

BAB II BAGIAN UMUM PERUSAHAAN

2.1 Sejarah dan Perkembangan Perusahaan



Sumber: <https://www.panbrotherstbk.com>

Gambar 2.1 Logo PT Pan Brother Tbk

Terbentuk pada tahun 1980, PT Pan Brother Tbk (PBRX) adalah salah satu perusahaan garmen manufaktur terbesar di Indonesia. Dengan kantor pusat di Tangerang dan fasilitas pabrik yang berlokasi di Tangerang, Boyolali, Sragen, Ungaran, dan Tasikmalaya, PBRX dan anak perusahaannya memproduksi semua jenis garmen dengan menggunakan berbagai jenis kain, mulai dari *performance wear* hingga *woven garments*. Pada 1990 PT Pan Brother Tbk terdaftar sebagai perusahaan terbuka (PBRX) di Bursa Efek Indonesia (BEI) dengan saham yang ditawarkan kepada *public* yang pertama kali.

Hingga saat ini, PT Pan Brother Tbk semakin memperluas anak cabangnya diberbagai wilayah dengan alasan memenuhi permintaan pasar yang semakin besar. Beberapa anak cabangnya seperti PT Eco Smart Garment Indonesia, PT Panca Prima Eka Brother, Cosmic Gear Limited, PT Hollit International, PT Prima Sejati Sejahtera, PT Apparelindo prima sentosa, PT Berkah Indo Garment, Continent 8 PTE.Ltd, dll. Beberapa negara tujuan ekspor perusahaan ini diantaranya Amerika Serikat, Eropa, Kanada, Jepang, Australia dan beberapa negara lainnya. Pada tahun 2013, PT Pan Brothers Tbk mendirikan PT Apparelindo Prima Sentosa (APS) dan PT Prima Sejati Sejahtera (PSS) sebagai anak perusahaan terlibat dalam sumber produk. Pada tahun 2014 mendirikan anak perusahaan seperti Cosmic Gear Ltd, Theodore Pan Garmino (TPG), Victory Pan Multitex (VPM). Pada tahun 2015 mendirikan Berkah Indo garment (BIG) dan PB Industri BV Internasional, memperluas industri kapasitas Theodore Pan Garmino (TPG) hingga Tasikmalaya. Pada tahun 2017 mendirikan PB Island Pte.Ltd. pada tahun 2019 memperluas TPG kedua kalinya ke Tasikmalaya. Pada tahun 2023

melanjutkan digitalisasi dan automasi. Hingga saat ini, PT.Pan Brother telah memiliki pekerja lebih dari 21.500 orang karyawan. Dengan pencapaian bisnis yang diraih sampai saat ini mengantarkan Pan Brothers menjadi salah satu perusahaan tekstil terbesar di Indonesia.

PT Pan Brother memiliki *motto clothing the world with Indonesian heart* yang artinya ingin mengenalkan produk-produknya yang dikirim ke dalam ataupun luar negeri dengan hati Indonesia. Serta visi perusahaan yaitu “Menjadi Perusahaan Pemasok Pakaian yang Terpadu dan Mendunia” dengan misi:

1. Meningkatkan kinerja dan produk Perusahaan dengan menerapkan praktik pengelolaan terbaik secara terus menerus dengan dampak negatif yang seminimal mungkin terhadap ekosistem.
2. Untuk menciptakan peluang terbaik bagi karyawan dan pemangku kepentingan kami sehingga mereka dapat mengembangkan dan mencapai potensi penuh mereka.
3. Untuk memaksimalkan nilai pemegang saham dan memanfaatkan sumber daya keuangan kami secara efisien untuk memberikan peluang yang menarik.
4. Untuk meningkatkan tata kelola perusahaan yang baik dan terus mengupayakan yang terbaik.
5. Menjadi pemimpin dalam rantai pasokan pakaian jadi dengan memasok produk pakaian jadi yang berkualitas tinggi, ramah lingkungan, dan bertanggung jawab secara sosial.
6. Menjadi pemimpin dalam rantai pasokan pakaian jadi dengan kepuasan pelanggan maksimal.
7. Menjadi Perusahaan yang bertanggung jawab secara sosial dan ramah lingkungan.
8. Berkontribusi aktif dalam pembangunan ekonomi Indonesia.

PT Pan Brother Tbk memiliki *colporate culture* yang disebut *I-PAN*. Digambarkan dengan tiga kombinasi warna yang dipadukan dengan tiga busur panah. Logo *I-PAN* dapat dilihat pada gambar 2.2.



Sumber: <https://www.panbrotherstbk.com>

Gambar 2.2 Logo *I-PAN*

Berikut makna dari setiap simbol warna pada logo *I-PAN*:

1. *INTEGRITY* (Warna Titanium)

Menyiratkan karyawan PT Pan Brothers Tbk mempunyai integritas yang sangat tinggi dan tidak tergoyahkan dalam menjaga moral, etika dan bisnis seperti halnya titanium.

2. *PASSION* (Warna Hijau)

Berlogo hati ditengahnya menyiratkan kecintaan dan gairah untuk terus tumbuh dan berkembang menjadi yang terbesar, terbaik dan mengakar seperti pohon. Konsisten melahirkan tunas-tunas baru, pemimpin muda terbaik pada eranya untuk keberlangsungan *corporas* (*corporate sustainability*).

3. *ACTION* (Warna Titanium)

Menyiratkan semua karyawan PT Pan Brothers Tbk, mampu menghasilkan kualitas pelayanan yang terbaik seperti logam titanium.

4. *NASIONALISM* (Warna Emas)

Menyiratkan semangat patriotisme yang membara untuk terus memberi nilai dan kesejahteraan bagi kejayaan Indonesia.

Adapun penghargaan yang telah perusahaan peroleh antara lain:

1. *The Best Indonesia Finance for Public Company 2023 of Economic Review's Indonesia Finance Award V* (23 Februari 2023)
2. *The Best Indonesia Risk Management for Public Company 2023 of Economic Review's Indonesia Enterprise Risk Management Award V* (23 Februari 2023)
3. *The Best Indonesia GCG for Public Company 2023 of Economic Review's Indonesia Good Corporate Governance Award VII* (23 Februari 2023)
4. *The Best Indonesia Sales dan Marketing Award VI 2023 Category Garment Industry from Economic Review* (23 Juni 2023)
5. Penghargaan Program Pencegahan & Penanggulangan HIV-AIDS di Tempat Kerja dengan Kategori Silver untuk PT Pan Brothers Boyolali (Juli 2023)
6. *The Best of Indonesia CSR Award VI 2023 Category Sustainable Development Goals (SDGs) Program 3P from Economic Review* (31 Agustus 2023)
7. Pemenang Eksportir Tangguh Jawa Tengah Tahun Anggaran 2023 kategori Pelopor *Go Green* dan *Recycle* Bahan Baku (12 oktober 23)
8. Perusahaan Peduli dan Berperan Aktif dalam Pembinaan Penyandang Disabilitas *from* Bupati Boyolali (6 Desember 2023)

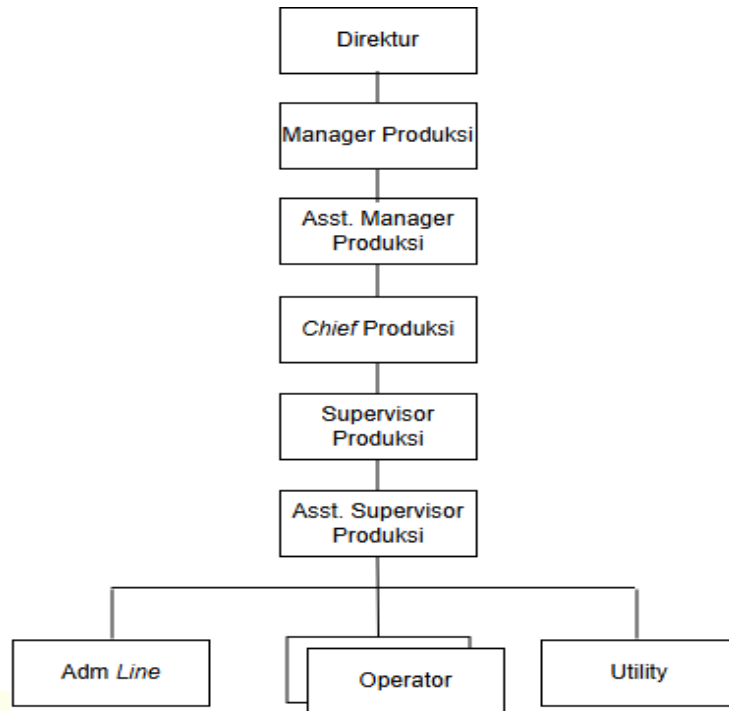
PT ESGI Klego ialah salah satu dari anak cabang PT Pan Brothers yang bergerak juga pada produk apparel. Terdapat dua tempat di Kabupaten Boyolali yaitu pada Desa Blumbang Kecamatan Klego & Desa Babadan Kecamatan Sambi, dengan memfokuskan produksi dari satu brand besar dan ternama yang sama yaitu “UQL” membuat PT ESGI Klego menjadi salah satu perusahaan manufaktur terbesar di Indonesia. PT ESGI Klego berdiri tahun 2014 dan diresmikan pada 26 Agustus 2015 oleh Menteri Perindustrian Saleh Husin, dengan membuka lapangan pekerjaan sebanyak 3.000 lebih karyawan, luas bangunan 38.079 m², serta kapasitas produksi per bulannya mencapai ±500.000 pcs. Perusahaan ini memproduksi mayoritas “*Woven Garment*” atau pakaian santai sehari – hari seperti jaket dengan lapisan penghangat, jaket ringan, jeans cargo, celana formal, *short, skirt, kids clothes*, dll.

2.2 Struktur Organisasi Perusahaan

Menurut Nurlia (2019) Struktur organisasi adalah keseluruhan dari tugas-tugas yang dikelompokkan ke dalam fungsi-fungsi yang ada sehingga merupakan suatu kesatuan harmonis, yakni diarahkan dan dikembangkan secara terus-menerus pada suatu tujuan tertentu menuju kondisi optimal. Dimana struktur organisasi digambarkan dalam bentuk skema organisasi yang memberikan gambaran tentang struktur personalia, yakni penerapan individu pada posisi-posisi yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini dimaksudkan siapa yang memegang pimpinan dan kepada siapa tugas, wewenang, tanggung jawab serta posisi diberikan. Dengan adanya struktur organisasi, maka akan tercipta kerangka kerja yang teratur dalam pembagian tugas dan tanggungjawab, sehingga setiap individu dalam perusahaan mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu perusahaan juga dapat mencapai tujuannya secara efisien, mempermudah koordinasi atau komunikasi dan meningkatkan produktivitas.

2.2.1 Bentuk Struktur Organisasi

Menurut Nurlia (2019) Bentuk struktur organisasi pada umumnya berbeda-beda serta memiliki keunggulan dan kelemahan masing-masing. Struktur organisasi PT ESGI Klego di departemen *sewing* yang paling atas yaitu Manager produksi. Adapun struktur yang membawahi Manager Produksi dapat dilihat pada Gambar 2.1 berikut:



Sumber : TSM Dept, April 2025

Gambar 2.3 Struktur organisasi departemen *sewing*

2.2.2 Uraian Tugas

Berikut tugas dan tanggungjawab masing masing jabatan sesuai struktur organisasi yang dilampirkan:

1. Direktur

Bertugas untuk memimpin dan mengatur jalannya seluruh kegiatan perusahaan dan memastikan semua bagian perusahaan berjalan sesuai tujuan dan visi perusahaan.
2. Manager produksi
 - a. Memastikan tercapainya hasil produksi sesuai dengan rencana dalam Hal kualitas, kuantitas dan tepat waktu.
 - b. Mengendalikan dan menganalisis kegiatan produksi.
 - c. Membina dan mengevaluasi hasil kerja karyawan dalam kegiatan Produksi.
3. Asisten manager produksi

Membantu manager produksi dalam mengawasi proses produksi dari barang masuk ke produksi hingga barang keluar dari produksi atau dari mulai input sampai dengan *output*. Serta melakukan pengendalian bahan, kualitas dan kuantitas.

4. *Chief Produksi*
Bertanggung jawab untuk memastikan proses produksi berjalan dengan lancar dan efisien sehingga menghasilkan *output* produk dengan kualitas sesuai permintaan *buyer*.
5. Supervisor produksi
Supervisor produksi bertanggung jawab untuk memonitor dan mengarahkan proses produksi, mulai menerima inputan panel dari *Distribution Center* hingga barang keluar dari produksi atau mulai dari input sampai dengan *output*.
6. Asisten supervisor produksi
Membantu supervisor produksi untuk mengontrol dan mengarahkan proses produksi di *line* agar target dapat tercapai.
7. Operator
 - a. Melakukan proses *sewing* sesuai dengan prosesnya yang sudah dibagi pada masing-masing operator.
 - b. Melakukan perbaikan atau *repair* terhadap produk jika ditemukan *defect*.
8. *Adm line*
 - a. Bertanggung jawab dalam menerima input panel dari *distribution center*
 - b. Bertanggung jawab dalam pengambilan aksesoris yang dibutuhkan sesuai dengan pembuatan produk garmen.
 - c. Bertanggung jawab untuk *replacement* panel jika ditemukan cacat.
9. *Utility*
Bertugas untuk *balancing* operator yang tidak masuk atau dalam prosesnya terjadi *bottleneck*.

2.3 Pemodalan dan Pemasaran

Menurut I Made Ngurah Oka Mahardika, (2023) biaya modal merupakan biaya perusahaan yang dimana pemerolehan berasal dari hutang, saham preferen, saham biasa, dan laba ditahan untuk mendanai suatu investasi atau operasional perusahaan. Biaya modal digunakan untuk mengetahui besaran biaya yang dikeluarkan perusahaan untuk memperoleh dana yang diperlukan. Sedangkan menurut Rambe, dan Aslami (2021) Pemasaran merupakan salah satu kegiatan utama yang harus dilakukan oleh perusahaan barang maupun jasa untuk menjaga kelangsungan usahanya. Hal ini dikarenakan pemasaran merupakan salah satu kegiatan perusahaan yang berhubungan langsung dengan konsumen.

Oleh karena itu, kegiatan pemasaran dapat diartikan sebagai kegiatan manusia yang berhubungan dengan pasar. Secara umum sukses tidaknya perkembangan suatu perusahaan tergantung pada strategi pemasaran yang diterapkannya.

2.3.1 Pemodalán

PT Pan Brothers Tbk pemodalannya berasal dari saham. Dengan komposisi pemegang saham diantaranya 50,75% saham dipegang oleh umum, 31,25% dipegang oleh PT TMU, 18,00% dipegang oleh UBS AG S. Daftar pemiik saham PT Pan Brothers Tbk dapat dilihat pada tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Daftar pemilik saham PT Pan Brother Tbk

Nama Pemilik Saham	Jumlah Saham	Modal Disetor	Persentase Modal
Public	10.902.656.964	272.566.424.100 (IDR)	50,75%
PT TMU	6.712.915.282	167.822.882.050 (IDR)	31,25%
UBS AG S	3.866.456.000	96.661.400.000 (IDR)	18,00%

Sumber : idnfinancials.com, April 2025

Serta daftar afiliasi anak cabang PT Pan Brothers Tbk sebagai sumber pemodalán perusahaan, untuk pembagian masing-masingnya dapat dilihat pada Tabel 2.2 berikut.

Tabel 2.2 Afiliasi anak Perusahaan PT Pan Brother Tbk

Nama Perusahaan	Jenis Perusahaan	Persentase
C 8 PTE, Ltd	Pengembangan Produk	65,43%
CG, Ltd	Pengembangan Produk	100%
PT APS	Usaha eceran	100%
PT ESGI	Industri Garmen	85%
PT BIG	Industri Garmen	100%
PT HI	Pengembangan Produk	53,57%
PT OAI	Industri Textile	51%
PT PE	Garmen	99,91%
PT PSS	Industri Garmen	100%
PT TPG	Industri Garmen	51%
PT VPM	Industri Garmen	51%
PB Inter	Pengembangan Produk	100%
PB Isl	Pengembangan Produk	51%

Sumber : idnfinancials.com, April 2025

2.3.2 Pemasaran

Orientasi pemasaran PT Pan Brothers Tbk 100% ekspor dengan tujuan Amerika Serikat, Eropa, Kanada, dan Asia.

PT Pan Brothers mempunyai dua sistem pemasaran yaitu:

a. *Job Order* (pesanan khusus)

Pada sistem *job order* (orderan), perusahaan membuat produk sesuai dengan permintaan *buyer*, PBRX memasok *apparel* untuk *brand*: Uniqlo, Adidas, The North Face, Salomon, Arcteryx, J Crew, Dillard, LL Bean, dll.

b. *Dirrect Selling* (penjualan langsung)

Produk yang dipasarkan di *outlet* dengan *brand local* diantaranya yaitu: Zoe Label, Zoe black, Sokya, Salt in Pepper, Asylum, FTL dan Wastu. Konsumennya sudah menyebar luas diantaranya Filipina, Thailand, Singapura, Jepang, korea, china, Amerika, Rusia, Eropa dan masih banyak negara yang lain.

2.4 Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 yang mengatur tentang Cipta Kerja yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi. Cipta Kerja adalah upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi Pemerintah Pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Sepuluh ruang lingkup Undang-undang ini adalah:

- a. Peningkatan ekosistem investasi dan kegiatan berusaha
- b. Ketenagakerjaan
- c. Kemudahan, perlindungan, serta pemberdayaan koperasi dan usaha mikro, kecil, dan menengah
- d. Kemudahan berusaha
- e. Dukungan riset dan inovasi
- f. Pengadaan tanah
- g. Kawasan ekonomi
- h. Investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional
- i. Pelaksanaan administrasi pemerintahan
- j. Pengenaan sanksi

2.4.1 Jumlah dan Tingkat Pendidikan

Sumber daya manusia di PT ESGI menjadi salah satu aset penting, karena tanpa sumber daya manusia produksi di perusahaan tidak akan jalan dan tidak menghasilkan produk. Pada PT ESGI Klego, jumlah karyawan secara keseluruhan yaitu 3.436 orang yang dibagi menjadi 4 area yaitu gedung 1, 1A, 2, dan *warehouse cutting* pada gedung 3. Dalam tingkat pendidikan dibagi menjadi 6 kategori dari SLTP, SLTA, D1, D2, D3 dan S1. Menurut pembagian per departemen, dapat dilihat pada Tabel 2.3 berikut.

Tabel 2.3 Daftar jumlah & tingkat pendidikan karyawan PT ESGI Klego

Tingkat Pendidikan	Jumlah orang
SMP/SLTP	1.061
SMA/SLTA	2.277
D1	3
D2	9
D3	15
S1	71
Total	3.436

Sumber : HRD PT ESGI KLEGO, April 2025

2.4.2 Distribusi Tenaga Kerja

Pembagian distribusi tenaga kerja pada PT ESGI Klego terlampir pada Tabel 2.4.

Tabel 2.4 Daftar distribusi tenaga kerja PT ESGI Klego

No	Departemen	Jumlah Pegawai
1.	<i>Sewing Smv</i>	2.357
2.	<i>Sewing Non Smv</i>	180
3.	<i>Warehouse</i>	90
4.	<i>Personalia</i>	9
5.	<i>Cutting</i>	183
6.	<i>EPTE</i>	4
7.	<i>General Affair</i>	25
8.	<i>Industrial Engineering</i>	21
9.	<i>Packing</i>	107
10.	<i>Purchasing</i>	2
11.	<i>QC</i>	389
12.	<i>TSM</i>	5

Tabel 2.4 Daftar distribusi tenaga kerja di PT ESGI Klego (lanjutan)

No	Departemen	Jumlah Pegawai
13.	Mekanik	45
14.	PPIC	9
15.	IT	2
16.	Shipping	7
17.	Accounting/Finance	1
Total		3.436

Sumber : HRD PT ESGI KLEGO, April 2025

2.4.3 Sistem Pembinaan dan Pengembangan Karyawan

Menurut Siagian dalam salju (2023) pengembangan karyawan adalah suatu metode yang berorientasi pada peningkatan produktivitas kerja para karyawan di masa depan. Sedangkan pembinaan karyawan menurut Rosalina (2024) adalah rencana atau pendekatan sistematis yang digunakan oleh sebuah organisasi untuk mengembangkan, melatih, dan memotivasi karyawan agar mencapai potensi maksimal mereka. Tujuan dari strategi ini yakni guna tingkatkan pengetahuan, keterampilan serta sikap pegawai sehingga dapat memberikan kontribusi lebih kepada organisasi dan mencapai tujuan perusahaan. Berikut sistem pembinaan dan pengembangan karyawan:

1. Sistem pembinaan karyawan

Pembinaan sumber daya manusia menjadi faktor penting bagaimana usaha sebuah perusahaan meningkatkan kemampuan karyawan selain dalam bentuk skill tapi sikap. Pembentukan sikap disiplin dengan adanya peraturan – peraturan dari aturan berangkat & pulang kerja, aturan seragam, aturan apa saja yang boleh dipakai selama berada di area kerja dan sebagainya. Sehingga memberi peluang bagi karyawan untuk berlomba lomba meraih prestasi untuk meningkatkan kemampuan secara professional dan berkompeten. Pada PT Pan Brothers, khususnya PT ESGI Klego, pembinaan dilakukan dalam bentuk SP atau Surat Peringatan sesuai aturan per departemen. Adapun bentuk SP yaitu dalam bentuk lisan dan tertulis, yang terdiri dari 3 tingkatan SP 1 peringatan awal yang sebelumnya sudah mendapat teguran, SP 2 diberikan jika kesalahan diulangi kembali dan SP 3 yang tertinggi.

2. Sistem pengembangan karyawan

Pengembangan karyawan di PT ESGI Klego bertujuan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, perilaku, pengetahuan, dan keterampilan para karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan. PT ESGI Klego memiliki beberapa sistem pengembangan karyawan yaitu:

a. *Hard Skill Training*

Pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis atau keterampilan yang terkait langsung dengan pekerjaan. Ini melibatkan pembelajaran konsep, teori, dan praktik yang spesifik. Contohnya seperti pelatihan mengobras, pemeriksaan *quality control*, pelatihan perbaikan dasar mesin, perawatan mesin, dll. Pelatihan hard skill ini penting untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang diperlukan untuk berhasil dalam pekerjaan serta meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

b. *Soft Skill Training*

Hal yang menjadi ukuran kemampuan atau kualitas personal dalam berinteraksi, memecahkan masalah, serta penyampaian ide secara jelas dan aktif. Selain *hard skill* perusahaan juga memperhatikan *training soft skill* dalam rangkaian pengembangan karyawan, seperti pelatihan *team work*, *integrity*, *quality awarednes*, *time management*, K3, kedisiplinan, dll.

c. Promosi Jabatan

Sistem dimana proses seseorang dipindahkan ke posisi yang lebih tinggi dalam susunan organisasi atau perusahaan. Termasuk kenaikan pangkat, gaji, dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Perusahaan mendasari hal ini dari kinerja yang baik, keahlian, pengalaman, serta potensi seorang karyawan. Pada prosesnya, setiap departemen akan mengajukan calon karyawan yang akan dipromosikan lalu melibatkan evaluasi kerja, wawancara, penilaian pihak *human resource* dan pertimbangan dari atasan atau manajemen senior.

Selain ketiga sistem tersebut, PT ESGI juga melakukan pembinaan dan pengembangan diluar karyawan tetap atau pemberian kesempatan kepada para program pendidikan untuk memperoleh ilmu serta wawasan yang akan bermanfaat baik bagi proses pendidikan Indonesia maupun kepada perusahaan. Antara lain, program kampus merdeka, AK Tekstil Solo, Politeknik, Prakerin SMK, dll. Serta program MDP (*Management Development Progam*), progam pengembangan

yang ditujukan bagi calon karyawan yang berasal dari *fresh graduates*. Biasanya calon karyawan diberi waktu tertentu untuk mempelajari beberapa departemen yang nanti akan dinilai sebagai hasil penempatan posisi sehingga sesuai dengan kompetensi serta keahliannya.

2.4.4 Sistem Pengupahan dan Fasilitas Karyawan

Sistem pengupahan pada PT PB Tbk, khususnya PT ESGI dilakukan secara non tunai atau transfer yaitu melalui Bank Syariah Indonesia dan Bank Mandiri. Dengan waktu minggu pertama awal bulan. Upah atau gaji pokok sendiri menjadi sebuah fasilitas perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk kompensasi dengan perjanjian antara karyawan dan perusahaan, yang disesuaikan dengan kebijakan daerah atau wilayah masing-masing tempat. Pada daerah Boyolali nilai upah minimum regional sekitar $\pm$ 2.2 juta rupiah per bulan. Selain upah pokok, Terdapat beberapa bentuk tunjangan yang di beri oleh perusahaan yang didasarkan faktor seperti tingkat pendidikan, pengalaman, posisi jabatan, serta tanggung jawab dalam pekerjaan. Berikut penjelasannya:

1. THR (Tunjangan Hari Raya)
Tunjangan yang diberikan saat menjelang Hari Raya Idul Fitri. Hal ini adalah sebuah bentuk penghargaan dari perusahaan untuk mensejahterakan karyawannya. Syarat wajib untuk dapat menerima tunjangan ini yaitu minimal bekerja selama satu bulan.
2. Tunjangan Non Struktur Upah
Merupakan tunjangan yang diberikan berupa fasilitas selama bekerja untuk posisi jabatan penting. Bentuk halnya seperti fasilitas makan selama di perusahaan, transportasi untuk bepergian, dan tempat tinggal atau mess dengan fasilitas terbaik jika penerima berasal dari wilayah diluar daerah perusahaan.
3. Tunjangan Jabatan
Ialah tambahan uang atau manfaat lain yang diberikan kepada seseorang atas posisi atau jabatan tertentu yang dipegangnya dalam perusahaan. Tunjangan ini biasanya berupa upah sebagai penghargaan atas tanggungjawab dan tugas tambahan yang dimiliki oleh individu dalam jabatannya.
4. Tunjangan Lembur
Tunjangan lembur adalah tambahan imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk kompensasi atas waktu kerja tambahan yang dilakukan di luar

jam kerja normal. Perhitungan lembur dihitung berdasarkan SPL (Surat Perintah Lembur) yang nantinya akan dikalikan dengan gaji pokok. Pemberian upah lembur hanya diberikan pada karyawan operator, sedangkan untuk karyawan staff sudah mencakup keseluruhan dalam gaji pokok. Tunjangan ini tidak bersifat permanen atau pasti tetapi berkala jika dibutuhkan adanya jam lembur.

5. Tunjangan Kehadiran

Tunjangan kehadiran biasanya merupakan insentif atau bonus yang diberikan kepada karyawan yang hadir secara teratur dan tidak absen dalam pekerjaannya. Tujuannya adalah untuk mendorong kehadiran karyawan dan meningkatkan produktivitas.

6. Tunjangan Hasil Kerja

Bentuk imbalan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja atau hasil kerja yang baik. Tunjangan ini dapat berupa insentif, bonus, atau fasilitas tambahan lainnya yang diberikan kepada karyawan yang mencapai atau melebihi target kinerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

7. Tunjangan BPJS (Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial)

BPJS menjadi hal wajib yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan. BPJS dibagi menjadi 2 yakni BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan, akan menanggung segala jenis kecelakaan apabila dialami oleh pekerja saat berangkat bekerja hingga pulang bekerja. Pada BPJS Kesehatan, juga digunakan apabila karyawan membutuhkan pelayanan kesehatan seperti sakit, bersalin, layanan KB, dan lain sebagainya.

8. Cuti

Waktu yang diberikan kepada karyawan untuk istirahat, liburan, atau urusan pribadi lainnya. Yang diatur oleh kebijakan perusahaan atau undang-undang ketenagakerjaan. Cuti karyawan bisa berupa cuti tahunan (12 hari/ tahun), cuti sakit, cuti hamil (1.5 bulan sebelum mendekati HPL), cuti melahirkan (1.5 bulan setelah HPL), cuti bersama menjelang hari raya keagamaan atau hari nasional, dan cuti dengan alasan penting sesuai dengan kebutuhan dan peraturan yang berlaku atau perjanjian kerjasama.

Selain tunjangan, berikut fasilitas perusahaan juga menjadi sarana penting agar setiap pekerjaan berjalan dengan lancar. Berikut fasilitas yang tersedia pada area perusahaan :

1. Mushola
Sebagai ibadah karyawan muslim, terdapat empat tempat mushola yang dibagi menjadi empat gedung perusahaan.
2. *Clinic center*
Salah satu fasilitas kesehatan untuk memudahkan karyawan dalam mengakses layanan kesehatan baik pemeriksaan rutin, pencegahan, dan pengobatan ringan. Terdapat satu *Clinic Center* pada PT ESGI klego yang terletak pada gedung satu.
3. *MCU (Medical Check Up)*
Prosedur rutin per tahun yang ditujukan untuk karyawan mengetahui kondisi kesehatan secara menyeluruh sebagai bentuk pencegahan.
4. Toilet
Terdapat toilet disetiap gedung perusahaan agar memudahkan para karyawan untuk buang air kecil atau buang air besar dan aktivitas lainnya.
5. Kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan)
Disediakan perlengkapan medis disetiap line dan departemen sebagai penanganan awal saat terjadi kecelakaan kerja.
6. Tempat parkir
Dengan adanya tempat parkir yang luas bertujuan untuk memudahkan karyawan memarkirkan kendaraan.
7. Kantin
Terdapat dua kantin untuk seluruh gedung sebagai tempat istirahat makan dan minum.
8. Pintu darurat
Sebagai jalan tercepat untuk menyelamatkan diri saat terjadi suatu bencana pada perusahaan.
9. *Pantry*
Sebagai dapur untuk fasilitas yang diberikan setiap *staff office*.
10. Loker
Tempat bagi karyawan untuk meletakkan barang - barang pribadi sebelum masuk *factory*, karena untuk menaati peraturan yang dimana tidak diperbolehkan membawa barang apapun terkecuali air minum.