

BAB V

MANAJEMEN PERUSAHAAN

5.1 Bentuk Perusahaan

Dalam perencanaan pendirian dan pengelolaan suatu industri, terdapat berbagai aspek fundamental yang harus dipertimbangkan secara saksama. Pemilihan bentuk badan usaha merupakan keputusan strategis yang wajib diselaraskan dengan kebutuhan serta skala bisnis, di mana status hukum yang jelas akan memberikan nilai tambah serta profesionalisme tersendiri bagi perusahaan. Guna mengelola operasional pabrik *Cumene* dengan kapasitas produksi sebesar 65.000 ton/tahun ini, ditetapkan bentuk badan hukum berupa Perseroan Terbatas (PT).

Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2007, Perseroan Terbatas didefinisikan sebagai badan hukum yang merupakan persekutuan modal, didirikan berdasarkan perjanjian, serta melakukan kegiatan usaha dengan modal dasar yang seluruhnya terbagi dalam instrumen saham. Terdapat beberapa pertimbangan yuridis dan ekonomis yang melandasi pemilihan bentuk PT bagi pabrik ini, antara lain:

- Kemudahan akses permodalan, yaitu perusahaan memiliki fleksibilitas dalam menghimpun modal melalui mekanisme penjualan saham, sehingga kebutuhan pendanaan untuk investasi maupun operasional dapat terpenuhi secara lebih efektif.
- Tanggung Jawab Terbatas, kewajiban para pemegang saham bersifat terbatas pada modal yang disetorkan, sehingga risiko pribadi terpisah dari risiko badan usaha. Hal ini memungkinkan manajemen memiliki otoritas penuh dalam mengendalikan jalannya proses produksi.
- Pemisahan fungsi pemilik dan pengelola, terdapat garis pemisah yang jelas antara pemilik (pemegang saham) dengan pengurus perusahaan (direksi dan staf) yang kinerjanya diawasi oleh Dewan Komisaris. Struktur organisasi ini menjamin keberlangsungan hidup perusahaan (*going concern*) karena operasional tetap dapat berjalan secara kontinu meskipun terjadi pergantian pada komposisi pemegang saham, jajaran direksi, maupun tenaga kerja.
- Potensi perluasan usaha, sebagai entitas hukum, PT memiliki kapasitas untuk menarik modal dalam skala besar dari masyarakat luas, yang membuka peluang bagi

perusahaan untuk melakukan ekspansi kapasitas atau pengembangan bisnis di masa mendatang

5.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan elemen fundamental dalam suatu entitas bisnis yang berfungsi sebagai kerangka kerja untuk memperjelas hubungan hierarki antara atasan dan bawahan. Melalui struktur yang terorganisasi secara sistematis, setiap personel dapat memahami posisi, wewenang, tugas, serta tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan perusahaan

Dalam praktik manajemen industri, terdapat tiga sistem organisasi yang lazim digunakan, yaitu:

- *Line System*

Model ini umumnya diterapkan pada perusahaan berskala kecil dengan jumlah tenaga kerja yang relatif sedikit. Karakteristik utamanya adalah adanya hubungan kepemimpinan langsung antara pemilik perusahaan dengan karyawan, yang sering kali didasari oleh hubungan personal atau kekeluargaan.

- *Line and Staff System*

Merupakan sistem organisasi yang mengombinasikan dua kelompok fungsional untuk mendukung operasional organisasi secara lebih kompleks. Dalam sistem ini, setiap personel bertanggung jawab secara langsung kepada atasannya (garis komando), namun pimpinan didukung oleh keberadaan staf ahli yang berfungsi memberikan saran dan pertimbangan teknis.

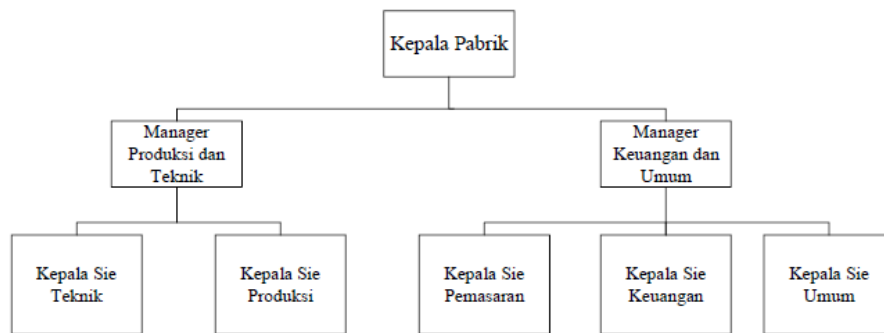
- *Functional System*

Diterapkan pada korporasi besar dengan tingkat kompleksitas operasional yang tinggi. Sistem ini menitikberatkan pada penempatan karyawan berdasarkan spesialisasi atau kompetensi di bidang tertentu, dengan pemberian wewenang yang dibatasi pada lingkup keahlian fungsionalnya saja

Dalam rangka menjamin kelancaran tata kelola operasional pabrik Isopropil Benzena (*Cumene*) dengan target kapasitas produksi mencapai 65.000 ton/tahun, maka ditetapkan

penggunaan *Line and Staff System* sebagai kerangka dasar organisasi. Dasar penetapan model struktur organisasi tersebut merujuk pada sejumlah parameter strategis berikut ini:

- Sesuai untuk organisasi berskala besar yang memiliki struktur kompleks dengan pembagian tugas yang bervariasi.
- Memberikan kemudahan dalam melakukan pengawasan operasional serta jalur pertanggungjawaban yang jelas.
- Memiliki fleksibilitas yang baik terhadap perubahan organisasi yang bersifat rasional maupun promosi jabatan.
- Mampu meningkatkan konsentrasi dan loyalitas karyawan terhadap deskripsi pekerjaan yang diberikan.
- Menjamin pengambilan keputusan yang lebih logis dan terukur berkat dukungan dari staf ahli di bidangnya



Gambar 5. 1 Struktur Organisasi

5.3 Tugas dan Wewenang

Setiap komponen dalam struktur organisasi memiliki batasan tugas dan wewenang yang jelas guna menjamin efisiensi operasional pabrik. Berikut adalah deskripsi tugas dan wewenang untuk posisi strategis dalam pabrik *Cumene*:

1. Kepala Pabrik

Pemegang otoritas tertinggi yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh kebijakan perusahaan, koordinasi antar departemen, serta pencapaian target produksi tahunan.

2. Manajer Produksi dan Teknik

Bertanggung jawab kepada Kepala Pabrik dalam mengoordinasikan seluruh aktivitas teknis dan operasional produksi agar berjalan sesuai dengan standar keamanan dan kualitas yang ditetapkan.

3. Kepala Seksi Produksi

Memiliki wewenang dalam memimpin dan mengawasi jalannya proses produksi secara harian serta menjamin kelancaran arus kerja di departemen produksi.

4. Kepala Seksi Teknik

Bertanggung jawab dalam aspek perencanaan teknis, evaluasi proses, desain alat, serta pemeliharaan seluruh sistem mekanis dan kendali produksi.

5. Manajer Keuangan dan Umum

Bertanggung jawab kepada Kepala Pabrik dalam mengelola sumber daya non-teknis, administrasi keuangan, serta menjaga hubungan strategis antara perusahaan dengan pihak eksternal.

6. Kepala Seksi Keuangan dan Pemasaran

Memiliki tugas dalam pengelolaan sirkulasi keuangan perusahaan, penyusunan strategi pemasaran produk, serta pelaksanaan pengadaan barang dan peralatan yang dibutuhkan perusahaan.

7. Kepala Seksi Umum

Bertanggung jawab atas manajemen sumber daya manusia (SDM) termasuk rekrutmen, administrasi dokumentasi, sistem keamanan pabrik, serta pembinaan hubungan masyarakat melalui program tanggung jawab sosial (CSR).

5.4 Kepegawaian

Manajemen kepegawaian bertanggung jawab penuh atas pengelolaan sumber daya manusia guna menjamin keberlangsungan operasional pabrik.

5.4.1 Peraturan Pekerjaan

Sesuai Pasal 108 UU No. 13 Tahun 2003, perusahaan dengan minimal 10 tenaga kerja wajib menyusun peraturan pekerjaan yang berlaku selama dua tahun. Peraturan ini mencakup hak, kewajiban, tata tertib, serta masa berlaku yang ditetapkan perusahaan. Pabrik Isopropil Benzena (*Cumene*) berkapasitas 65.000 ton/tahun ini beroperasi selama 24

jam sehari dengan 300 hari kerja setahun, sementara sisa hari digunakan untuk pemeliharaan (*shutdown*).

5.4.2 Kebutuhan Karyawan dan Sistem Pengupahan

Sistem pengupahan dan penempatan personel ditentukan berdasarkan tanggung jawab serta keahlian yang terbagi dalam tiga kategori:

1. Karyawan Tetap

Tenaga kerja yang diangkat melalui Surat Keputusan (SK) direksi dengan sistem upah bulanan berdasarkan masa kerja dan posisi.

2. Karyawan Harian

Tenaga kerja yang terikat kontrak dalam jangka waktu tertentu dengan sistem upah yang dibayarkan mingguan.

3. Karyawan Borongan

Tenaga kerja temporer yang dipekerjakan sewaktu-waktu sesuai kebutuhan spesifik Perusahaan

5.4.3 Waktu Kerja Karyawan Shift

Karyawan shift bekerja dalam durasi delapan jam setiap harinya. Kelompok kerja ini terdiri atas bagian produksi, teknik, dan keamanan. Terdapat empat tim (A, B, C, dan D) dengan pembagian tiga tim bekerja secara bergantian dalam sehari, sementara satu tim lainnya mendapatkan jadwal libur. Karyawan Shift (Bagian Produksi, Teknik, dan Keamanan)

- a) Shift Operasi

- Shift I (Pagi) : Pukul 07.00 – 15.00
- Shift II (Sore) : Pukul 15.00 – 23.00
- Shift III (Malam) : Pukul 23.00 – 07.00
- Libur

- b) Shift Keamanan

- Shift I (Pagi) : Pukul 06.00 – 14.00
- Shift II (Sore) : Pukul 14.00 – 22.00
- Shift III (Malam) : Pukul 22.00 – 06.00
- Libur

5.4.4 Waktu Kerja Karyawan Non-Shift

Karyawan *non-shift* atau harian melaksanakan tugas selama lima hari kerja dalam seminggu dengan rincian jadwal sebagai berikut:

- Senin – Kamis : Pukul 08.00 – 16.00
- Jumat : Pukul 08.00 – 16.30
- Sabtu – Minggu : Libur

5.5 Penggolongan Jabatan

Dalam struktur organisasi pabrik, setiap posisi ditetapkan berdasarkan standar kualifikasi pendidikan yang relevan dengan fungsi dan tingkat tanggung jawabnya. Penentuan kualifikasi ini bertujuan untuk menjamin profesionalisme dan efektivitas operasional di seluruh departemen.

Tabel 5. 1 Penggolongan Jabatan

No	Jabatan	Pendidikan
1	Kepala Bagian Produksi	S1
2	Kepala Bagian Teknik	S1
3	Kepala Bagian Keuangan	S1
4	Kepala Bagian Umum	S1
5	Karyawan Proses	S1
6	Karyawan Utilitas	S1
7	Karyawan Personalia	S1
8	Karyawan Humas	S1
9	Karyawan Pemasaran	S1
10	Karyawan Keamanan	S1
11	Karyawan Keuangan	S1

5.6 Penentuan Jumlah Pekerja dan Gaji

Efisiensi operasional pabrik sangat bergantung pada ketepatan penentuan jumlah personel, baik pada area proses maupun administratif. Jumlah karyawan harus dihitung secara proporsional agar setiap unit peralatan dan fungsi kantor dapat dikelola dengan optimal.

5.6.1 Karyawan Bagian Proses

Jumlah operator pada bagian proses ditentukan berdasarkan jenis dan jumlah unit peralatan yang dioperasikan. Rincian kebutuhan tenaga kerja untuk setiap *shift* pada pabrik *Cumene* kapasitas 65.000 ton/tahun disajikan dalam Tabel 5.2 berikut:

Tabel 5. 2 Rincian kebutuhan tenaga kerja

Nama Alat	Jumlah Alat	Operator/alat/shift	Orang/shift
Tangki	10	0,2	2
Pompa	8	0,2	1,6
Reaktor	2	0,5	1
Distilasi	3	0,3	0,9
Kondensor	3	0,2	0,6
Reboiler	3	0,2	0,6
Cooler	1	0,2	0,2
Heat Exchanger	2	0,2	0,4
Pre heater	1	0,2	0,2
Total	33		7,5

Pada pabrik ini, karyawan proses akan bekerja dalam empat *shift*. Sehingga total karyawan proses adalah sebagai berikut.

Jumlah karyawan tiap *shift* : 7,95 ~ 8

Jumlah seluruh karyawan proses : Jumlah karyawan tiap *shift* x jumlah *shift*
: 24 Orang

5.6.2 Rekapitulasi Karyawan dan Estimasi Gaji

Penentuan besaran upah pada pabrik ini mengacu pada tanggung jawab dan kualifikasi masing-masing jabatan, dengan tetap mematuhi regulasi pemerintah mengenai pengupahan. Estimasi jumlah total karyawan beserta gaji bulanan adalah sebagai berikut:

Tabel 5. 3 Estimasi jumlah total karyawan

No	Jabatan	Jumlah	Gaji/Bulan (Rp)
1	Kepala Bagian Produksi	1	18.000.000
2	Kepala Bagian Teknik	1	18.000.000
3	Kepala Bagian Keuangan	1	18.000.000
4	Kepala Bagian Umum	1	18.000.000
5	Karyawan Proses	24	8.500.000

6	Karyawan Utilitas	10	8.500.000
7	Karyawan Personalia	2	5.500.000
8	Karyawan Humas	3	5.500.000
9	Karyawan Pemasaran	3	5.500.000
10	Karyawan Keamanan	3	5.500.000
11	Karyawan Keuangan	3	5.500.000
TOTAL		52	

Dalam menetapkan kebijakan remunerasi, perusahaan memiliki kewenangan untuk menentukan sistem penggajian internal, namun tetap wajib menyelaraskannya dengan regulasi ketenagakerjaan yang berlaku di Indonesia. Oleh karena itu, sistem pengupahan pada pabrik *Cumene* berkapasitas 65.000 ton/tahun ini disusun dengan mematuhi Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.

Berdasarkan ketentuan tersebut, mekanisme pengupahan di perusahaan diklasifikasikan ke dalam tiga kategori utama:

1. Gaji Bulanan yaitu, diberikan kepada seluruh karyawan dengan status pegawai tetap, di mana pembayaran dilakukan secara rutin pada setiap akhir bulan.
2. Upah Harian yaitu, diberikan kepada tenaga kerja tidak tetap atau pegawai harian dengan jadwal pembayaran pada setiap akhir pekan.
3. Upah Lembur yaitu, kompensasi tambahan yang dibayarkan kepada karyawan yang melaksanakan tugas melebihi batasan jam kerja reguler yang telah ditetapkan.

5.7 Kesejahteraan Sosial Pekerja

Guna meningkatkan produktivitas serta taraf hidup karyawan beserta keluarganya, perusahaan menyediakan berbagai fasilitas penunjang dan program kesejahteraan. Fasilitas tersebut meliputi beberapa aspek utama sebagai berikut:

1. Layanan Kesehatan

Perusahaan menyediakan fasilitas poliklinik di dalam lingkungan pabrik untuk menangani kebutuhan medis karyawan. Biaya pengobatan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja akan ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan sesuai

regulasi yang berlaku. Selain itu, bantuan medis untuk penyakit umum juga diberikan berdasarkan kebijakan internal perusahaan.

2. Jaminan Asuransi

Karyawan mendapatkan perlindungan berupa jaminan sosial dan asuransi guna memitigasi risiko finansial dari keadaan yang tidak terduga di masa depan.

3. Transportasi

Tersedianya sarana transportasi khusus untuk memudahkan mobilitas karyawan dalam mengakses lokasi kerja secara efisien.

4. Fasilitas Kantin

Perusahaan menyediakan fasilitas kantin di area pabrik yang melayani kebutuhan konsumsi atau makan siang bagi seluruh personel selama waktu kerja.

5. Sarana Peribadahan

Adanya fasilitas masjid di lingkungan pabrik untuk mendukung pelaksanaan kegiatan ibadah bagi seluruh karyawan.

6. Sistem Tunjangan

Kompensasi tambahan diberikan dalam bentuk tunjangan jabatan, upah lembur, Tunjangan Hari Raya (THR), bonus keuntungan tahunan, serta jaminan hari tua atau pensiun.

7. Keselamatan Kerja

Sebagai prioritas utama, perusahaan menerapkan program keselamatan kerja yang komprehensif, mencakup perlindungan terhadap peralatan, mesin, dan lingkungan kerja. Setiap personel diwajibkan menggunakan Pakaian Kerja serta Alat Pelindung Diri (APD) yang sesuai dengan spesifikasi dan risiko di lapangan.

8. Hak Cuti

Karyawan berhak mendapatkan jatah cuti tahunan selama 12 hari. Selain itu, tersedia cuti sakit berdasarkan surat keterangan dokter, serta cuti hamil bagi karyawan wanita selama 3 bulan (1,5 bulan sebelum dan 1,5 bulan sesudah melahirkan) sesuai dengan Pasal 82 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003.

5.8 Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (CSR) atau tanggung jawab sosial perusahaan merupakan wujud komitmen etis perusahaan terhadap kelestarian lingkungan serta kesejahteraan masyarakat di wilayah sekitar operasional pabrik. Implementasi program CSR bertujuan untuk menjamin keberlanjutan bisnis dengan meminimalisasi potensi konflik sosial serta membangun hubungan yang harmonis dengan komunitas lokal. Bagi pabrik *cumene* dengan kapasitas 65.000 ton/tahun ini, program CSR dirancang secara komprehensif melalui empat bidang utama.

- Bidang Edukasi dan Komunikasi

Program ini difokuskan pada peningkatan wawasan dan pengetahuan masyarakat melalui pola komunikasi yang efektif serta pelatihan informatif. Realisasi program ini meliputi kegiatan sosialisasi mengenai pentingnya menjaga kebersihan lingkungan dan standar kesehatan masyarakat secara berkelanjutan.

- Bidang Kesehatan dan Layanan Sosial

Inisiatif ini dirancang untuk memberikan dukungan nyata dalam aspek kesehatan dan fasilitas publik bagi warga sekitar. Bentuk kegiatannya mencakup penyaluran bantuan kemanusiaan pascabencana, perbaikan sarana air bersih, renovasi fasilitas umum, serta penyediaan layanan poliklinik gratis.

- Bidang Pemberdayaan Masyarakat

Program ini bertujuan untuk menstimulasi kemandirian ekonomi masyarakat lokal melalui penguatan potensi ekonomi yang ada. Implementasi dilakukan melalui pemberian pelatihan teknis dan pendampingan untuk meningkatkan daya saing serta kualitas produk UMKM di lingkungan sekitar pabrik.

- Bidang Pelestarian Lingkungan

Fokus utama program ini adalah penanganan isu lingkungan dan pelestarian ekosistem di area terdampak operasional pabrik. Kegiatan ini mencakup edukasi manajemen sampah melalui pemilahan limbah organik dan anorganik, program daur ulang, pembuatan kompos, serta pelaksanaan program penghijauan secara intensif.