BAB III

PROFIL PERUSAHAAN

3.1 TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

PT. Heksatex Perusahaan ini berdiri pada tahun 1996 yang pada awal nya beralamat di daerah cikancung rancaekek, dan pada saat itu status kepemilikan status kepemilikan tanah dan bangunan yang di tempatinya dalam status kontrak.

Mungkin dengan hasil produksi yang kualitas nya sangat baik, tentunya memberikan yang terbaik dan kepuasan buat para konsumen nya,oleh karena itu permintaan pasar dengan hasil produksinya semakin meningkat, dan pastinya mendapatkan keuntunga (LABA) yang sangat besar.

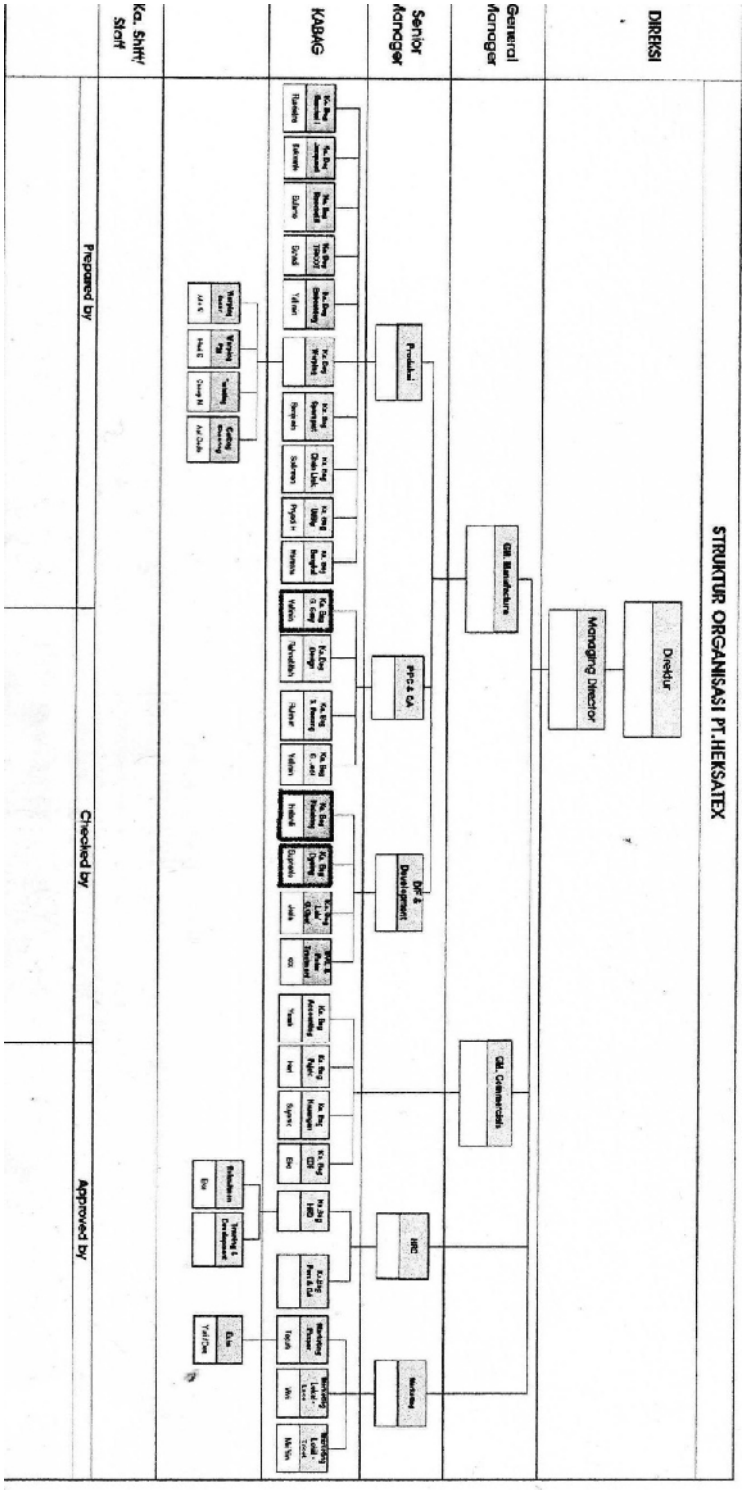
Mungkin dengan itu perusahaan yang bergerak di bidang textile ini terus mengembangkan sayap nya dengan membeli sebuah pabrik kosong, yang dulu nya bekas pabrik yang bergerak di bidang textile juga yang telah lama tidak di isi karena mengalami kebangkrutan, dan pada tahun 1996 /1997 pindahlah perusahaan tersebut ke daerah nanjung kp mencut 02 km10 dan PT. Heksatex lah **t**empat saya melaksanakan praktek kerja lapangan (PKL),.

Perusahaan ini bergerak di bidang textile textile yang menghasilkan beberapa jenis produk seperti KAIN BURKAT, Bahan dasar TAS, SEPATU DLL..

Sedangkan di lihat dari produksi nya proses pembuatan di lakukan semua di sini(PT. heksatek), dari mulai benang di proses perajutan kain,,pewarnaan kain (celup), Proses FInising, dan sampai jadi sampai proses pengiriman juga(dalam kota), biasa nya lalau export mengunnakan jasa paket

3.2 STRUKTUR OGANISASI

Striktur organisasi dan deskripsi kerja di pt. heksatex sudah terlealisasi dengan baik, di lihat dari struktur organisasi nya mungkin sama dengan perusahaan-perusahaan lain seperti dari tingkat direksi tetap jabatan pertama tertinggi adalah direktur dan selanjutnya managing direktur, sedangkan dari tingkat general manger ada 2 jabatan penting di situ yang masing-masing nya memiliki alur kerja yang berbeda, yang pertama Gm manufacture,dan yang ke dua Gm commercial.dan berikut gambaran struktur organisasi nya berikut sampai dengan bagan_bagan tiap departemen.



Gambar struktur organisasi

a. MANAJEMEN SUMBER MANUSIA

Manajemen Sumber Daya Manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen personalia akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah (kuantitas) dan tipe (kualitas) yang tepat.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.[Bagian atau unit yang biasanya mengurusi sdm adalah departemen sumber daya manusia atau dalam bahasa inggris disebut HRD atau human resource department. Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Tujuan-tujuan MSDM terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya

manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya bagi keuntungan masyarakat dapat menyebabkan hambatan-hambatan.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan jika parakaryawan harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi. Jika tujuan personal tidak

dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan
karyawan dapat meninggalkan organisasi.

perusahaan yang bergerak di bidang textile ini juga mengembang kan manajemen sumber manusia yang tujuan nya agar cara kerja dan prestasi kerja semua karyawan nya bisa menghasil produck yang maksimal dan tujuan nya

3.3 Deskripsi Kerja

adalah upaya pengolahan data menjadi sesuatu yang dapat diutarakan secara jelas dan tepat dengan tujuan agar dapat dimengerti oleh orang yang tidak langsung mengalaminya sendiri
Dalam keilmuan, deskripsi diperlukan agar peneliti tidak melupakan pengalamannya dan agar pengalaman tersebut dapat dibandingkan dengan pengalaman peneliti lain, sehingga mudah untuk dilakukan pemeriksaan dan kontrol terhadap deskripsi tersebut. Pada umumnya deskripsi menegaskan sesuatu, seperti apa sesuatu itu kelihatannya, bagaimana bunyinya, bagaimana rasanya, dan sebagainya. Deskripsi yang detail diciptakan dan dipakai dalam disiplin ilmu sebagai istilah teknik.
Saat data yang dikumpulkan, deskripsi, analisis dan kesimpulannya lebih disajikan dalam angka-angka maka hal ini dinamakan penelitian kuantitatif. Sebaliknya, apabila data, deskripsi, dan analisis kesimpulannya disajikan dalam uraian kata-kata maka dinamakan penelitian kualitatif

Dan mungkin gambar FLOWCHART di bawah ini adalah alur kerja prosesing di tempat saya melaksanakan tugas praktek kerja lapangan:

FLOW CHART ALUR PROSES PROSESING (Pembenahan)

