

SISTEM SUMBER DAYA MANUSIA
PT. HAMSINA JAYA MPGG KARTASURA



LAPORAN KULIAH KERJA USAHA

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

DIVA MUSTAFA

20.12.00.36

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA

2023

LAPORAN KULIAH KERJA USAHA

SISTEM SUMBER DAYA MANUSIA

PT. HAMSINA JAYA MPGG KARTASURA

Disusun oleh :

Diva Mustafa

20120036

Telah disetujui dan disahkan dengan baik oleh Pembimbing Laporan Kuliah Kerja Usaha , guna melengkapi persyaratan untuk dapat menempuh mata kuliah Tugas Akhir

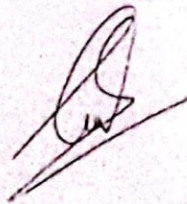
Program Studi Manajemen

Surakarta, 19 Juni 2023

Mengetahui

Dosen Pembimbing

Kepala Program Studi Manajemen



Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A

NIDN : 0604069401



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A

NIDN : 0610119201

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala nikmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Kuliah Kerja Usaha (KKU) yang berjudul “Sistem Sumber Daya Manusia Pada PT. Hamsina Jaya MPGG Katasura”.

Penyusunan Laporan Kuliah Kerja Usaha ini tidak lepas dari bantuan beberapa pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. Budi Istiyanto S.E., M.M., M.H, selaku ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
2. Ibu Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.B.A. selaku ketua program Studi S1 Manajemen STIE Surakarta.
3. Bapak Muhammad Luqman Hakim, S.E., M.B.A selaku pembimbing yang telah memberikan arahan kepada penulis selama penyusunan Laporan Kuliah Kerja Usaha.
4. Segenap dosen pengajar dan karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang membantu dalam penyusunan laporan.
5. Segenap karyawan dan karyawan PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura.
6. Kedua orang tua penulis yang senantiasa selalu memberikan doa, semangat dan kasih sayang kepada penulis
7. Kepada partner saya yang selalu memberikan semangat dan arahan dalam menyelesaikan laporan ini.
8. Semua pihak yang membantu penulis menyelesaikan laporan yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga doa dan dukungan yang telah diberikan mendapatkan balasan terbaik dari Allah SWT.

Penulis menyadari akan keterbatasan dan ilmu pengetahuan dan pengalaman, sehingga penulis mengharap saran, masukan dan kritikan yang membangun demi kesempurnaan laporan ini. Akhir kata, semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Surakarta, 29 Maret 2023

Diva Mustafa

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
A. LATAR BELAKANG ...	1
B. DIVISI KERJA	3
C. AKTIVITAS.....	6
D. POKOK MASALAH.....	7
E. PEMBAHASAN	7
F. KESIMPULAN.....	10
G. SARAN.....	10
H. DAFTAR PUSTAKA.....	11
I. LAMPIRAN.....	14

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Struktur organisasi PT. Hamshina Jaya.....	3
--	---

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Aktivitas KKU.....	12
-----------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lembar absensi	14
----------------------	----

LAPORAN KULIAH KERJA USAHA

A. LATAR BELAKANG

Perusahaan manufaktur merupakan sebuah badan usaha atau perusahaan yang memproduksi barang jadi dari bahan baku mentah dengan menggunakan alat, peralatan, mesin produksi dan sebagainya dalam skala produksi yang besar. Hasil produksi dengan nilai tambah itu kemudian dijual kepada konsumen melalui jaringan distribusi dari grosir hingga ke tingkat eceran, sehingga sampai ke tangan konsumen. Karena dilakukannya dengan skala produksi yang sangat besar, perusahaan manufaktur tentunya memiliki jumlah pekerja atau tenaga kerja yang besar. Beberapa perusahaan manufaktur bahkan melibatkan mesin-mesin berat. Itu sebabnya, keberadaan perusahaan manufaktur sangat penting karena membantu menciptakan lapangan pekerjaan yang sangat signifikan.

Salah satu contoh perusahaan manufaktur yang ada di Indonesia adalah Gudang Garam. Gudang Garam sendiri menjadi salah satu industri rokok terkemuka di tanah air yang telah berdiri sejak tahun 1958 di kota Kediri Jawa Timur. Hingga kini, Gudang Garam sudah terkenal luas baik di dalam negeri ataupun mancanegara dengan penghasil rokok kretek berkualitas tinggi. Salah satu mitra produksi yang dinaungi oleh Gudang Garam ini salah satunya adalah PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura, PT. Hamsina ini merupakan mitra produksi milik PT. Gudang Garam TBK yang lebih dikenal dengan masyarakat dengan sebutan Gudang Garam. Dulunya perusahaan ini berdiri dengan nama Apache kemudian dibeli oleh Gudang Garam dan baru 3-4 tahun ini menjadi PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura. Perusahaan ini merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang pembuatan rokok, serta sebagai produsen rokok kretek (jenis rokok cengkeh yang merupakan merk dagang dari Indonesia). Kita dapat menemukan beberapa variasi produk yang dihasilkan di perusahaan ini, mulai dari sigaret kretek klobot (SKK), sigaret kretek lintingan (SKL) hingga sigaret kretek lintingan mesin (SKM).

Salah satu aktivitas atau kegiatan operasional yang utama dalam perusahaan manufaktur ini ialah produksi sigaret itu sendiri sebagai perusahaan pengasil rokok. Produksi artinya ada beberapa orang atau individu yang terlibat dalam produksi ini, mengingat bahwa perusahaan manufaktur merupakan solusi bagi suatu negara untuk menjadikan lapangan pekerjaan yang sangat signifikan, maka perusahaan tersebut tentunya memiliki sumber daya manusia yang besar dan tentunya sesuai dengan kriteria perusahaan.

Selain adanya sumber daya manusia, di perusahaan ini juga terdapat kegiatan yang menggunakan beberapa mesin yang mana tujuannya memenuhi kebutuhan produksi perusahaan. Seperti contoh sigaret kretek lintingan mesin (SKM) atau beberapa kebutuhan mesin untuk memenuhi keperluan perusahaan lainnya.

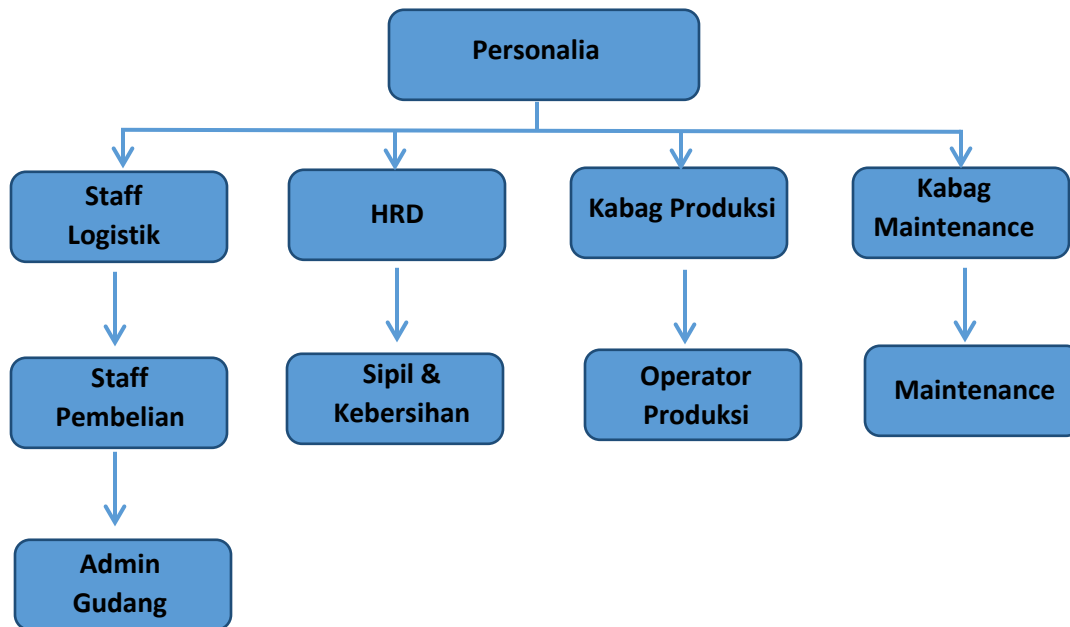
Oleh karena itu dalam perusahaan manufaktur ini, sumber daya manusia harus sangat diperhatikan. Dan untuk mempermudah pekerjaan atau suatu kebutuhan perusahaan agar tetap menjadi perusahaan yang diminati banyak orang tentunya di era sekarang sudah banyak yang melibatkan mesin-mesin dalam suatu produksi di perusahaan manufaktur ini ataupun perusahaan manufaktur lainnya. Sehingga perusahaan manufaktur sekarang bukan hanya memperhatikan sumber daya manusianya saja, namun mesin-mesin pekerjaan juga menjadi perhatian bagi perusahaan manufaktur tersebut.

Dalam menjaga sumber daya manusia, perusahaan tentunya memiliki cara atau aturan yang dapat menjaga SDM tersebut, bisa dari keselamatan karyawan dalam bekerja, jenjang karir yang tentunya bisa jadi motivasi para karyawan atau cara karyawan betah atau nyaman bekerja di perusahaan tersebut.

Sering kita mendengar orang tua, teman atau kenalan kita berhenti bekerja karna beberapa alasan yang berkaitan dengan topik diatas. Ada yang merasa performanya bagus namun yang naik jabatan ternyata teman yang performa kerjanya kurang bagus, ada yang bisa dengan mudahnya memiliki jabatan tinggi karena memiliki orang dalam, ada juga yang mengatakan bahwa perusahaan tempatnya bekerja seperti tidak memanusiakan manusia dengan target yang tidak masuk akal. Hal ini lah yang harus menjadi perhatian pemilik perusahaan, sehingga perusahaan menjadi maju dan berkembang.

B. DIVISI KERJA

Pelaksanaan Kegiatan Kuliah Kerja Usaha (KKU) di PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura memiliki beberapa divisi, berikut struktur divisi kerja yang ada di PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura :



Gambar 1 Struktur PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura

Berdasarkan gambar struktur organisasi PT. Hamsina Jaya MPGG Kartasura dapat dijelaskan tugas dan wewenang serta tanggung jawab yang dijalankan, antara lain sebagai berikut ;

1. Personalia.

Tugas dan tanggung jawab personalia antara lain ;

- a. Membuat job analisis tentang kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan.
- b. Menyusun anggaran tenaga kerja yang diperlukan.
- c. Mengurus dan melaksanakan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja..

2. Staff Logistik.

Tugas dan tanggung jawab staff logistik antara lain adalah ;

- a. Membuat laporan bulanan logistik yang diserahkan kepada manajer.
- b. Merencanakan dan mengatur pengiriman barang, agar segera terkirim ke pelanggan, sesuai dengan SPM (Surat Perintah Muat) yang diterima.
- c. Memerintahkan proses muat ke kendaraan angkutan sesuai dengan prioritas, agar rencana kirim dapat terlaksana sesuai dengan tingkat urgensi pengiriman.

3. Staff Pembelian.

Tugas dan tanggung jawab staff pembelian antara lain ;

- a. Menerima surat permintaan Pembelian (SPP) dari admin Gudang.
- b. Memproses SPP menjadi Purchase Order (PO)
- c. Meminta penawaran barang dari supplier.

4. Admin Gudang

Tugas dan tanggung jawab admin Gudang antara lain :

- a. Membuat surat permintaan pembelian (SPP) kemudian diserahkan ke bagian pembelian.
- b. Melayani bon pengambilan barang / membuat form permintaan barang sparepart.
- c. Melakukan penerimaan barang yang datang dan mengecek faktur pembelian.

5. HRD

Tugas dan tanggung jawab HRD antara lain :

- a. Melakukan penilaian kerja karyawan.
- b. Memberikan pelayanan yang baik kepada karyawan.
- c. Membantu proses rekrutmen karyawan baru.

6. Sipil dan Kebersihan

Tugas dan tanggung jawab sipil dan kebersihan antara lain :

- a. Menjaga kebersihan lingkungan pabrik dan sekitarnya.
- b. Memperbaiki kerusakan Gedung, kantor, dan seluruh area pabrik yang rusak.

- c. Memiliki kewajiban untuk menjaga kerapian pabrik, seperti gedung, taman, atau jalan raya

7. Kabag produksi

Tugas dan tanggung jawab kabag produksi antara lain :

- a. Bertanggung jawab mengawasi pelaksanaan proses produksi, mulai dari bahan baku awal sampai dengan barang jadi.
- b. Menjaga keselamatan kerja operator produksi dan bertanggung jawab atas segala complain dari atasan.

8. Operator produksi

Tugas dan tanggung jawab Operator produksi antara lain :

- a. Membuat laporan harian hasil produksi.
- b. Bertanggung jawab atas tercapainya target harian produksi sesuai dengan ketentuan perusahaan.
- c. Bekerja sesuai dengan SOP.

Operator produksi terdiri atas :

1. *Giling*: Giling bertugas untuk membuat rokok
2. *Push Cutter*: memiliki tugas memotong / menggunting ujung rokok, dimana sebelum menjadi rokok yang sempurna rokok yang sudah digiling biasanya memiliki sisa tembakau pada ujungnya. Tugas PC adalah memotong ujung rokok dan merapikannya.
3. *Inner*: memiliki tugas untuk mengepack rokok yang sudah sempurna kedalam kemasan plastik, didalam plastik kemasan terdiri dari 6 batang rokok yang kemudian plastic direkatkan dengan cara dipanaskan.`
4. *Pack*: bertugas untuk memasukkan rokok yang sudah dikemas plastic tadi ke dalam kemasan yang lebih berwarna biasanya disebut Etiket yang terbuat berbahan dasar kertas yang kemudian direkatkan menggunakan lem.
5. *Banderol*: memiliki tugas sebagai memasukkan 1 bungkus rokok yang sudah dikemas tadi ke dalam kemasan yang dimana 1 pack berisi 10 bungkus rokok.

Sebelumnya, per 1 bungkus rokok diberi cukai/label dan kemudian dibungkus lagi menggunakan bungkus plastic lalu setelahnya dimasukkan kardus yang berisi +- 10 bungkus rokok.

6. *Baller*: memiliki tugas memasukkan kemasan rokok yang dihasilkan oleh banderol ke dalam kardus besar yang dimana sudah di scan dan lolos dalam pengemasan. Setelah itu rokok sudah bisa dilakukan pengiriman.

9. Kabag Maintenance

Tugas dan tanggung jawab Kabag maintenance antara lain :.

- a. Mengajukan rencana kebutuhan sparepart, bahan bakar, suku cadang dan lain sebagainya.
- b. Menyusun rencana pemeliharaan mesin mulai dari scoring secara berkala, preventif, overhoul mesin dan memperbaiki mesin yang rusak.

10. Maintenance

Tugas dan tanggung jawab Maintenance antara lain :

- a. Memperbaiki mesin yang mengalami problem / rusak
- b. Melakukan scoring mesin produksi sesuai jadwal yang telah dibuat
- c. Melakukan preventif seperti pengecekan mesin giling, push cutter, dan lain lain.

C. Aktivitas

Aktivitas yang dilakukan selama kerja kuliah usaha :

1. Meyiapkan material produksi

Penulis menyiapkan material diawal produksi seperti mengambil tembakau yang sudah disiapkan, mengambil kolot / lem ambri serta mengambil ambri.

2. Menyiapkan tempat

Penulis melakukan persiapan tempat/meja yang akan digunakan selama membuat produksi, seperti menata tatanan mesin dan minisilo (tempat untuk menaruh tembakau)

3. Setting mesin

Penulis setting mesin giling yang akan digunakan. Setting mesin giling menggunakan metode manual yang dimana membuat garis tepi, garis tusuk, dan garis

tampanan. Alat bantu untuk menyetting mesin giling terdiri dari mal, plat, dan bolpoin. Setelah selesai melakukan setting mesin, penulis membuat sample rokok 10 batang pertama untuk menentukan bahwa setting mesin sudah benar dan siap digunakan sampai akhir produksi

4. Pembuatan rokok

Setelah semuanya siap digunakan, penulis melanjutkan membuat rokok. Rokok yang diproduksi harus sesuai dengan aturan, yaitu diameter sesuai dengan plong-plongan dan berat rokok sesuai timbangan. Berat rokok standar yaitu antara 190gr-210gr.

D. POKOK MASALAH

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal penting dalam perusahaan manufaktur ini, hal yang diharapkan dari karyawan ialah kinerja para karyawan yang maksimal sehingga perusahaan dapat mencapai target dan tujuan yang diinginkan, namun apa jadinya jika kinerja karyawan tidak maksimal?

Dalam hal ini pokok masalah yang dialami di PT. Hamsina Jaya ialah penyebab apa yang menjadikan kinerja karyawan menurun dan seberapa pentingnya SDM dalam perusahaan ini.

E. PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi kunci utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu perusahaan diantara persaingan dari perusahaan lainnya. Maka dari itu pentingnya memperhatikan karyawan dalam segi kinerja dan lainnya sangat lah penting. Pihak perusahaan harus mengambil Langkah cepat apabila terjadi masalah dalam kinerja SDM nya.

Di PT. Hamsina Jaya ini ada beberapa hal yang dilakukan dalam menjaga kinerja karyawannya, namun sebelum itu ada beberapa hal yang menjadi pacuan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya, antara lain ;

1. Kesehatan kerja.

Kesehatan kerja tentunya menjadi pertimbangan oleh para karyawan dalam memilih sebuah pekerjaan, bagaimana tidak jika pekerjaan yang diambilnya memiliki resiko yang sangat besar jika dijalankan?, terlebih jika pekerjaannya yang diambilnya sampai mempertaruhkan nyawanya sendiri, tentunya akan ada kebimbangan dan rasa takut untuk mengambil pekerjaan tersebut atau memaksimalkan pekerjaannya. Maka dari itu kesehatan kerja tentunya harus diutamakan oleh perusahaan-perusahaan besar maupun kecil, sehingga para karyawan merasa pekerjaan yang diambilnya aman.

Kesehatan kerja didalam perusahaan PT.Hamshina jaya adalah adanya poli klinik didalam perusahaan. Tidak hanya itu saja, PT.Hamshina Jaya juga rutin melakukan rapid 3 minggu sekali dan seminggu sekali selalu diberikan vitamin C serta melakukan flushing (cuci hidung). Perusahaan juga sering mengadakan sesi tanya jawab antara dokter dan karyawan, yang dimana karyawan menanyakan tentang keluhan yang dialami dan akan langsung dijawab oleh dokter. Sesi tersebut berlangsung di jam produksi

2. Jenjang karir.

Jenjang karir atau career path serangkaian pengalaman pekerjaan yang perlu dimiliki oleh para karyawan sehingga dapat mencapai tujuan akhir yang diharapkan, tentunya setiap orang memiliki cita-cita dalam bidangnya sendiri. Seperti contoh seorang karyawan baru ingin menjadi manajer dalam perusahaan tempat dia bekerja, maka dia tidak semena-mena langsung menjadi manajer, akan ada beberapa kualifikasi yang harus dihadapi oleh karyawan baru tersebut entah dari segi teknis, soft skill hingga pengalaman karir. Pengalaman karir inilah yang nantinya membuat karyawan baru tersebut dapat menjadi seorang manajer.

Tidak sedikit karyawan pt.hamshina jaya yang sudah memiliki ijazah kelulusan S1 atau sudah lulus kuliah bisa langsung menjadi leader. Bisa juga menjadi leader dengan hanya dekat dengan SPV atau atasan yang lain. Tetapi tidak Hanya itu saja, banyak keryawan yang dengan semangat kerjanya bisa menghasilkan produk yang sempurna dan jarang melakukan kesalahan bisa langsung terpilih menjadi pelatih/masa sebelum menjadi leader blok. Karena pelatih sendiri nanti masih di seleksi lagi untuk bisa menjadi leader.

3. Motivasi.

Motivasi adalah yang terdapat dalam diri manusia untuk mengerjakan suatu kegiatan ataupun pekerjaan, ada dua jenis dalam manusia yang pertama dari dalam diri sendiri dan yang kedua dari luar individu. Sedangkan motivasi kerja menurut Maruli (2020, hlm.58) suatu hal yang timbul dari Hasrat seseorang yang mana menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang mempengaruhi perilaku kesadaran diri untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Singkatnya adalah motivasi merupakan dorongan ataupun kekuatan yang ada di setiap orang untuk melakukan suatu aktivitas, dalam pekerjaan artinya seseorang menjadi memiliki keinginan untuk melakukan pekerjaan tersebut agar dapat mencapai tujuan dan keinginan Bersama. Dengan demikian kinerja para karyawan dapat maksimal jika motivasi kerja mereka sudah terbentuk dari diri mereka masing-masing.

Motivasi yang ada di setiap karyawan disana tentunya berbeda-beda, ada yang memiliki motivasi karena mereka merasa memiliki keluarga yang harus dipenuhi kebutuhannya, ada yang ingin menyelesaikan Pendidikan kuliahnya dengan hasilnya, ada juga yang termotivasi kerja karna sudah terlanjur mengambil kredit suatu asset. Namun ada hal yang lebih menarik yang menjadikan para karyawan di pabrik PT. Hamsina Jaya lebih bersemangat, yaitu waktu lembur. Mungkin beberapa pekerjaan mengharapkan waktu jam biasa atau tidak lembur, namun di perusahaan seperti PT. Hamsina Jaya ini yang mana besar kecilnya gaji tergantung dari banyaknya jam kerja.

Rata-rata karyawan yang bekerja di pabrik berusia muda atau bahkan fresh graduate yang mana mereka masih memiliki semangat yang kuat dalam mencari cuan, belum lagi kebutuhan atau keinginan mereka yang masih banyak penasaran membuat mereka lebih suka menghabiskan waktu lebih banyak untuk bekerja dan menikmatinya disaat weekend atau hari libur lainnya. Maka dari itu rata-rata karyawan di pabrik tersebut lebih mengharapkan waktu lembur meskipun waktu dan tenaga mereka lebih banyak yang harus dikeluarkan namun pemasukan yang mereka dapat juga dirasa lebih adil atau sesuai.

F. KESIMPULAN

Memberikan kinerja terbaik merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan, namun begitu bukan berarti perusahaan hanya bisa menerima kinerja yang bagus saja namun harus ada itikad baik untuk membuat para karyawan bersemangat dan menghasilkan kinerja yang terbaik. Ada beberapa hal yang membuat kinerja para karyawan naik, seperti Kesehatan kerja yang tepat, jenjang karir yang menjanjikan dan beberapa hal yang dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja.

Dengan mempersiapkan strategi dari beberapa poin diatas, dapat dipastikan perusahaan akan mendapatkan kinerja SDM yang baik ataupun maksimal yang tentunya akan membuat perusahaan semakin maju dan bagus.

G. SOLUSI

Selama saya berada disana tentunya ada beberapa keluhan atau masukan yang dibicarakan oleh teman-teman saya disana dan hal tersebut saya setuju juga. Dapat saya singkat saran untuk PT. Hamsina Jaya ialah lebih meringankan pekerjaan karena antara pekerja dengan gaji tidak seimbang sehingga membuat para karyawan merasa tidak sportif dalam pekerjaan, dan juga dalam perizinan sakit yang mengharuskan setiap blok maksimal 2 dalam sebulan, lalu bagaimana jika cuaca memang sedang tidak bagus dan sedang maraknya orang sakit? Mereka tetap dipaksa bekerja meskipun sakit? Saran saya lebih menanyakan apakah sakit yang dialami benar atau tidak, jika benar maka berikan izin. Saran terakhir untuk PT. Hamsina Jaya bisa mengadakan acara rekreasi ataupun jalan-jalan dengan tujuan refreshing untuk para karyawan agar tidak suntuk dan bosan.

DAFTAR PUSTAKA

<http://repository.unpas.ac.id/53533/7/BAB%202.pdf>

<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3404>

<https://journal.uny.ac.id/index.php/efisiensi/article/view/27421>

LAMPIRAN

Tabel 1. Kegiatan Kerja Usaha / logbook

NO	Minggu ke	Aktivitas
1.	1	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
2.	2	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
3.	3	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
4.	4	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
5.	5	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
6.	6	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi

7.	7	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi
8.	8	• Mempersiapkan material bahan baku (tembakau) • Melakukan persiapan mesin giling operator produksi • Melakukan setting mesin dan membuat sample bahan produksi menjadi produk jadi

