kayu yang berupa papan dan balok yang telah di Klin Dry sehingga hanya mengandung air kurang dari 8%.

3.1.10 Penanganan Limbah

Penanganan limbah di PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA selama ini cukup baik. Hal ini dengan tidak adanya keluhan baik dari karyawan maupun

masyarakat sekitarnya. Di samping itu juga tidak ada karyawan yang sakit karena tidak terjaminnya kesehatan lingkungan pabrik. Keadaan ini tentunya tidak terlepas dari peran aktif seluruh karyawan untuk menjaga kebersihan lingkungan. Limbah yang dikeluarkan oleh PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA terdiri dari 2 jenis limbah, yaitu kayu sambitan dan serbuk kayu. Untuk serbuk kayu dijual kepada pengusaha/pengerajin gerabah dengan harga 1 rit sebesar Rp 25.000,00.

3.2 Sistem Manajemen Industri

Manajemen telah ada sejak manusia pertama kali menyadari bahwa antar masyarakat perlu saling bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu seiring dengan perkembangan ekonomi dan sistem nilai dalam masyarakat. Perkembangan manajemen selanjutnya ditunjang oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menyusul semakin kompleksnya kapasitas permasalahan yang dihadapi dalam organisasi perusahaan modern. Manajemen sering didefinisikan sebagai ilmu dan seni, dimana yang dimaksud dengan ilmu adalah menggunakan dasar-dasar pengetahuan yang terorganisir, sedangkan yang dimaksud seni dalam hal ini adalah kecakapan untuk mencapai hasil konkrit yang diinginkan, sehingga ilmu dan seni merupakan satu kesatuan yang saling melengkapi. Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen sebagai suatu seni

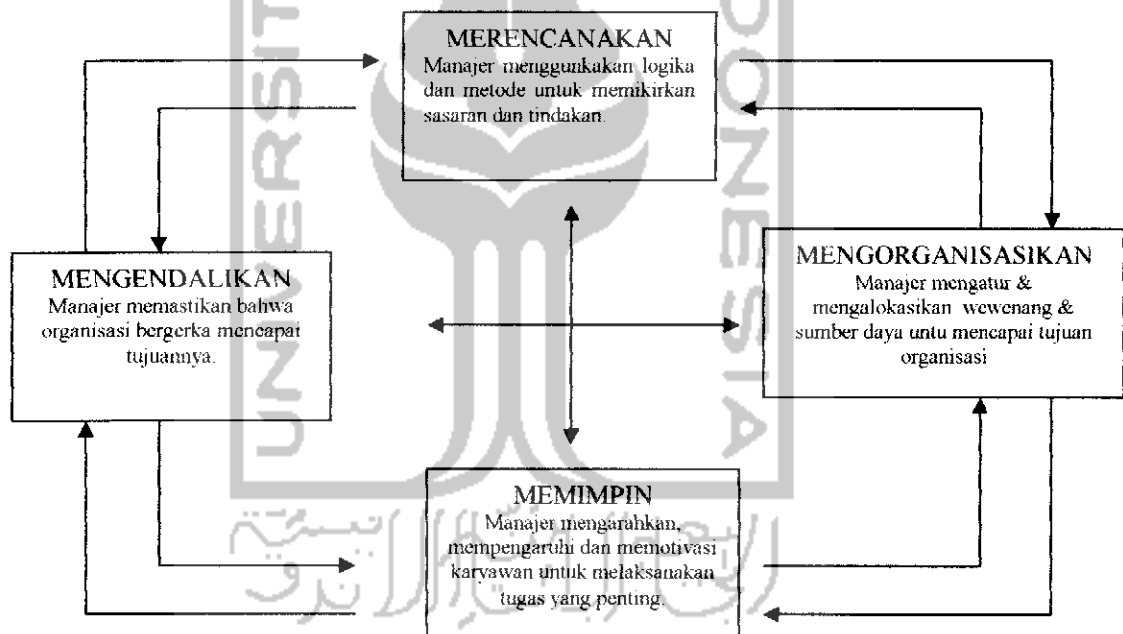
untuk mengerjakan pekerjaan orang lain. Definisi ini didasarkan pada kenyataan bahwa para manager mengatur orang lain untuk melaksanakan tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Stoner dan Winkel, manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, mengendalikan usaha-usaha anggota organisasi dan proses penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal yang hampir sama dikemukakan oleh Terry, menurutnya manajemen adalah proses tertentu yang terdiri dari kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari berbagai definisi manajemen, yang terpenting adalah bahwa permasalahan manajemen selalu berkaitan dengan proses untuk memelihara kerja sama sekelompok orang dalam satu kesatuan yang utuh dan secara paralel juga upaya memanfaatkan unsur dari manajemen untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Bila kita merujuk pada manajemen sebagai suatu proses untuk menekankan bahwa semua manajer terlibat dalam suatu aktifitas yang saling terkait untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Proses dalam hal ini adalah cara sistematis yang sudah ditetapkan dalam melakukan kegiatan. Yang dimaksud proses manajemen adalah suatu kerangka kerja yang harus dilaksanakan manajemen

dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi. Secara umum, proses manajemen adalah sebagai berikut:

- a) Merencanakan (Planning)
- b) Mengorganisasikan (Organizing)
- c) Memimpin (Leading)
- d) Mengendalikan (Controlling)



Gambar 3.1 Sifat Interaktif Proses Manajemen

Merencanakan merupakan proses pemilihan informasi dan pembuatan asumsi-asumsi mengenai keadaan dimasa yang akan datang. Manager bertugas untuk memikirkan dengan matang sasaran dan tindakan berdasarkan beberapa metode, rencana atau logika dan bukan berdasarkan perasaan. Rencana

mengarahkan tujuan organisasi dan menetapkan prosedur terbaik untuk mencapainya. Rencana dalam kegiatan manajemen berwujud:

1. Kebijakan

Merupakan rencana yang menerangkan keseluruhan kegiatan secara umum dan komprehensif yang menjadi pegangan dalam pelaksanaan kegiatan.

2. Prosedur

Rencana yang mendefinisikan tata cara pengerjaan suatu kegiatan secara kronologis.

3. Metode

Rencana yang mendefinisikan tindakan-tindakan yang harus dilakukan untuk menjalankan suatu kegiatan.

4. Standar

Suatu gambaran pencapaian yang diharapkan dari kegiatan-kegiatan yang direncanakan.

5. Anggaran

Rencana mengenai penerimaan dan pengeluaran uang dalam suatu kegiatan.

6. Program

Merupakan rencana komperhensif yang menyangkut pemakaian sumber daya secara integratif, termasuk jadwal pelaksanaan kegiatan.

Selain hal-hal tersebut diatas, rencana merupakan pedoman untuk:

- a) Organisasi memperoleh dan menggunakan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan.
- b) Anggota organisasi guna melaksanakan aktiva secara konsisten dengan tujuan dan prosedur yang telah ditetapkan.
- c) Memonitor dan mengukur kemampuan untuk mencapai tujuan, sehingga tindakan korektif dapat diambil bila kemajuan tidak memuaskan.

Mengorganisasikan merupakan proses mengatur dan mengalokasikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi, sehingga dapat mencapai sasaran organisasi yang diinginkan. Keefektifan suatu organisasi tergantung kepada kemampuannya untuk mengarahkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan. Sehingga apabila pekerjaan organisasi makin terpadu dan terkordinasi dengan baik, maka organisasi tersebut akan efektif.

Memimpin meliputi mengarahkan, mempengaruhi dan memotivasi karyawan untuk melaksanakan tugas. Pada hakekatnya, ~~memimpin~~ menyentuh hubungan antara manager dan setiap orang yang bekerja pada mereka. Tugas manajemen

adalah menggerakkan sumber daya manusia ke arah rencana yang telah ditetapkan dan sumber daya manusia itu dapat melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien.

Mengendalikan adalah proses evaluasi kinerja dan bila ada penyimpangan dari rencana, maka harus dilakukan perbaikan. Dengan demikian, pengendalian bukan mencari kesalahan melainkan berusaha agar tidak terjadi kesalahan. Manager harus yakin bahwa tindakan yang dilakukan anggota organisasi benar-benar menggerakkan organisasi ke arah sasaran yang telah dirumsukan. Pada tahap ini melibatkan elemen-elemen berikut ini :

- a) Menetapkan standar prestasi kerja
- b) Mengukur prestasi saat ini
- c) Membandingkan prestasi saat ini dengan standar yang telah ditetapkan.
- d) Mengambil tindakan korektif bila ada penyimpangan yang diketahui.

3.2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia menurut pengertian Harbison adalah mencakup semua energi, keterampilan, bakat dan pengetahuan manusia yang berguna, yang secara potensial harus dipergunakan untuk tujuan produksi barang dan jasa yang bermanfaat. Menurut beberapa ahli, antara lain Filippo, Miles dan Sikula, menyatakan pandangan tentang tenaga kerja, yaitu melalui pendekatan sumber

daya manusia. Pendekatan ini menekankan pada manusia sebagai makhluk yang berhasrat mengaktualisasikan diri serta memandang pemanfaatan manusia sebanyak mungkin yang digunakan dalam kegiatan produktif. Konsekuensi timbulnya gerakan manajemen sumber daya manusia tidak dilihat sebagai makhluk yang butuh sandang, papan, keamanan, sosial dan penghargaan tetapi juga butuh mengaktualisasikan dirinya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan fungsi staf, yang berarti bahwa proses manajemen sumber daya manusia merupakan prosedur yang berlangsung secara kontinyu dan berusaha mempertahankan organisasi agar mendapatkan orang yang tepat untuk posisi yang tepat.

3.2.1.1 Tenaga Kerja

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA, berdasarkan data sampai bulan Desember 2003 memiliki karyawan sebanyak 1.818 orang, dengan perincian sebagai berikut:

- a. Tenaga Kerja Asing : -
- b. Tenaga Kerja Indonesia :
 - Sarjana : 16 orang
 - Sarjana muda : -
 - SLTA/SKMA : 646 orang

- SMP : 448 orang
- SD : 556 orang
- Non Sekolah : 150 orang
- Penguji Kayu : 2 orang

Sumber : RPBI 2003

3.2.1.2 Sistem Jam Kerja

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA menerapkan jam kerja sebagai berikut:

1. Shift A mulai kerja dari pukul 07.00-19.00 dengan waktu istirahat pukul 11.00-12.00
2. Shift B mulai kerja dari pukul 19.00-07.00 dengan waktu istirahat dari pukul 02.00-03.00
3. Jam lembur untuk shift A dihitung dari pukul 15.00-19.00, sedangkan untuk shift B dihitung dari pukul 03.00-07.00
4. Jam kerja khusus untuk borongan dan umum dari pukul 07.00-15.00
sedangkan untuk keperluan yang lainnya mengikuti peraturan yang sudah disebutkan diatas dengan pergantian shift dilakukan setiap 2 minggu sekali.

Jam kerja normal adalah 8 jam, yaitu seperti yang disebutkan diatas mulai dari pukul 07.00-15.00. Pada prakteknya karyawan produksi bekerja antara 10 jam sampai 12 jam sehari dengan menerima upah lembur.

Jumlah nilai kompensasi yang dipergunakan sebagai dasar perhitungan upah lembur tidak boleh kurang dari 75 % dari jumlah seluruh upah yang dibayarkan dalam satuan upah yang sama.

Jika jumlah kompensasi tersebut lebih dari 75 % dari jumlah penerimaan, maka dipakai kompensasi tersebut. Jika kurang dari 75 % maka dipakai 75 % dari jumlah penerimaan.

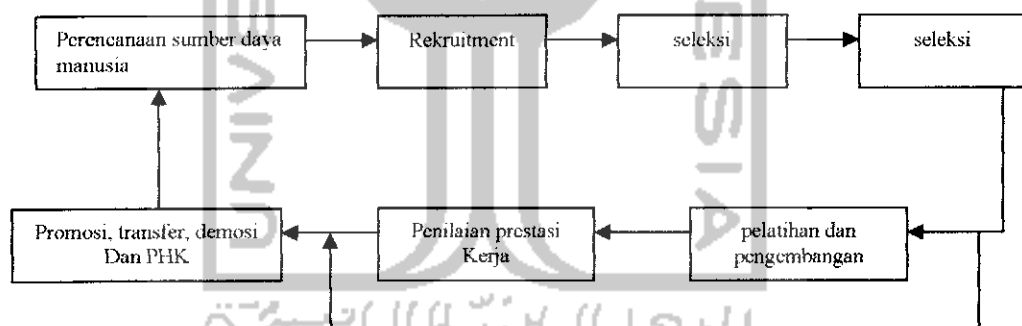
3.2.1.3. Perencanaan Tenaga Kerja

Manager harus mampu meramalkan kebutuhan perusahaan di masa yang akan datang, bukan hanya sekedar memenuhi kebutuhan tenaga kerja sewaktu-waktu. Perencanaan tenaga kerja ini mempunyai 4 aspek dasar yang harus dipenuhi, yaitu:

1. Perencanaan untuk kebutuhan masa depan dengan memutuskan beberapa banyak orang dengan keterampilan tertentu yang dibutuhkan perusahaan.
2. Perencanaan keseimbangan masa depan dengan membandingkan kebutuhan tenaga kerja dengan yang ada sekarang yang diharapkan masih bekerja.

3. Perencanaan untuk merekrut dan memberhentikan tenaga kerja.
4. Perencanaan pengembangan tenaga kerja.

Tahap pertama dalam meramalkan kebutuhan tenaga kerja adalah persiapan untuk mengganti tenaga kerja yang keluar. Kemudian rencana masa depan perusahaan perlu dianalisa untuk memperkirakan pengaruh yang signifikan terhadap kebutuhan tenaga kerja dan jika perusahaan merencanakan perluasan, harus dianalisa jabatan mana yang memerlukan pengurangan dan penambahan tenaga kerja.



Gambar 3.2 Proses Manajemen SDM dalam Organisasi

3.2.1.4. Rekrutment Tenaga Kerja

Rekrutment tenaga kerja merupakan proses dalam manajemen sumber daya manusia dengan tujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan jabatan dalam organisasi. Dalam penarikan tenaga kerja, PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA selalu mengadakan seleksi, yaitu didasarkan atas

kemampuan/potensi yang dimiliki calon karyawan tanpa ada unsur subyektif dari penyeleksi secara pribadi. Adapun tindakan-tindakan atau prosedur-prosedur yang biasanya dilakukan oleh PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA untuk mendapatkan tenaga kerja dari berbagai sumber, antara lain diperoleh dari:

1. Surat lamaran yang masuk secara kebetulan.

Apabila lamaran yang telah masuk memenuhi persyaratan yang akan diisi, maka calon karyawan/pelamar dipanggil ke perusahaan untuk mengikuti seleksi karyawan lebih lanjut.

2. Kerabat atau rekan-rekan karyawan yang memenuhi persyaratan yang telah ditentukan. Disamping itu, PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA mengutamakan penduduk di sekitar lokasi pabrik.

3. Melayangkan iklan disurat kabar.

Hal ini dilakukan untuk mendapatkan calon karyawan yang akan menduduki jabatan yang kosong dengan efisiensi dan efektifitas tinggi.

Teori Manajemen sumber daya manusia menjelaskan bahwa sumber-sumber tenaga kerja berasal dari:

- 1 Sumber dari dalam perusahaan sendiri

Adakalanya perusahaan merekrut dan mempromosikan tenaga kerja dari dalam perusahaan sendiri dengan tujuan tertentu. Kebijakan ini mempunyai

tiga keuntungan.. Pertama, orang yang direkrut sudah mengenal budaya perusahaan dan anggotanya. Kedua, dapat memperkuat loyalitas dan memberi inisiatif usaha yang lebih tinggi di antara karyawan perusahaan. Ketiga, lebih mudah merekrut atau mempromosikan orang dari dalam perusahaan dibandingkan dari luar perusahaan.

2 Sumber dari luar perusahaan

Perusahaan perlu penambahan tenaga baru untuk menambah kapasitas produksi yang lebih besar atau untuk menggantikan karyawan yang akan memasuki masa pensiun.

Sumber-sumber dari luar perusahaan antara lain:

- a. Lembaga-lembaga pendidikan
- b. Badan-badan penempatan kerja
- c. Sumber-sumber lain.

3.2.1.5. Proses Seleksi Tenaga Kerja

Proses seleksi merupakan bagian terpenting dari pengadaan tenaga kerja baru.

Untuk calon tenaga kerja yang telah memenuhi persyaratan, maka calon karyawan tersebut akan dipanggil berdasarkan atas kemampuan dan kecakapan yang mereka miliki. Pengaturan dan penempatan mengenai syarat-syarat yang diperlukan merupakan wewenang perusahaan, sehingga perusahaan perlu membuat aturan

bakunya. Adapun proses rekrutment tenaga kerja yang dilakukan di PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA terdiri dari beberapa tahapan. Tahap pertama, adalah seleksi administrasi, yaitu pemeriksaan kelengkapan administrasi pelamar yang biasanya berupa usia, status, pengalaman bekerja, pendidikan yang pernah dilalui, surat kelakuan baik, dan sebagainya.

Apabila pelamar lolos pada seleksi tahap pertama, maka tahap berikutnya adalah wawancara awal. Hal ini dilakukan untuk mengenal kepribadian pelamar secara lebih dekat. Tahap yang ketiga adalah test kepribadian yang bertujuan untuk mengetahui bakat serta kemampuan pelamar. Tahapan yang terakhir adalah wawancara akhir yang bertujuan untuk mengetahui motivasi-motivasi seandainya pelamar bekerja di perusahaan ini.

3.2.1.6. Sosialisasi dan pengembangan jabatan

Sosialisasi bagi karyawan didesain untuk membekali karyawan baru dengan informasi yang diperlukan agar dapat berfungsi secara nyaman dan efektif dalam perusahaan. Sosialisasi menyampaikan tiga macam informasi, yaitu:

- a) Informasi umum mengenai kerja rutin sehari-hari
- b) Tinjauan sejarah organisasi, tujuan, operasi, dan produk disamping bagaimana pekerjaan karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

- c) Presentasi terinci kebijaksanaan perusahaan, peraturan kerja dan tunjangan pegawai.

Pengembangan jabatan bisa mengandung makna positif dan juga bermakna negatif. Bermakna positif apabila terjadi peningkatan jabatan/transfer. Sedangkan bermakna negatif apabila karyawan mengalami penurunan jabatan/demosi bahkan dapat berupa pemutusan hubungan kerja.

3.2.1.7. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja merupakan siklus/proses manajemen sumber daya manusia, yakni proses pelepasan keterkaitan kerjasama antara perusahaan dan tenaga kerja baik atas permintaan karyawan maupun atas kebijaksanaan perusahaan yang memandang bahwa tenaga kerja tersebut tidak mampu lagi memberikan produktivitas kerja atau karena kondisi perusahaan yang tidak memungkinkan pada dasarnya perusahaan menghindari adanya pemutusan hubungan kerja. Ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya pemutusan hubungan kerja, antara lain:

A. Pemutusan hubungan kerja atas permohonan sendiri

1. Pengajuan permohonan pengunduran diri oleh karyawan yang bersangkutan harus memberitahu terlebih dahulu kepada perusahaan

paling lambat 14 sampai 30 hari sebelum saat pemutusan hubungan kerja.

2. Selama tenggang waktu, yaitu sejak pekerja mengajukan permohonan pengunduran diri sampai pada saat dilakukannya pemutusan hubungan kerja, pekerja yang bersangkutan wajib bekerja dengan tanggung jawab secara normal.

B. Pemutusan hubungan secara hormat

1. Karyawan yang bersangkutan meninggal dunia.
2. Perusahaan menganggap perlu adanya penghematan.
3. Karyawan yang bersangkutan mencapai batas umur.
4. Kondisi fisik karyawan yang bersangkutan sudah tidak memungkinkan lagi untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan dalam perusahaan.

C. Pemutusan hubungan kerja secara tidak terhormat

1. Berusaha mencari keuntungan bagi dirinya dengan menyalahgunakan jabatan atau kedudukan diperusahaan.
2. Memberikan keterangan yang tidak benar tentang dirinya.
3. Melakukan tindakan kejahatan.
4. Minum minuman keras, membawa narkoba dilingkungan perusahaan.

5. Melakukan tindak asusila.
6. Menyebarkan rahasia perusahaan.
7. Tidak masuk kerja secara berulang-ulang tanpa alasan.
8. Tidak mengindahkan peringatan yang diberikan sebelumnya.

3.2.1.8. Sistem Kompensasi dan Tunjangan

Sistem kompensasi atau pengupahan yang diterapkan dalam manajemen PT.

PROLINDO ORIGINALS PERKASA dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 : Sistem kompensasi

	Gaji pokok (Rp)	Upah Lembur (Rp / Jam)	Upah Insentif (Rp / bulan)
Harian	4.500	$1/173 \times \text{Gaji Pokok}$	10.000
Bulanan	135.000 -1.000.000	$1/173 \times \text{Gaji Pokok}$	-
Borongan	14.000	-	-

Tunjangan yang diterima karyawan:

1. Tunjangan prestasi
2. Tunjangan hari raya
3. Tunjangan pengobatan

Sesuai peraturan pemerintah UU No. 3/1992, maka perusahaan wajib mengangsuransikan karyawannya pada PT. Jamsostek.

3.3. Manajemen Pemasaran.

Pemasaran dapat didefinisikan sebagai suatu sistem secara keseluruhan dari suatu kegiatan bisnis, yang dirancang, merencanakan, menentukan harga, mempromosikan dan mendistribusikan barang dan jasa yang dapat memuaskan keinginan konsumen. Apabila diambil intisari dari definisi di atas, maka konsep pemasaran terdiri dari empat unsur, yaitu produk, harga, distribusi, dan promosi.

3.4. Sistem Informasi Manajemen

Keberadaan sistem informasi manajemen (SIM) dalam perusahaan/organisasi sangatlah penting. Hal ini menjadi sangat penting mengingat tujuan suatu sistem informasi manajemen adalah menyajikan informasi untuk pengambilan keputusan pada perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian, pengendalian kegiatan, operasi sub sistem/tingkatan fungsional suatu perusahaan dan menyajikan sinergi organisasi pada proses. Singkatnya perusahaan berkepentingan dalam 3 sistem, yaitu:

- a) Sistem sosial yang disebut organisasi
- b) Sistem manajemen yang digunakan dalam praktek untuk memperbaiki operasi, produktivitas organisasi dan subsistemnya.

- c) Sistem informasi manajemen yang menyajikan informasi untuk pengambilan keputusan perihal integrasi organisasi melalui proses manajemen.

Tingkatan fungsional dikelompokkan berdasarkan fungsi dan karakteristik dengan maksud untuk menghindari terjadinya tumpang tindih antara pekerjaan satu dengan pekerjaan yang lainnya.

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA mengelompokkan fungsional organisasinya berdasarkan struktur organisasi sebagai berikut:

1. Pemilik

- a) Memimpin jalannya perusahaan di pusat perusahaan
- b) Menjalin hubungan dengan perusahaan lain
- c) Merencanakan langkah-langkah yang akan dilakukan untuk mendapat keuntungan maksimal
- d) Menentukan tujuan perusahaan baik tujuan jangka pendek maupun jangka menengah, jangka panjang

2. Kepala Unit

- a) Mengkoordinir seluruh kegiatan yang ada pada cabang perusahaan yang dipimpinnya, dan seluruh bagian dibawahnya agar tercapai keharmonisan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

b) Bertanggung jawab atas pelaksana dan jalan perusahaan

3. Bagian Keuangan

a) Mengurusi keuangan dan bertanggung jawab kepala unit

4. Bagian umum, Dibagi menjadi:

1. Administrasi data

- a. Mencatat transaksi yang berhubungan dengan aktifitas perusahaan
- b. Membuat catatan mengenai jumlah inventaris yang dimiliki
- c. Mengurusi arsip dan surat menyurat

2. Adminitrasi Gudang

- a. Mengawasi keluar masuknya barang setengah jadi
- b. Mencegah dan bertanggung jawab terhadap barang yang ada agar tidak mengalami kerusakan atau kehilangan
- c. Membuat lebel untuk setiap barang produksi

5. Bagian Unfinish

- a. Mengurusi barang $\frac{1}{2}$ jadi, dalam hal inimendatangkan barang $\frac{1}{2}$ jadi untuk diproduksi.
- b. Bertanggung jawab atas setiap jenis barang $\frac{1}{2}$ jadi

6. Bagian Finishing

- a) Mengurusi proses produksi
- b) Mengurusi pengepakan barang produksi

Untuk menunjang kelancaran sistem informasi manajemen, saat ini PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA telah memanfaatkan sistem komputer (computerize system).

3.5 Keselamatan Kerja

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA dalam menangani masalah keselamatan kerja bertujuan untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi dan produktivitas nasional.

PT. PROLINDO ORIGINALS PERKASA dalam menangani keselamatan kerja dari karyawannya yaitu dengan memberikan/menetapkan peraturan-peraturan yang wajib dipatuhi oleh para karyawan selama berada di lingkungan kerja. Adapun peraturan-peraturan tersebut antara lain :

1. Pekerja selama bekerja wajib menggunakan masker
2. Khusus untuk operator dan pekerja di lokasi bising wajib menggunakan tutup telinga.
3. Di Unit Klin Dry dan Ketel Uap serta finishing/cat 1 minggu sekali diberi minum susu. Fungsi susu disini adalah untuk menetralsisir polusi yang dihirup oleh pekerja selama 1 minggu bekerja di Unit tersebut.