



BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang didapatkan dalam kegiatan praktik kerja lapangan kali ini adalah:

1. Sistem Produksi

- PT. Surabaya Wire merupakan perusahaan yang menggunakan aliran produksi campuran. Sistem produksi utama yang digunakan adalah *flowshop* yang bertipe *Make to Stock*. Perusahaan ini juga melakukan sistem produksi *job shop*, yaitu menerima pesanan khusus produk olahan kawat paku yang biasa disebut *Make to Order*.
- Bahan baku utama yang digunakan untuk produksi kawat dan paku adalah *wire rod*. Ada juga bahan tambahan yang digunakan pada proses pemolesan paku yaitu bahan serbuk gergaji.
- Pada proses produksi kawat, *wire rod* melalui proses tarik pada *Drawing Machine*, kemudian kawat melalui proses annealing atau pemanasan pada *Annealing Furnace*, setelah itu proses penimbangan, dan terakhir adalah proses *packaging* dan *palleting*.
- Pada proses produksi paku, kawat melalui proses nail making pada *Nail Maker Machine*, kemudian paku yang telah jadi melalui proses nail polishing atau pemolesan pada *Nail Polishing Barrel Machine*, kemudian dilakukan proses penimbangan dan *packaging*, setelah itu proses strapping dan *wrapping* pada *Shrink Packaging Machine* dan *Strapper*, serta yang terakhir adalah proses *palleting*.
- Tata letak produksi di PT. Surabaya Wire menggunakan *product layout*. Tata letak ini mengelompokkan seluruh mesin berdasarkan produk yang dibuat.
- PT. Surabaya Wire menggunakan pola aliran bahan lurus atau torik. PT. Surabaya Wire menggunakan pola ini karena produksi yang dilewati tiap produk tidak terlalu banyak.



**LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN
PT. SURABAYA WIRE
PERIODE JANUARI-FEBRUARI 2021**



2. Manajemen Sumber Daya Manusia

- teknik perekrutan di PT. Surabaya Wire yaitu, menganalisa kebutuhan posisi perusahaan, memasang iklan lowongan pekerjaan, memproses lamaran atau penyaringan karyawan baru, tes tulis, wawancara, penempatan, pelatihan.
- Untuk mengevaluasi kinerja karyawan yang berkualitas diperlukan teknik penilaian yang cocok dengan kebutuhan perusahaan. Oleh karena itu, dilakukan penilaian berupa *Individual Performance Appreciate*. Berikut ini teknik penilaian karyawan berdasarkan kriteria yang dimiliki karyawan yang dibutuhkan oleh PT. Surabaya Wire, yaitu, *capability, character, contribution*.
- Training di PT. Surabaya Wire biasanya dilaksanakan secara internal dan eksternal. Untuk secara internal, biasanya materi training diberikan oleh kepala bagian masing-masing, ada yang diberikan sesuai kebutuhan dan ada yang terencana. Sesuai kebutuhan artinya, pemberian materi training dilakukan ketika terjadinya kendala dan dilaksanakan secara spontan di lapangan. Sedangkan terencana artinya, pemberian materi training biasanya rutin dilakukan sesuai jadwal yaitu 1-3 bulan. Adapun untuk training eksternal, seperti seminar dan pelatihan standar mutu atau ISO 9001. Tujuan dari training yaitu, untuk meningkatkan produktivitas, untuk meningkatkan kestabilan dan keluwesan organisasi, untuk mengurangi pengawasan, untuk memperbaiki moral untuk mengurangi kemungkinan terjadinya kecelakaan.
- PT. Surabaya Wire ini terdapat jenjang karir dikarenakan ada atasan yang pensiun, mengundurkan diri, atau alasan lainnya. Pada perusahaan ini menetapkan prasyarat karyawan mengenai jenjang karir. Adapun jenjang karir pada perusahaan ini diperoleh dengan dilakukannya *grade assessment*, berupa tes tulis mengenai perusahaan dan tes teknis operasional dari bidangnya masing-masing. Selain tes tersebut, dilakukanlah survei dengan membagikan kuisioner ke rekan-rekan kerja dan atasan untuk menguji kevalidan hasil penilaian yang diperoleh. Tidak hanya tes tulis dan tes teknis, PT. Surabaya Wire juga melakukan tes lisan dengan pimpinannya masing-masing. Tes lisan ini merupakan tes terakhir yang digunakan untuk mengukur kemampuan dasar dari karyawan terkait, dengan tujuan apakah karyawan tersebut layak atau tidak mendapatkan kenaikan jabatan.



**LAPORAN PRAKTIK KERJA LAPANGAN
PT. SURABAYA WIRE
PERIODE JANUARI-FEBRUARI 2021**



6.2 Saran

Adapun saran yang didapatkan dalam kegiatan praktik kerja lapangan kali ini adalah:

1. Sebaiknya pada divisi manajemen sumber daya manusia (*HRD*) yang ada pada PT. Surabaya Wire perlu dilakukan penambahan personil atau karyawan guna meningkatkan efektivitas dalam bekerja.
2. Sebaiknya perlu diadakan riset pada divisi manajemen sumber daya manusia (*HRD*) untuk mengevaluasi kinerja saat ini, sehingga dapat melakukan perbandingan dengan kinerja sebelumnya ataupun kinerja dari perusahaan lain.
3. Sebaiknya PT. Surabaya Wire menambahkan pelatihan yang memiliki standart internasional sehingga karyawan PT. Surabaya Wire mempunyai nilai lebih di banding perusahaan yang lain.