

BAB V

MANAJEMEN PERUSAHAAN

5.1 Bentuk Perusahaan

Pabrik pektin dari kulit jeruk yang dirancang dengan kapasitas 2.000 ton/tahun ini direncanakan beroperasi dalam bentuk badan usaha Perseroan Terbatas (PT). Status perusahaan yang dipilih adalah perusahaan tertutup (*private company*), di mana kepemilikan saham hanya terbatas pada kalangan pihak tertentu dan tidak diperdagangkan secara terbuka di bursa efek. Penetapan bentuk badan usaha ini dilatarbelakangi oleh beberapa pertimbangan utama, yaitu efektivitas pengambilan keputusan manajerial, perlindungan kerahasiaan informasi operasional, dan kesesuaian dengan karakteristik industri kimia berbasis pengolahan hasil pertanian yang menuntut kendali internal yang terstruktur.

Landasan hukum pendirian Perseroan Terbatas bersumber dari Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas sebagaimana telah diperbarui melalui Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 yang merupakan penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi undang-undang (Republik Indonesia, 2023). Berdasarkan Pasal 1 angka 1 UU No. 40 Tahun 2007, Perseroan Terbatas didefinisikan sebagai badan hukum berbentuk persekutuan modal yang didirikan berdasarkan perjanjian, menyelenggarakan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi atas saham, dan memenuhi syarat-syarat yang ditetapkan oleh undang-undang. Perbandingan menyeluruh antara ketiga bentuk badan usaha yang umum diterapkan di Indonesia disajikan pada Tabel 5.1 berikut.

Tabel 5.1 Perbandingan Bentuk Badan Usaha PT Terbuka, PT Tertutup, dan CV

Aspek	PT Terbuka (Tbk.)	PT Tertutup	CV
Pendirian	Kompleks, melibatkan OJK & BEI	Cukup kompleks, akta notaris + Kemenkumham	Mudah, notaris + BNRI
Modal Minimum	Rp 3 miliar (modal disetor)	Rp 50 juta (modal dasar)	Tidak ada ketentuan minimum

Aspek	PT Terbuka (Tbk.)	PT Tertutup	CV
Sumber Modal	Publik (saham di bursa), investor institusional	Pemegang saham terbatas/privat	Sekutu aktif & sekutu pasif
Tanggung Jawab	Terbatas pada jumlah saham	Terbatas pada jumlah saham	Sekutu aktif: tidak terbatas; pasif: terbatas
Kepemilikan Saham	Diperjualbelikan bebas di bursa	Terbatas, tidak dijual ke publik	Tidak berbentuk saham
Kendali Manajemen	Terdistribusi, dipengaruhi pemegang saham publik	Penuh di tangan pemegang saham terpilih	Penuh di tangan sekutu aktif
Transparansi Keuangan	Wajib laporan keuangan publik & audit	Tidak wajib ke publik, cukup internal	Minimal, tidak wajib publik
Pengawasan Regulasi	Sangat ketat: OJK, BEI, KPEI	Standar Kemenkumham & pajak	Hanya izin usaha dasar
Kesinambungan Usaha	Sangat kuat, independen dari pemilik	Kuat, independen dari pemilik	Bergantung pada sekutu aktif
Biaya Operasional	Sangat tinggi (compliance, audit, IPO)	Menengah	Rendah
Cocok Untuk	Perusahaan besar, butuh modal masif	Perusahaan menengah-besar, privat	UMKM, usaha keluarga

Rencana pendirian pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun secara ringkas adalah sebagai berikut:

Bentuk Perusahaan : Perseroan Terbatas (PT) – Tertutup
 Lapangan Usaha : Industri Pektin dari Kulit Jeruk (Ekstraksi Asam Sitrat)
 Kapasitas Produksi : 2.000 ton/tahun
 Lokasi Perusahaan : Malang, Jawa Timur

Beberapa pertimbangan mendasar yang mendukung terpilihnya bentuk Perseroan Terbatas sebagai wadah hukum pabrik pektin ini antara lain (Sutedi, 2015):

- a) Aksesibilitas permodalan yang lebih luas, baik melalui penerbitan saham kepada investor tertentu maupun melalui fasilitas kredit perbankan dengan agunan aset perusahaan.
- b) Tanggung jawab pemegang saham yang dibatasi sesuai ketentuan Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2007, sehingga kewajiban perseroan tidak menyentuh harta pribadi para pemegang saham.
- c) Kelangsungan operasional perusahaan yang terjamin karena tidak bergantung pada kehadiran atau keberadaan individu pemegang saham, direksi, maupun karyawan tertentu.
- d) Terdapat pemisahan yang tegas antara pemilik perusahaan selaku pemegang saham dan pengelola operasional yang dijalankan oleh jajaran direksi di bawah pengawasan dewan komisaris.
- e) Sistem tata kelola perusahaan yang efisien karena pemegang saham berwenang memilih dewan komisaris serta direktur yang memiliki kompetensi dan rekam jejak terbaik di bidangnya.
- f) Cakupan bidang usaha yang lebih luas karena Perseroan Terbatas memiliki kapasitas untuk menghimpun modal dalam skala besar dari berbagai pihak investor.
- g) Kekayaan perusahaan bersifat mandiri dan terpisah dari kekayaan pribadi para pemiliknya, sehingga memberikan kepastian hukum yang lebih kuat.
- h) Kemudahan akses terhadap fasilitas kredit perbankan karena PT berstatus sebagai badan hukum yang diakui secara penuh oleh sistem keuangan dan perbankan nasional.

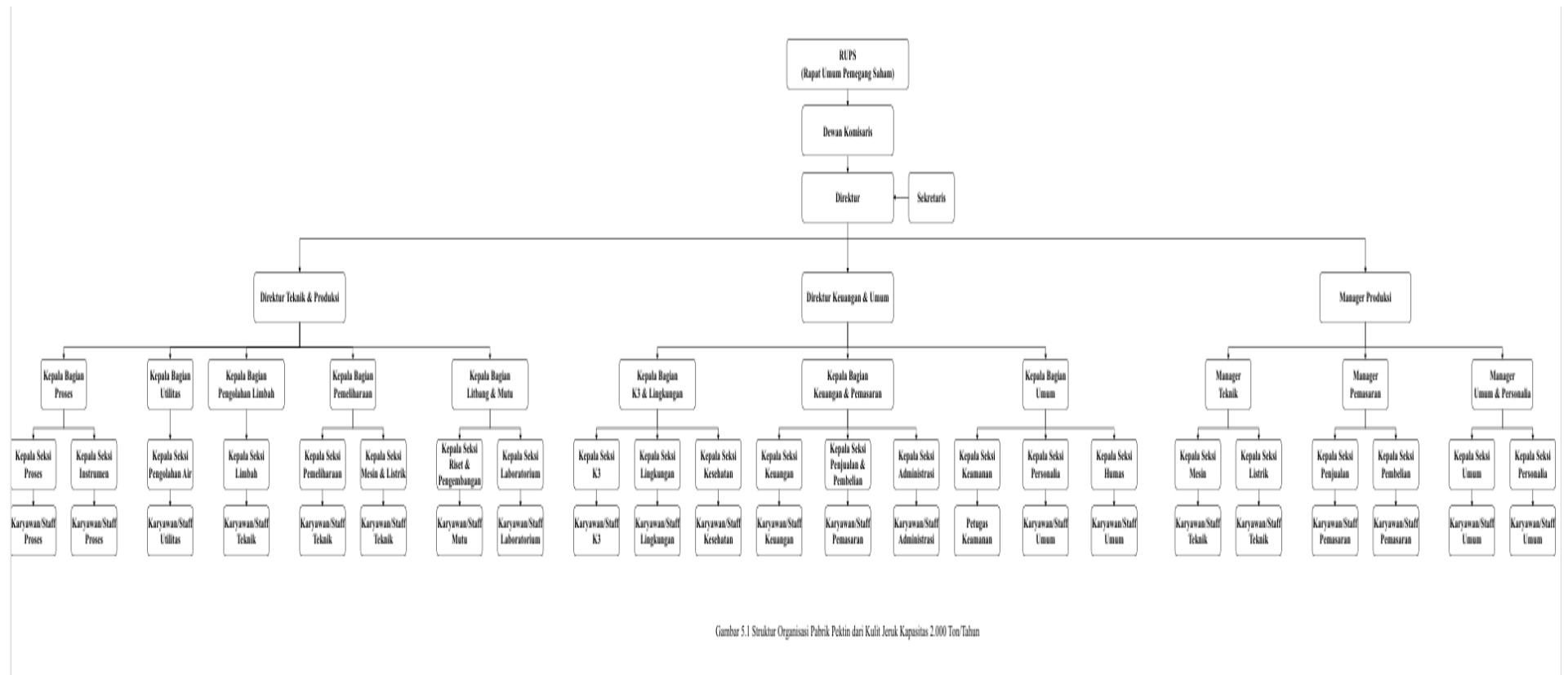
Adapun ciri-ciri utama Perseroan Terbatas meliputi: (1) didirikan melalui akta notaris berdasarkan ketentuan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang; (2) besarnya modal tercantum dalam akta pendirian dan terbagi atas saham-saham; (3) kepemilikan perusahaan berada di tangan para pemegang saham; serta (4) pembinaan dan pengelolaan personalia sepenuhnya diserahkan kepada direksi dengan tetap memperhatikan ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan yang berlaku.

5.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan kerangka formal yang mencerminkan pola hubungan kerja, hierarki wewenang, serta mekanisme koordinasi antar unit dalam suatu organisasi. Perancangan struktur organisasi yang sistematis dan terencana dengan baik akan mendorong

kelancaran arus informasi dan komunikasi, sekaligus meningkatkan efektivitas serta produktivitas kerja secara keseluruhan. Dalam penyusunannya, beberapa prinsip dasar manajemen perlu diperhatikan, antara lain perumusan tujuan yang terukur, pendelegasian wewenang yang jelas, pemisahan tugas yang terstruktur, kesatuan komando, serta fleksibilitas sistem dalam menghadapi perubahan lingkungan bisnis (Turton et al., 2018).

Berdasarkan prinsip-prinsip tersebut, struktur organisasi pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun ini mengadopsi sistem organisasi lini dan staf (line and staff organization). Dalam sistem ini, alur kewenangan berjalan secara vertikal dari tingkat pimpinan tertinggi hingga pelaksana teknis di lapangan. Di samping itu, terdapat kelompok staf ahli yang bertugas memberikan dukungan teknis dan saran kepada manajemen lini tanpa memiliki kewenangan komando langsung. Kelebihan sistem ini adalah setiap karyawan hanya bertanggung jawab kepada satu orang atasan sehingga rantai komando menjadi lebih tegas dan terhindar dari tumpang tindih wewenang. Struktur organisasi perusahaan terdapat pada Gambar 5.1 berikut.



Gambar 5.1 Struktur Organisasi Pabrik Pekin dari Kulit Jeruk Kapasitas 2.000 Ton/Tahun

5.3 Tugas dan Wewenang

5.3.1 Pemegang Saham

Pemegang saham merupakan pihak-pihak yang menyertakan modal guna mendukung pendirian dan keberlangsungan operasional perusahaan. Dalam struktur Perseroan Terbatas, kewenangan tertinggi berada pada Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS). Berdasarkan Pasal 75 UU No. 40 Tahun 2007, forum RUPS berwenang untuk mengambil berbagai keputusan strategis yang tidak dilimpahkan kepada dewan komisaris maupun direksi, meliputi:

- a) Melakukan pengangkatan dan pemberhentian anggota Dewan Komisaris.
- b) Melakukan pengangkatan dan pemberhentian anggota Direksi.
- c) Menetapkan pengesahan laporan keuangan serta perhitungan hasil usaha dan laba rugi tahunan perusahaan.

5.3.2 Dewan Komisaris

Dewan Komisaris merupakan organ perseroan yang menjalankan fungsi pengawasan terhadap kebijakan pengurusan perusahaan serta bertanggung jawab kepada para pemegang saham. Sesuai ketentuan Pasal 108 UU No. 40 Tahun 2007, ruang lingkup tugas Dewan Komisaris meliputi:

- a) Mengevaluasi dan memberikan persetujuan atas kebijakan umum, penetapan target kinerja, pengelolaan sumber daya, dan strategi pemasaran yang diajukan oleh direksi.
- b) Melakukan pengawasan dan pemantauan terhadap seluruh pelaksanaan tugas dan kinerja direksi.
- c) Memberikan pertimbangan, masukan, dan dukungan kepada direksi dalam penanganan hal-hal penting yang bersifat strategis.

5.3.3 Direktur

Direktur merupakan organ perseroan yang bertanggung jawab penuh atas pengurusan perusahaan sesuai amanah Pasal 92 UU No. 40 Tahun 2007. Pada pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun ini, jabatan direktur dipegang oleh satu orang Direktur yang memimpin seluruh operasional perusahaan. Tugas dan wewenang direktur meliputi:

- a) Memimpin dan mengendalikan seluruh kegiatan perusahaan sesuai dengan visi, misi, dan kebijakan yang telah ditetapkan bersama dewan komisaris.
- b) Menetapkan strategi, arah kebijakan, dan sistem kerja yang diterapkan di seluruh unit operasional pabrik.
- c) Bertanggung jawab secara penuh kepada dewan komisaris atas keseluruhan kebijakan dan tindakan pengelolaan perusahaan.
- d) Mengangkat dan memberhentikan manager serta staf di bawahnya dengan persetujuan dewan komisaris.

5.3.4 Kepala Bagian

Kepala Bagian berperan sebagai koordinator dan pengawas pelaksanaan pekerjaan dalam lingkup divisi masing-masing, sesuai dengan kebijakan dan arahan yang ditetapkan oleh perusahaan. Setiap Kepala Bagian bertanggung jawab langsung kepada Manager terkait. Kepala Bagian yang ada pada pabrik pektin ini meliputi:

- a) Kepala Bagian Proses: mengoordinasikan dan mengawasi seluruh tahapan operasi produksi pektin mulai dari persiapan bahan baku, ekstraksi asam sitrat, pemurnian, hingga pengeringan dan pengemasan produk akhir.
- b) Kepala Bagian Utilitas: mengelola ketersediaan dan operasional sistem penunjang pabrik, termasuk penyediaan air proses, uap (steam), listrik, dan udara tekan.
- c) Kepala Bagian Pengolahan Limbah: memastikan seluruh limbah yang dihasilkan proses produksi diolah sesuai dengan standar baku mutu lingkungan yang berlaku.
- d) Kepala Bagian Pemeliharaan: merencanakan dan melaksanakan kegiatan perawatan preventif serta perbaikan korektif terhadap seluruh peralatan dan fasilitas pabrik.
- e) Kepala Bagian Penelitian, Pengembangan, dan Pengendalian Mutu: melakukan pemantauan kualitas produk, pengembangan proses, serta inovasi yang mendukung peningkatan efisiensi dan mutu pektin yang dihasilkan.
- f) Kepala Bagian Keuangan dan Pemasaran: bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan perusahaan, pembukuan, strategi pemasaran produk pektin, serta proses pengadaan bahan baku.
- g) Kepala Bagian Umum: menyelenggarakan kegiatan administrasi umum, manajemen personalia, hubungan masyarakat, serta penjaminan keamanan lingkungan pabrik.

5.3.5 Karyawan

Karyawan merupakan pelaksana teknis pekerjaan sesuai bidang tugas dan keahliannya masing-masing. Tanggung jawab karyawan berdasarkan divisi kerjanya adalah sebagai berikut:

- a) Karyawan Produksi: menjalankan operasional unit proses secara langsung sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP) yang telah ditetapkan.
- b) Karyawan Teknik: melaksanakan kegiatan operasional, perawatan, dan perbaikan seluruh perangkat teknis dan infrastruktur pabrik.
- c) Karyawan Administrasi & Keuangan: mengelola dokumentasi administratif, pembukuan keuangan, serta pelaporan keuangan perusahaan secara berkala.
- d) Karyawan Pemasaran: melaksanakan kegiatan distribusi, promosi, dan negosiasi penjualan produk pektin kepada pelanggan industri.
- e) Karyawan Umum & Personalia: mengelola urusan kepegawaian, kesejahteraan karyawan, dan kegiatan rumah tangga perusahaan.
- f) Petugas Keamanan: menjaga keamanan dan ketertiban seluruh area pabrik selama 24 jam secara bergilir.
- g) Petugas Kebersihan: menjaga kebersihan dan sanitasi lingkungan pabrik, kantor, dan fasilitas umum.
- h) Supir: menjalankan tugas transportasi operasional perusahaan.

5.4 Kebutuhan Karyawan dan Sistem Pengupahan

Pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun direncanakan beroperasi selama 330 hari dalam setahun dengan sistem operasi kontinu 24 jam per hari. Waktu yang tersisa di luar hari operasi dimanfaatkan untuk kegiatan perbaikan, perawatan terjadwal, serta proses start-up dan shut-down peralatan. Penetapan kebutuhan karyawan dan skema pengupahan didasarkan pada jabatan, jenjang tanggung jawab, serta tingkat kompetensi yang dimiliki oleh masing-masing personel. Berdasarkan statusnya, karyawan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori sesuai ketentuan UU No. 6 Tahun 2023, yakni:

- a) Karyawan Tetap (PKWTT): tenaga kerja dengan hubungan kerja jangka panjang yang diikat melalui perjanjian kerja waktu tidak tertentu, mendapatkan gaji bulanan serta seluruh fasilitas kesejahteraan yang disediakan perusahaan.
- b) Karyawan Harian: tenaga kerja yang dipekerjakan untuk kebutuhan tertentu dan menerima upah yang dibayarkan setiap akhir pekan.

- c) Karyawan Borongan: tenaga kerja yang dipekerjakan secara temporer untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu dan menerima upah berdasarkan volume pekerjaan yang diselesaikan.

5.4.1 Sistem Gaji

Sistem pemberian upah pada pabrik pektin ini mengacu pada ketentuan Perppu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja (UU No. 6 Tahun 2023). Komponen pengupahan terdiri dari:

- a) Gaji Bulanan: imbalan tetap yang diberikan kepada karyawan tetap setiap bulan, besarnya disesuaikan dengan golongan jabatan dan tidak boleh di bawah upah minimum yang ditetapkan pemerintah.
- b) Gaji Harian: upah yang diberikan kepada karyawan tidak tetap atau karyawan harian berdasarkan jumlah hari kerja aktual.
- c) Upah Lembur: kompensasi tambahan bagi karyawan yang bekerja melampaui jam kerja normal. Berdasarkan Pasal 78 Perppu No. 2 Tahun 2022, besaran upah lembur untuk jam kerja pertama adalah 1,5 kali upah per jam, sedangkan jam kerja lembur berikutnya atau pada hari libur/minggu ditetapkan sebesar 2 kali upah per jam.

5.4.2 Pembagian Jam Kerja

A. Karyawan Non-Shift

Karyawan non-shift adalah seluruh karyawan yang tidak terlibat secara langsung dalam operasional proses produksi, meliputi direktur, para manager, kepala bagian, kepala seksi, serta seluruh staf kantor. Karyawan non-shift menjalankan jadwal kerja selama 6 hari dalam sepekan dengan ketentuan jam kerja sebagai berikut:

Hari Senin – Jumat : Pukul 07.00 – 15.00 WIB (Istirahat: 12.00 – 13.00)

Hari Sabtu : Pukul 07.00 – 12.00 WIB (Istirahat: 11.00 – 12.00)

B. Karyawan Shift

Karyawan shift adalah seluruh tenaga kerja yang bertugas secara langsung dalam proses produksi atau mengelola bagian-bagian pabrik yang berhubungan erat dengan keamanan dan kontinuitas operasi. Termasuk dalam kategori ini antara lain operator produksi, karyawan laboratorium, karyawan pemeliharaan, karyawan utilitas, dan petugas keamanan. Sistem kerja shift terbagi menjadi tiga ronde dalam sehari sebagai berikut:

Shift Pagi : Pukul 07.00 – 15.00 WIB

Shift Sore : Pukul 15.00 – 23.00 WIB

Shift Malam : Pukul 23.00 – 07.00 WIB

Karyawan shift dibagi ke dalam 4 regu yang beroperasi secara rotasi. Pada setiap siklus, tiga regu bertugas secara bersamaan sementara satu regu mendapat giliran libur. Setiap regu mendapatkan alokasi 3 hari kerja dan 1 hari istirahat untuk masing-masing shift sebelum berotasi ke shift berikutnya. Jadwal rotasi shift selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Jadwal Rotasi Shift Karyawan

Regu / Hari	Hari 1	Hari 2	Hari 3	Hari 4	Hari 5	Hari 6	Hari 7
Regu 1	P	S	M	L	P	S	M
Regu 2	S	M	L	P	S	M	L
Regu 3	M	L	P	S	M	L	P
Regu 4	L	P	S	M	L	P	S

Keterangan: P = Shift Pagi; S = Shift Sore; M = Shift Malam; L = Libur

Kesinambungan dan kualitas produksi pektin sangat dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan seluruh karyawan dalam mematuhi jadwal kerja yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan memberlakukan sistem pencatatan kehadiran digital bagi seluruh karyawan, dan data absensi tersebut menjadi salah satu komponen penilaian dalam pengembangan karier setiap individu.

5.5 Penggolongan Jabatan, Jumlah Karyawan, dan Gaji

Penetapan golongan jabatan, jumlah personel yang dibutuhkan, persyaratan pendidikan, serta besaran gaji pada pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun didasarkan pada analisa kebutuhan operasional yang telah dilakukan. Perinciannya disajikan pada Tabel 5.3 berikut.

Tabel 5.3 Perincian Jabatan, Jumlah Karyawan, dan Gaji Bulanan

Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Gaji/bulan (Rp)	Total/bulan (Rp)
Dewan Komisaris	1	Ekonomi/Teknik Kimia/Industri (S1)	40.000.000	40.000.000
Direktur	1	Ekonomi/Teknik Kimia/Industri (S1)	25.000.000	25.000.000
Sekretaris	1	Sekretaris/Administra si (D3/S1)	12.000.000	12.000.000
Manager Pemasaran	1	Ekonomi/Manajemen (S1)	15.000.000	15.000.000
Manager Administrasi & Keuangan	1	Akuntansi/Ekonomi (S1)	15.000.000	15.000.000
Manager Umum & Personalia	1	Ekonomi/Manajemen (S1)	15.000.000	15.000.000
Manager Teknik	1	Teknik Mesin/Kimia (S1)	15.000.000	15.000.000
Manager Produksi	1	Teknik Kimia (S1)	15.000.000	15.000.000
Kepala Bagian K3 dan Lingkungan	1	Teknik Kimia/Lingkungan (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Penjualan dan Pembelian	1	Teknik Industri/Manajemen (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Administrasi dan Keuangan	1	Ekonomi/Akuntansi (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Umum	1	Fisipol/Hukum (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Personalia	1	Teknik Industri/Manajemen (S1)	10.000.000	10.000.000

Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Gaji/bulan (Rp)	Total/bulan (Rp)
Kepala Bagian Mesin	1	Teknik Mesin (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Listrik	1	Teknik Elektro (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Proses	1	Teknik Kimia (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Bagian Utilitas	1	Teknik Kimia (S1)	10.000.000	10.000.000
Kepala Seksi K3	1	Teknik Industri/K3 (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Lingkungan	1	Teknik Kimia/Lingkungan (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Kesehatan	1	Kesehatan Masyarakat (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Keamanan	1	Perwira TNI/Polri	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Hubungan Masyarakat	1	Ilmu Komunikasi (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Instrumentasi dan Pemeliharaan Pabrik	1	Teknik Elektro (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Proses	1	Teknik Kimia (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Riset & Pengembangan	1	Kimia/Teknik Kimia (S1)	8.000.000	8.000.000
Kepala Seksi Laboratorium	1	Kimia (S1)	8.000.000	8.000.000

Jabatan	Jumlah	Pendidikan	Gaji/bulan (Rp)	Total/bulan (Rp)
Kepala Seksi Pengolahan Air dan Limbah	1	Teknik Kimia/Lingkungan (S1)	8.000.000	8.000.000
Karyawan Produksi	15	SMA/SMK/Politeknik	5.000.000	75.000.000
Karyawan Teknik	5	SMA/SMK/Politeknik	5.000.000	25.000.000
Karyawan Administrasi & Keuangan	4	SMK/Politeknik	4.000.000	16.000.000
Karyawan Pemasaran	3	SMK/Politeknik	4.000.000	12.000.000
Karyawan Umum & Personalia	3	SMK/Politeknik	4.000.000	12.000.000
Petugas Keamanan	6	SMA/SMK/Sederajat	3.800.000	22.800.000
Petugas Kebersihan	4	SMA/SMK/Sederajat	3.800.000	15.200.000
Supir	2	SMA/SMK/Sederajat, SIM A	3.800.000	7.600.000
JUMLAH	67 orang			507.600.000

Berdasarkan Tabel 5.3 total kebutuhan tenaga kerja pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun adalah sebanyak 67 orang dengan total pengeluaran gaji sebesar Rp 507.600.000 per bulan. Nilai ini telah sesuai dan konsisten dengan komponen *Operating Labour Cost* yang tercantum dalam analisa ekonomi pabrik.

5.6 Kesejahteraan Sosial Karyawan

Pemenuhan kesejahteraan karyawan merupakan salah satu pilar utama dalam meningkatkan produktivitas, loyalitas, dan stabilitas sumber daya manusia perusahaan. Berdasarkan ketentuan UU No. 6 Tahun 2023 sebagai pengganti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, perusahaan menyediakan berbagai bentuk fasilitas dan program kesejahteraan sebagai berikut.

1. Tunjangan

Berbagai tunjangan diberikan kepada karyawan tetap sebagai komplemen dari gaji pokok, meliputi: (a) tunjangan jabatan yang disesuaikan dengan tingkatan dan tanggung jawab posisi yang dijabat; (b) tunjangan lembur yang dihitung berdasarkan jam kerja tambahan sesuai ketentuan Perppu No. 2 Tahun 2022; (c) Tunjangan Hari Raya (THR) keagamaan sebesar minimal satu bulan gaji yang dibayarkan menjelang hari raya sesuai Permenaker No. 6 Tahun 2016; dan (d) tunjangan kinerja yang diberikan berdasarkan evaluasi pencapaian target kerja masing-masing karyawan.

2. Cuti Karyawan

Hak cuti karyawan dijamin dan diatur sepenuhnya berdasarkan ketentuan Perppu No. 2 Tahun 2022 (UU No. 6 Tahun 2023) sebagai pembaruan atas UU No. 13 Tahun 2003. Jenis-jenis cuti yang berlaku meliputi:

- Cuti tahunan sebanyak 12 hari kerja diberikan kepada setiap karyawan yang telah bekerja secara berkesinambungan selama 12 bulan (Pasal 79 ayat 2), dengan hak mendapat upah penuh selama menjalani cuti (Pasal 84).
- Cuti sakit diberikan kepada karyawan yang tidak dapat masuk kerja karena kondisi kesehatan, disertai keterangan resmi dari dokter (Pasal 93 ayat 2).
- Cuti hamil/melahirkan selama 1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan setelah persalinan diberikan kepada karyawan (Pasal 82).
- Cuti panjang (cuti besar) minimal 2 bulan diberikan kepada karyawan yang telah mengabdikan selama 6 tahun secara terus-menerus di perusahaan yang sama (Pasal 79 ayat 2 huruf d).

3. Pakaian Kerja dan Alat Pelindung Diri (APD)

Setiap karyawan mendapatkan 3 pasang seragam kerja setiap tahun beserta kelengkapan APD yang disesuaikan dengan jenis dan risiko pekerjaannya. Penerapan K3 di lingkungan pabrik mengacu pada UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, PP No. 50 Tahun 2012 tentang Penerapan SMK3, dan Permenaker No. 5 Tahun 2018 tentang K3 Lingkungan Kerja. APD wajib yang harus digunakan di area proses meliputi: sepatu safety, kacamata pelindung (*safety goggles*), pelindung telinga (*ear muff/ear plug*), helm keselamatan, masker respirator, breathing apparatus untuk area penanganan asam sitrat, serta wearpack.

4. Fasilitas Kesehatan dan Jaminan Sosial

Perusahaan menyediakan poliklinik di kawasan pabrik yang dilengkapi dengan dokter dan tenaga perawat untuk memberikan pelayanan pertolongan pertama bagi karyawan selama jam operasional. Seluruh karyawan beserta anggota keluarganya wajib didaftarkan sebagai peserta BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sesuai amanat UU No. 24 Tahun 2011. Program BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).

5. Fasilitas Penunjang Lainnya

Guna mendukung kenyamanan dan kualitas hidup karyawan secara menyeluruh, perusahaan juga menyediakan berbagai fasilitas penunjang sebagai berikut:

- Layanan transportasi antar-jemput berupa bus karyawan yang beroperasi untuk seluruh giliran shift.
- Koperasi karyawan yang menyediakan kebutuhan sehari-hari dengan harga lebih terjangkau dan aksesibel.
- Kantin perusahaan yang menyajikan makanan bergizi, utamanya untuk kebutuhan makan siang karyawan.
- Sarana peribadatan berupa masjid dan musholla yang terletak di dalam kawasan pabrik.
- Program beasiswa untuk putra-putri karyawan yang berprestasi di bidang akademik.
- Tunjangan tambahan berupa tunjangan hari tua, tunjangan kematian, dan tunjangan perjalanan dinas.

5.7 Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) merupakan komitmen etis perusahaan untuk memberikan kontribusi nyata terhadap pembangunan ekonomi yang berkelanjutan sekaligus meningkatkan taraf hidup masyarakat di sekitar wilayah operasional perusahaan (Septian, 2013). Di Indonesia, pelaksanaan CSR memiliki landasan hukum yang kuat, antara lain: Pasal 74 UU No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas yang mewajibkan perseroan menjalankan tanggung jawab sosial dan lingkungan (Republik Indonesia, 2007b); Pasal 15 UU No. 25 Tahun 2007 tentang Penanaman Modal yang mewajibkan

pelaksanaan CSR bagi setiap investor (Republik Indonesia, 2007a); PP No. 47 Tahun 2012 tentang Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan Perseroan Terbatas (Republik Indonesia, 2012a); serta panduan internasional ISO 26000:2010 tentang Social Responsibility (ISO, 2010).

Penerapan CSR secara konsisten terbukti memberikan manfaat ganda bagi perusahaan dan masyarakat. Bagi masyarakat, manfaat yang dapat dirasakan antara lain: peningkatan kesejahteraan dan kualitas lingkungan hidup di sekitar pabrik; tersedianya program beasiswa bagi pelajar kurang mampu; perbaikan dan peningkatan fasilitas umum; serta pembangunan infrastruktur sosial yang dibutuhkan masyarakat. Sementara bagi perusahaan, pelaksanaan CSR berdampak pada: penguatan citra dan reputasi merek; pembeda kompetitif dari perusahaan lain; serta stimulasi inovasi dan efisiensi operasional yang berkelanjutan.

Program-program CSR yang direncanakan pada pabrik pektin kapasitas 2.000 ton/tahun meliputi:

- a) *Community Relations* (Hubungan Kemasyarakatan): membangun kesepahaman bersama antara perusahaan dan masyarakat sekitar melalui komunikasi terbuka dan penyebaran informasi yang transparan, seperti sosialisasi mengenai manfaat produk pektin sebagai bahan pangan alami, sosialisasi sistem pengelolaan limbah industri, serta dialog rutin dengan tokoh masyarakat dan pemerintah daerah setempat.
- b) *Community Services* (Pelayanan Masyarakat): memberikan layanan dan bantuan langsung kepada masyarakat yang membutuhkan, antara lain berupa bantuan kemanusiaan bagi korban bencana alam, pembangunan dan perbaikan sarana publik, penyediaan akses air bersih, layanan poliklinik gratis, serta berbagai kegiatan sosial lainnya.
- c) *Community Empowering* (Pemberdayaan Masyarakat): memperluas akses masyarakat terhadap sumber daya ekonomi guna mendorong kemandirian, seperti program pelatihan budi daya tanaman jeruk bagi petani lokal sebagai pemasok bahan baku pektin, pelatihan pengolahan produk turunan jeruk bernilai tambah, serta pendampingan manajemen usaha dan pemasaran bagi pelaku UMKM di sekitar kawasan pabrik.
- d) Program Pendidikan dan Beasiswa: memberikan dukungan finansial kepada siswa berprestasi dari keluarga prasejahtera di sekitar kawasan industri, serta bantuan penyediaan fasilitas pendidikan bagi sekolah-sekolah yang membutuhkan.

- e) Program Lingkungan Hidup: menerapkan prinsip 3R (*reduce, reuse, recycle*) dalam pengelolaan seluruh limbah produksi, melaksanakan program penghijauan di area penyangga (*buffer zone*) sekitar pabrik, serta melakukan pemantauan kualitas lingkungan secara berkala sesuai baku mutu yang dipersyaratkan regulasi.