

**PENENTUAN UPAH BERDASARKAN POINT  
SYSTEM PADA PT. COCA-COLA AMATIL  
INDONESIA UNIT MEDAN  
SUMATERA UTARA**

**TUGAS AKHIR**

Disusun untuk memenuhi syarat menyelesaikan  
Pendidikan S-1 pada Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknik  
Universitas Medan Area Medan

Oleh:

**ROMI ARIFKO**  
NIM: 01.815.0008



**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNIK  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2008**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/23

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

## DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR GAMBAR.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN.....	vii
ABSTRAKSI .....	viii
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1. Sejarah Perusahaan .....	1
1.2. Latar Belakang Masalah.....	4
1.3. Pokok Permasalahan .....	5
1.4. Pentingnya Pemecahan Masalah.....	6
1.5. Pembatasan Masalah dan Asumsi.....	7
1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir.....	8
<b>BAB II ORGANISASI DAN MANAJEMEN.....</b>	<b>10</b>
2.1 Struktur Organisasi .....	10
2.2. Uraian, Tugas, Wewenang, dan Tanggung Jawab.....	11
2.3. Tenaga Kerja dan Jam Kerja.....	19
<b>BAB III PROSES PRODUKSI.....</b>	<b>21</b>
3.1 Bahan Baku Dan Bahan Penolong .....	22
3.2. Uraian Proses Produksi.....	24
3.3. Kapasitas Dan Spesifikasi Peralatan Produksi.....	35

3.4. Produksi, Pengemasan Dan Penyimpanan .....	36
<b>BAB IV LANDASAN TEORI.....</b>	<b>37</b>
4.1. Analisa Jabatan .....	37
4.2. Uraian Jabatan Dan Persyaratan Jabatan .....	41
4.3. Evaluasi Jabatan.....	42
4.4. Metode Evaluasi Jabatan Untuk Perusahaan Industri.....	47
<b>BAB V PENGAMATAN DATA .....</b>	<b>55</b>
5.1. Metode Pengamatan Data .....	55
5.2. Data Pengamatan .....	60
<b>BAB VI PENGOLAHAN DATA .....</b>	<b>65</b>
6.1. Penentuan Nilai Akhir.....	71
6.2. Penentuan Besarnya Upah .....	71
<b>BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>76</b>
7.1. Kesimpulan .....	76
7.2. Saran.....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## ABSTRACTION

Romi Arifko 01.815.0008 " FEE DETERMINATION of PURSUANT TO POINT SYSTEM of AT PT. COCA COLA AMATIL INDONESIA of MEDAN UNIT, NORTH SUMATERA." Under Tuition of Mr. Ir. Kamil Mustafa, M.T, As Counsellor I and Mr. Ir M. Banjar Nahor of As Counsellor II.

PT. Coca Cola Amatil of Indonesia of Medan Unit represent the light mini company of coca cola which its center located in Atlanta, Georgia, United States. As for location PT. Coca Cola Amatil of Indonesia of Unit of Field have location to in Road;Street of Medan-Belawan Km.14 Medan.

PT Coca cola Amatil of Indonesia of Medan Unit in producing the light beverage obtainget the its syrup beverage come from Atlanta, United States and is later;then mixed with by a substance - other substance. This company in producing beverage of coca cola very paying attention to quality of its production to be acceptable of marketing. This represent one of this komitmen company beside komitmennya to environment and company social.

To reach what becoming the intention of PT.Coca cola Amatil of Indonesia of Field Unit Medan beforehand company have to correct the factors of intern company that is one of them is human resource.Employees represent one of determinant hence on that account have to be intertwined by a good communications between company and employees. Equally company have to pay attention to the chance of employees and employees also have to pay attention to the company chance. For that here writer perform a an research to see how far

attention of company PT. Coca Cola Amatil of Indonesia of Medan Unit to its employees.

PT. Coca Cola Amatil of Indonesia of Medan Unit in paying attention to its employees always perform a the wrong a an analysis of one analyse the position. Analyse the position is of vital importance done to by utilize to see the growth from employees. With the position analysis, company can see whether its employees is competent given by the make-up of other dissimilar facility or career or also can become an reference of mutation or expulsion of if its employees do not work truly

From result of perception and data processing, is hence obtained by an conclusion that is :

1. Assess the highest point is 334 with the salary suggested by Rp. 5.215.254,25 for the position of Tecnical Operation Manager and assess the point lowered is 254 with the salary suggested by Rp. 1.337.414,25 for the position of Supervisor.
2. Assess the salary accepted by determined with the value of point position gave by the responsibility to employees.
3. Practically writer see the difference of between salary going into effect with the suggested salary



## ABSTRAKSI

Romi Arifko ; 01.815.0008, “PENENTUAN UPAH BERDASARKAN POINT SYSTEM PADA PT. COCA-COLA AMATIL INDONESIA UNIT MEDAN, SUMATERA UTARA”. Dibawah bimbingan Bapak Ir. Kamil Mustafa, MT, sebagai pembimbing I dan Bapak Ir.M. Banjarnahor sebagai pembimbing II.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan merupakan perusahaan minuman ringan Coca-Cola yang pusatnya terletak di Atlanta, Georgia, Amerika Serikat. Adapun lokasi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan berlokasi di Jalan Medan-Belawan Km. 14 Medan.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan dalam memproduksi minuman ringan tersebut memperoleh syrup minumannya berasal dari Atlanta, Amerika Serikat dan kemudian dicampur dengan bahan-bahan lainnya. Perusahaan ini dalam memproduksi minuman Coca-Cola sangat memperhatikan mutu produksinya agar dapat diterima pasaran. Ini merupakan salah satu komitmen perusahaan ini disamping komitmennya terhadap lingkungan dan sosial perusahaan.

Untuk mencapai apa yang menjadi tujuan dari PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan maka terlebih dahulu perusahaan harus membenahi faktor-faktor intern perusahaan yaitu salah satunya sumber daya manusia. Karyawan merupakan salah satu faktor penentu maka oleh sebab itu harus terjalin komunikasi yang baik antara perusahaan dan karyawan. Dengan kata lain perusahaan harus memperhatikan nasib karyawan dan karyawan juga harus

memperhatikan nasib perusahaan. Untuk itu disini penulis mengadakan suatu penelitian untuk melihat seberapa jauh perhatian perusahaan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan terhadap karyawannya.

PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan dalam memperhatikan karyawannya selalu mengadakan suatu analisa salah satunya analisa jabatan. Analisa jabatan sangat penting dilakukan guna melihat perkembangan dari karyawan. Dengan analisa jabatan, perusahaan dapat melihat apakah karyawannya layak diberikan peningkatan karir atau fasilitas lain atau juga dapat menjadi suatu acuan pemutasian atau pemecatan apabila karyawannya tidak bekerja dengan benar.

Dari hasil pengamatan dan pengolahan data, maka diperoleh suatu kesimpulan yaitu:

1. Nilai point tertinggi adalah 334 dengan gaji yang disarankan Rp. 5.215.254,25 untuk jabatan Technical Operation Manager dan nilai point terendah adalah 254 dengan gaji yang disarankan Rp. 1.337.414,25 untuk jabatan Supervisor.
2. Nilai gaji yang diterima ditentukan dengan nilai point jabatan yang diberi tanggung jawabkan kepada karyawan
3. Pada kenyataannya penulis melihat perbedaan antara gaji yang berlaku dengan gaji yang disarankan.



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Sejarah Perusahaan

PT. Coca-cola Amatil Indonesia Unit Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi pembotolan minuman ringan.

Pada awalnya seprang ahli Farmasi dan ahli minuman dari Atlanta, Georgia, Amerika Serikat bernama Dr. Jhon Styth Pemberton di bulan Mei 1886 menemukan suatu ramuan minuman khusus yaitu campula gula murni menjadi sirup yang beraroma segar dan berwarna caramel. Sirup ini kemudian dicampur dengan air murni. Frank. M. Robinson, mitra usaha merangkan akuntan dengan serta merta menamakan minuman ini "**Coca-Cola**". Setahun kemudian, melalui kantor rekannya Jacob's Pharmacy, Coca-Cola dijual untuk pertama kalinya. Spanduk yang bercat minyak dengan tulisan "Drink Coca-Cola" dipasang segera di depan perusahaan Jacob's pharmacy. Sejak penemuan itu, Coca-Cola tumbuh menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan masyarakat. Coca-Cola melaju terus menembus batas Negara dan waktu memasuki millennium ke III dengan menyandang predikat "**Brand of the Century**".

Sebelum wafat di tahun 1888, Dr. J.S Pemberton mewariskan penemuannya kepada Assa Candler, seorang manager ulung yang kemudian pada tahun 1892 mendirikan perusahaan yang bernama The Coca-Cola Company di Atlanta, Georgia, AMerika Serikat yang hingga saat ini menjadi kantor pusat Coca-Cola di dunia.



Ide untuk mengemas minuman Coca-Cola ke dalam botol dikemukakan oleh pengusaha botol oleh Josep A. Biedenharn yang berasal dari Vickbusrg, Mississippi pada tahun 1894. Ide ini kemudian disambut oleh dua pengusaha terkenal dari Tennessee yang pada tahun 1899 mendirikan pabrik pembotolan pertama di dunia. Pabrik yang di modali penuh oleh pengusaha tersebut membeli konsentrat (bibit minuman) dari The Coca-Cola Company lalu mencampur ramuan tersebut dengan gula murni, air steril dan gas CO<sub>2</sub> hingga menjadi minuman Coca-Cola yang kemudian di kemas dalam botol.

Pada tahun 1932 Coca-Cola mulai di perdagangkan di Indonesia oleh De Nenerland Indische Meneral Water Fabriek Jakarta dibawah manajemen Bernie Vonings dari Belanda yang berlokasi di Batavia. Setelah proklamasi kemerdekaan dan masuknya para pemegang saham dari Indonesia, perusahaan ini berganti nama menjadi Indonesia Beverages Limited (IBL). Tahun 1971 IBL menjalin kerja sama dengan tiga perusahaan Jepang: Mitsui Toatso Chemical Inc, Mitsui dan Co.Ltd, dan Mikuni Coca-Cola Bottling Co, membentuk pabrik pembotolan modern yang bernama PT. Djaya Beverages Bottling Company (DBBC).

Pada tanggal 12 Oktober 1993, Coca-Cola Amatil Limited (CCA), sebuah perusahaan public dari Australia yang merupakan perusahaan pembotolan terbesar di dunia untuk pabrikasi, distribusi dan pemasaran produk Coca-Cola Company mengambil ahli kepemilikan DBBC dan berubah namanya menjadi Coca-Cola Amatil Indonesia.

Sampai saat ini ada 11 pabrik pembotolan Coca-Cola di Indonesia. Pabrik tersebut berlokasi antara lain Jakarta, Semarang, Surabaya, Bandung, Bali, Lampung, Padang, Medan, Banjarmasin, Makassar dan Manado. Kesemua pabrik ini diberi lisensi untuk memproduksi produk Coca-Cola Company dibawah naungan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia.

Perusahaan Coca-Cola di Sumatera Utara mulai dirintis pada tahun 1972 oleh PT. Brasseries d'el Indonesia, perusahaan PMA Prancis. Produk andalan perusahaan ini sebenarnya bir. Coca-Cola, Sprite dan Fanta merupakan produk sampingan.

Pada tahun 1980 PT. Brasseries d'el Indonesia diambil alih oleh PT. Multi Bintang Indonesia yang juga produsen bir di Indonesia. Karena ingin berkonsentrasi pada produk utama bir, PT. Multi Bintang Indonesia merelokasi pabriknya ke Tangerang dan menjual pabrik pembotolan Coca-Cola Medan kepada PT. Pan Java Bottling Company. Akuisisi dilakukan pada tanggal 2 Mei 1994. PT. Pan Java Bottling Company didirikan pada tanggal 1 Nopember 1974 dan telah memiliki 4 pabrik pembotolan Coca-Cola di luar area Medan.

Tahun 1992 PT. Pan Java Bottling Company mengadakan kerjasama dengan Coca-Cola Amatil Limited, Australia (CCA) dan sejak itu PT. Pan Java Bottling Co berubah nama menjadi PT. Coca-Cola Pan Java. Sejak tanggal 11 Januari 2000 Coca-Cola Amatil Limited membentuk dua divisi yaitu PT. Coca-Cola Bottling menjadi perusahaan pembotolan dan PT. Coca-Cola Amatil Indonesia sebagai perusahaan distribusi.



PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Medan sebagai perusahaan minuman dan sekaligus sebagai perusahaan pendistribusian PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Medan berlokasi di Jalan Medan-Belawan Km. 14 Kelurahan Martubung Medan Labuhan Sumatera Utara. Perusahaan ini memiliki sarana dan prasarana diatas areal tanag seluas 51.353 m<sup>3</sup>.

## 1.2. Latar Belakang Masalah

Faktor tenaga kerja merupakan salah satu factor yang penting untuk kelangsngan hidup suatu perusahaan. Untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan maka diperlukan keryawan yang dapat bekerja dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pada dasarnya karyawan yang bekerja pada perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah yang sesuai. Oleh karena itu apabila karyawan mendapat upah yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diembannya akan mengakibatkan turunnya gairah kerja dan dapat mengakibatkan turunnya produktivitas kerja yang mana dapat merugikan perusahaan tersebut.

Dewasa ini kegiatan-kegiatan produksi pada pabrik semakin meningkat sesuai dengan tuntutan kebutuhan dalam dan luar negeri sehingga sebagai akibatnya perlu diadakan pembenahan system penggolongan jabatan. Proses ini memerlukan suatu landasan yang jelas, mantap dan dapat dipertanggung jawabkan.

Untuk memenuhi daripada system penggolongan jabatan tersebut perlu dulakukannya suatu analisa jabatan yang teliti demi tercapainya produktivitas kerja



yang tinggi dari pekerja/karyawan serta didukung dengan system pengupahan yang sesuai.

Analisa jabatan adalah suatu kegiatan yang mempelajari, mengumpulkan dan mencatat keterangan atau fakta yang berhubungan dengan masing-masing jabatan secara teratur. Melalui analisa jabatan ini dilakukan analisa terhadap karyawan yang ditempatkan dalam perusahaan dan jabatan yang ditempatinya.

Dengan adanya analisa jabatan, penilaian jabatan, hasil kerja, kenaikan pangkat dan lain-lain dilakukan secara obyektif, sehingga tidak menimbulkan kecemburuan dan ketidakpuasan antar karyawan dan segala sesuatu yang merupakan tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

### **1.3 Pokok Permasalahan**

Setiap perusahaan selalu menginginkan segala sesuatu yang merupakan tujuan dari perusahaan dapat tercapai dan ini memungkinkan perusahaan akan mendapat keuntungan. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus memperhatikan salah satu factor penunjang dari pada tujuan perusahaan itu yaitu karyawan (man power) perusahaan tersebut. Perusahaan juga harus memperhatikan keseimbangan antara tanggung jawab yang diembankan kepada karyawan dengan upah yang diterima karyawan tersebut. Untuk itu diperlukan suatu analisa jabatan untuk pemecahan masalah tersebut. Perusahaan harus menjelaskan apa yang merupakan tanggung jawab dan wewenang karyawan agar tidak terjadi kerancuan dan timpang tindihnya suatu pekerjaan, sehingga dapat terjalin kerja sama antara karyawan dan

karyawan dapat bekerja dengan baik. Untuk tidak terjadi yang demikian maka diperlukan suatu analisa jabatan untuk memecahkan permasalahan tersebut.

#### **1.4. Pentingnya Pemecahan Masalah**

Perusahaan selalu menginginkan apa yang merupakan tujuan perusahaan dapat tercapai. Untuk itu perusahaan harus memperhatikan factor-faktor pendukungnya yang salah satunya adalah karyawan (man power) yang dimilikinya.

Salah satu cara untuk memperhatikan permasalahan yang terjadi terhadap karyawan diperlukan suatu analisa yaitu analisa jabatan.

Harapan yang diinginkan melalui jabatan yaitu:

1. Karyawan dapat mengetahui wewenang dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan
2. Karyawan dapat melihat keseimbangan antara tanggung jawab pekerjaan dengan perhatian perusahaan berupa upah yang diterima
3. Perusahaan dapat mengevaluasi pekerjaan yang dilakukan pekerjaan sehingga dapat dijadikan sebagai acuan pemberian upah ataupun peningkatan karir karyawan tersebut.
4. Dapat melihat batasan tanggung jawab yang satu dengan pekerjaan yang lain.

## 1.5. Pembatasan Masalah dan Asumsi

Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka dibuat pembatasan masalah dan asumsi-asumsi permasalahan.

### A. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ditentukan sebagai berikut:

1. Penilaian jabatan hanya dilaksanakan pada kelompok pelaksana pabrik dan sebagai objek penelitian dipilih karyawan bulanan tetap.
2. Hasil penelaian jabatan digunakan untuk menentukan tingkat upah pegawai
3. Penilaian jabatan dilakukan tidak bertujuan untuk membandingkan jabatan-jabatan yang sama pada kelompok yang lain pada perusahaan

### B. Asumsi-Asumsi Permasalahan

Adapun asumsi yang diambil terhadap pemecahan masalah adalah:

1. Data-data yang diperoleh dari perusahaan dan sumber lainnya dianggap benar
2. Proses produksi dianggap cukup baik dan tidak berubah-ubah
3. Kondisi mesin, peralatan dan bahan yang dianggap memenuhi persyaratan yang ditetapkan
4. Jabatan-jabatan yang dinilai dianggap sudah mapan dimana struktur organisasi, tata cara dan prosedur kerja dianggap sudah baik.
5. Kondisi fisik dan mental para pemangku jabatan dianggap cukup baik
6. Perusahaan dianggap dapat memenuhi ketentuan-ketentuan yang dipersyaratkan untuk keberhasilan studi ini.



## **1.6. Sistematika Penulisan Tugas Akhir**

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan tugas sarjana ini adalah sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang sejarah dan gambaran perusahaan, latar belakang masalah, perumusan masalah, pentingnya pemecahan masalah, pembatasan masalah dan asumsi serta sistematika penulisan karya akhir.

### **BAB II ORGANISASI DAN MANAJEMEN**

Dalam bab ini diuraikan struktur organisasi perusahaan, uraian tugas dan tanggung jawab dan lay out perusahaan.

### **BAB III PROSES PRODUKSI**

Dalam bab ini diuraikan tentang proses pembuatan minuman berkarbonasi dan non karbonasi

### **BAB IV LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan teori-teori yang berhubungan dengan judul yang diajukan

### **BAB V PENGUMPULAN DATA**

Dalam bab ini disajikan data yang dibutuhkan untuk pemecahan masalah yang dihadapi

### **BAB VI PENGOLAHAN DATA**

Dalam bab ini menyajikan analisa berdasarkan hasil pengolahan data, yang lebih lanjut dibahas untuk pemecahan masalah.

## BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini penulis membuat kesimpulan dari yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya dan mencoba memberikan saran.



## **BAB II**

### **ORGANISASI DAN MANAJEMEN**

Organisasi berasal dari istilah Yunani yaitu “Organon” dan istilah Latin “Organum” yang dapat berarti alat, bagian, anggota atau badan. Organisasi didefinisikan sebagai suatu wadah atau tempat sekelompok orang yang bekerja sama dengan menggunakan dana, alat-alat dan teknologi serta mau terikat dengan peraturan-peraturan dan lingkungan tertentu supaya dapat mengarah pada pencapaian tujuan yang diinginkan.

Organisasi diartikan juga sebagai salah satu alat dari manajemen, sedangkan manajemen adalah cara pengelolaan, pengaturan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan organisasi dengan menggunakan sumber-sumber yang ada.

#### **2.1. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi adalah suatu rangka yang menunjukkan setiap tugas didalam organisasi sehingga jelas batas, hubungan, wewenang dan tanggung jawab dalam usaha mencapai tujuan yang diinginkan.

Organisasi dan manajemen yang baik akan memberikan keseimbangan pada tugas, pendelegasian kekuasaan, kesatuan perintah, tanggung jawab serta wewenang. Hal ini memberikan efek yang positif kepada perusahaan terutama dalam produktifitas perusahaan.



Struktur organisasi ditentukan atau dipengaruhi oleh badan usaha, jenis usaha, besarnya usaha dan system produksi perusahaan tertentu.

Ada beberapa jenis struktur organisasi yang umum yaitu:

1. Organisasi Garis (Line Organization)
2. Organisasi Garis dan Staff (Line and Staff Organization)
3. Organisasi Fungsional (Functional Organization)
4. Kombinasi Organisasi Garis dan Fungsional
5. Kombinasi Organisasi Garis dan Fungsional dan Staff

Struktur organisasi juga menetapkan system hubungan dalam organisasi yang memungkinkan tercapainya komunikasi, koordinasi dan pengintegrasian segenap kegiatan organisasi baik kearah vertical maupun horizontal.

Pada prinsipnya bentuk struktur organisasi yang digunakan tergantung pada ukuran, sifat dan kerumitan dari masalah yang timbul di perusahaan. PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan mempunyai struktur organisasi yang berbentuk garis dan staff. Adapun struktur organisasi PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan dapat dilihat pada lampiran 2-1.

## **2.2. Uraian Tugas, Wewenang dan Tanggung Jawab**

Pembagian kerja dalam organisasi dilakukan menurut struktur yang telah ditetapkan dimana setiap personil akan diberikan tugas atas dasar kualifikasi dan tanggung jawab. Adapun tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan adalah sebagai berikut:

## **1. General Manager**

- a. Menentukan dan merumuskan kebijaksanaan utama dalam usaha mencapai tujuan umum perusahaan
- b. Mengkoordinir dan mengawasi tugas-tugas yang didelegasikan kepada para manager dan menjalin hubungan yang baik dengan mereka
- c. Membuat peraturan-peraturan intern pada perusahaan yang tidak bertentangan dengan undang-undang yang ada

## **2. Secretary**

- a. Menyelenggarakan surat-menyurat yang berhubungan dengan perusahaan
- b. Mengatur hubungan dengan pihak luar atau para tamu
- c. Menyusun dokumentasi

## **3. Finance Manager**

- a. Membantu pencapaian sasaran keuangan perusahaan dengan mempersiapkan laporan keuangan yang terkonsolidasi secara tepat waktu
- b. Membantu general manager mengumpulkan/menyusun data untuk rencana financial jangka pendek maupun jangka panjang
- c. Bertanggung jawab kepada General Manager

## **4. Human Resources and Development Manager**

- a. Merencanakan dan mengorganisasikan semua sumber daya manusia dan program pengembangan

- b. Membantu General Manager dalam melaksanakan undang-undang ketenagakerjaan dan peraturan pemerintah serta menjalankan kebijaksanaan perusahaan dalam manajemen sumber daya
- c. Membantu tercapainya target/tujuan perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja dimana semua memperoleh kepuasan terhadap pekerjaannya
- d. Bertanggung jawab kepada General Manager

#### **5. Marketing Manager**

- a. Merencanakan, mengorganisasikan dan mengevaluasi semua program dan devisi pemasaran termasuk gudang, distribusi, promosi dan hubungan dengan masyarakat dalam upaya tercapainya target penjualan, pertumbuhan dan market share
- b. Bertanggung jawab kepada General Manager

#### **6. Technical Operation Manager**

- a. Mengkoordinasikan dan mengawasi setiap kegiatan yang ada dibawahnya, misalnya processing, teknik, logistic dan administrasi produksi
- b. Mengawasi dan mengevaluasi kegiatan produksi untuk mengetahui kekurangan dan penyimpangan yang terjadi sehingga dapat dilakukan perbaikan
- c. Membuat laporan produksi secara periodic mengenai pemakaian bahan baku dan jumlah produksi
- d. Bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan pada bagian produksi
- e. Bertanggung jawab kepada General Manager



## **7. Kepala Seksi Accounting Pabrik**

- a. Bertanggung jawab mempersiapkan laporan keuangan pabrik, work-sheet dan cost accounting
- b. Bertanggung jawab kepada Finance Manager

## **8. Kepala Seksi Accounting Pemasaran**

- a. Bertanggung jawab mempersiapkan laporan keuangan bagian pemasaran, melakukan pengontrolan terhadap piutang dan biaya lainnya
- b. Bertanggung jawab kepada Finance Manager

## **9. Kepala Seksi EDP (Electronic Data Processing)**

- a. Melakukan pengembangan pemrosesan data, merencanakan dan mengaplikasikannya
- b. Bertanggung jawab kepada Finance Manager

## **10. Kepala Seksi Treasurry**

- a. Bertanggung jawab dalam mengurus keluar masuknya uang (cash-flow), mempersiapkan proyeksi keuangan dan melakukan pengontrolan biaya yang didasarkan pad abudget harian
- b. Bertanggung jawab kepada Finance Manager

## **11. Cashier**

- a. Mengetahui dengan pasti semua system penerimaan dan pengeluaran perusahaan
- b. Meyakinkan bahwa pembiayaan gaji dilakukan tepat pada waktunya
- c. Bertanggung jawab kepada seksi treasury

## **12. General Affair Officer**

- a. Melaksanakan program pelayanan umum dan pemeliharaan lokasi pabrik seperti perencanaan dan pembangunan bangunan baru, perawatan taman, lingkungan serta kebersihan kantor dan pelayan
- b. Mengurus ijin dan rekomendasi dari instansi pemerintah yang wajib dimiliki oleh perusahaan
- c. Memberi pengarahan kepada karyawan agar tercapainya pekerjaan yang efektif
- d. Bertanggung jawab kepada HRD Manager

## **13. Personel Administration**

- a. Mengawasi aktifitas sehari-hari yang berhubungan dengan fungsi administrasi personalia, hubungan dengan tamu dan lain-lain
- b. Bertanggung jawab kepada HRD Manager

## **14. Head Security**

- a. Mengawasi aktifitas sehari-hari yang berhubungan dengan keamanan, keselamatan, pencegahan kebakaran dan lain-lain
- b. Bertanggung jawab kepada HRD Manager

## **15. Assistance Personel Administration**

- a. Bertanggung jawab dalam hal memelihara file-file pegawai dan tugas-tugas kesekretariatan
- b. Bertanggung jawab kepada HRD Manager

## **16. Processing Manager**

- a. Memimpin dan mengkoordinir kegiatan-kegiatan dalam pengolahan air, pembuatan sirup, pembotolan, pengoperasian dan perawatan mesin yang dikelolanya
- b. Memberi input untuk rencana penyusunan budget tahunan
- c. Menyusun program kerja untuk semua seksi-seksinya dan meletakkan dasar-dasar koordinasi diantara operator-operator
- d. Mengevaluasi keadaan bulan lalu dari tiap-tiap seksi yang dibawahnya
- e. Bertanggung jawab kepada Production Manager

## **17. Kepala Seksi Teknik**

- a. Memonitor dan mengontrol aktivitas yang berhubungan dengan keteknikan untuk meyakinkan agar target volumen produksinya dapat tercapai
- b. Bertanggung jawab kepada Production Manager

## **18. Kepala Seksi Logistik**

- a. Memonitor dan mengontrol aktifitas yang berhubungan dengan logistic untuk meyakinkan target volume produksi yang dapat dicapai
- b. Bertanggung jawab kepada Production Manager

## **19. Administration Production**

- a. Membuat laporan produksi secara periodic baik harian, bulanan maupun tahunan mengenai pemakaian bahan baku dan jumlah produksi
- b. Bertanggung jawab kepada Production Manager



## **20. Quality Control**

- a. Meneliti, memeriksa dan menganalisa mutu produksi baik bahan baku maupun produk jadi apakah sesuai dengan spesifikasi dan standard yang telah ditentukan
- b. Bertanggung jawab kepada General Manager

## **21. Purchasing**

- a. Bertanggung jawab melakukan pembelian bahan baku, bahan penolong dan tambahan dari dalam maupun dari luar negeri
- b. Bertanggung jawab kepada General Manager

## **22. Sales Manager**

- a. Mengkoordinir dan mengawasi pendistribusian/pemasaran produk supaya target penjualan dan market share tercapai
- b. Meningkatkan volume penjualan dan market share
- c. Bertanggung jawab menyediakan informasi yang akurat dan up to date
- d. Bertanggung jawab kepada Marketing Manager

## **23. Teknik**

- a. Bertanggung jawab dalam masalah perbengkelan yang menangani mobil-mobil perusahaan yang rusak dan lainnya
- b. Bertanggung jawab kepada Marketing Manager

## **24. Branch Manager Medan**

- a. Memimpin pemasaran untuk kawasan Medan secara optimal dan efisien agar tercapai target penjualan dan target perkembangan distribusi dan pasar

- b. Bertanggung jawab kepada Sales Manager

## **25. Inspektur Luar Kota**

- a. Memimpin dan mendayagunakan seluruh aparat dan peralatan untuk kawasan di luar kota Medan yang masih merupakan wilayah pemasaran perusahaan
- b. Bertanggung jawab kepada Sales Manager

## **26. Administration**

- a. Mengerjakan pekerjaan administrasi yang berhubungan dengan tugas-tugas inspektur luar kota
- b. Bertanggung jawab kepada inspektur luar kota

## **27. Sales and Administration Marketing**

- a. Membuat peramalan penjualan dan (sales forecast) dan tugas-tugas administrasinya
- b. Bertanggung jawab kepada Marketing Service Manager

## **28. Marketing Development Coordinator**

- a. Pengembangan pasar di wilayah pemasaran
- b. Bertanggung jawab terhadap kegiatan dibidang pengembangan konsumen (konsumen service) serta membina bawahan agar lebih produktifitas dan efisien melaksanakan tugas-tugasnya.
- c. Bertanggung jawab kepada Marketing Service Manager

## **29. General Marketing**

- a. Bertanggung jawab dalam penyediaan alat-alat transportasi untuk keperluan pemasaran

- b. Mengkoordinir kegiatan marketing lainnya
- c. Bertanggung jawab kepada Marketing Service Manager

### 2.3. Tenaga Kerja dan Jam Kerja

Tenaga kerja di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan direkrut dari tenaga kerja bangsa Indonesia sendiri. Sebagian besar tenaga kerja di bagian produksi dan pemasaran direkrut dari penduduk sekitar pabrik.

Jumlah tenaga kerja pada PT. Coca-Cola Amatil Unit Medan sampai saat ini sebanyak 326 orang karyawan. Perincian jumlah karyawan tersebut dapat dilihat pada table 2.1 berikut ini.

Tabel 2.1 Jumlah Karyawan PT. CCAI

No.	Departement	Jumlah Karyawan
1.	General Administration	4 orang
2.	Finance and Accounting	14 orang
3.	Human Resources	26 orang
4.	Sales Marketing	183 orang
5.	Production	96 orang
<b>Grand Total</b>		<b>323 orang</b>

Status tenaga kerja pada perusahaan ini sebagai berikut:

- a. Karyawan bulanan (tetap) dengan gaji/upah di bayar sekali sebulan sesuai dengan klasifikasi penggajian/skala penggajian yang dibagi-bagi dalam golongan tertentu
- b. Karyawan harian dengan upah/gaji yang dibayar sekali dalam dua minggu sesuai dengan standart upah yang berlaku di perusahaan dengan berpedoman pada ketentuan upah minimum yang ditetapkan pemerintah



- c. **Karyawan honorer/kontrak dengan upah yang ditetapkan berdasarkan dokumen perjanjian kontrak secara individu**

Agar perusahaan dapat berjalan lancar dalam melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan maka diperlukan pengaturan waktu kerja yang baik.

Sesuai dengan peraturan Depnaker bahwa jam kerja seorang karyawan adlaah 40 jam perminggu, selebihnya diperkirakan jam kerja lembur. Pengaturan jam kerja normal untuk karyawan adalah sebagai berikut:

1. Semua karyawan kecuali karyawan di departemen marketing, security dan kamar mesin hari kerjanya adalah hari Senin sampai dengan hari Jum'at dengan jam kerja sebagai berikut:
  - Jam 08.00 – 12.00 WIB Waktu kerja
  - Jam 12.00 – 13.00 WIB Waktu Istirahat
  - Jam 13.00 – 17.00 WIB Wakty kerja
2. Untuk Departemen Marketing, jam kerja untuk hari Senin sampai Jum'at adalah:
  - Jam 08.00 – 12.00 WIB
  - Jam 12.00 – 13.00 WIB
  - Jam 13.00 – 17.00 WIB
  - Sedangkan untuk hari Sabtu jam kerja 08.00 - 13.00 WIB

## **BAB III**

### **PROSES PRODUKSI**

Proses adalah cara, metode dan teknik bagaimana sesungguhnya sumber-sumber (tenaga kerja, mesin, bahan dan dana) yang ada dirubah untuk memperoleh suatu hasil. Sedangkan produksi adalah kegiatan untuk menciptakan suatu penambahan kegunaan suatu baran atau jasa.

Jadi proses produksi dapat diartikan sebagai cara, metode dan teknik untuk menciptakan atau menambah kegunaan suatu barang atau jasa dengan menggunakan sumber-sumber yang ada seperti tenaga kerja, mesin dan bahan-bahan serta dana.

Jenis-jenis proses produksi sangat banyak, tergantung dari metode, cara yang digunakan untuk menghasilkan produk. Namun secara garis besar dapat dibedakan menjadi 2 yaitu:

1. Proses produksi yang terus menerus (continuous process)
2. Proses produksi yang terputus-putus (intermitten process)

Didalam aktifitas sehari-hari PT. Coca-Cola Amatil Unit Medan menggunakan jenis produksi yang terus menerus (continuous process), hal ini dikarenakan kegiatan produksi berdasarkan peramalan penjualan.

Untuk melihat proses produksi yang terjadi di PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan dapat dilihat dalam Gambar 3.1.

### **3.1. Bahan Baku dan Bahan Penolong**

#### **3.1.1. Bahan Baku Utama**

a. Air

Air diperoleh dari sumur bor dengan kedalaman sumur 80-100, untuk kemudian diolah sebelum dipergunakan.

b. Concentrate

Concentrate merupakan bahan baku dasar yang dibeli dari The Coca-Cola Company melalui perwakilannya di Indonesia yaitu PT. Coca-Cola Amatil Indonesia.

c. Gula

Gula yang dipergunakan adalah gula dengan mutu prima yang berasal dari dalam dan luar negeri.

d. CO<sub>2</sub>

CO<sub>2</sub> dibeli dari PT. Aneka Gas dan UD. Mulya Perkasa di Medan. CO<sub>2</sub> yang dibeli berupa CO<sub>2</sub> dalam tabung yang berat nettoanya 25 kg/tabung atau 30 kg/tabung.

#### **3.1.2. Bahan Tambahan**

a. Karbon aktif

Karbon aktif berfungsi untuk menyerap bau, menurunkan warna dan menyerap gas-gas yang terlarut



b. **Filter Aid (Hytlo Supercell)**

Filter aid berfungsi sebagai body cake untuk menjaga agar karbon tidak lewat ke kertas saring sehingga mempermudah filtrasi

c. **Caustic Soda**

Caustic Soda berfungsi sebagai bahan baku untuk membersihkan botol pada mesin pencuci (washer)

d. **Diverboat Additif**

Suatu senyawa alkalis yang dapat bersifat meluaskan permukaan kotoran, sehingga pada akhir pencucian diperoleh botol yang bersih.

c. **Bahan-bahan lain yang dipergunakan seperti:**

PAC (Poly Aluminium Chlorida),  $\text{CaCl}_2$ ,  $\text{NaOCl}$ ,  $\text{KmnO}_4$  dan  $\text{H}_2\text{SO}_4$

**3.1.3. Bahan Penolong**

a. **Botol**

Botol merupakan wadah pengemas minuman. Pengadaan botol yang baru diperoleh dari PT. Iglass Surabaya dan PT. Kanga Consolidate Industries Jakarta. Disamping itu juga digunakan botol bekas yang kembali dari pasar yang masih memenuhi syarat.

b. **Crown Cork (Penutup Botol)**

Penutup botol dibeli dari PT. Ancol Terang dan PT. Crown Seal Indonesia dan telah tercantum merk minuman dan nama perusahaan

**c. Crate (Peti)**

Crate-crate yang dipakai berasal crate-crate bekas yang diterima dari pasar yang masih memenehi syarat atau crate yang baru dibeli dari PT. Pioneer Plastik Jakarta dan PT. Pluit Plasindo Jakarta.

Crate yang dipakai ada dua jenis yaitu:

- Full Depth
- Half Depth

Crate ini dipakai untuk produk-produk The Coca-Cola Company dengan berat 1,8 kg/buah.

**3.2. Uraian Proses Produksi**

Berdasarkan cara pembuatannya minuman yang diproduksi dari PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Unit Medan dikelompokkan atas dua kelompok besar yaitu:

- a. Minuman berkarbonasi a.l : Coca-Cola, Sprite dan Fanta
- b. Minuman non-karbonasi a.l : Hi-C

Yang akan diuraikan disini adalah proses pembuata minuman berkarbonasi dan non-karbonasi. Produk Coca-Cola, Sprite dan Fanta mempunyai proses yang sama, hanya saja concentrate sebagai bahan baku utama yang berbeda.

**3.2.1. Proses Pembuatan Minuman Berkarbonasi**

Adapun proses pembuatan dan pembotolan minuman berkarbonasi di perusahaan ini mengalami beberapa tahap yaitu:

1. Proses pengolahan air
2. Proses pembuatan sirup
3. Proses pemurnian CO<sub>2</sub>
4. Proses pencampuran air, sirup dan CO<sub>2</sub>
5. Proses pembotolan
  - a. Pencucian botol
  - b. Pengisian minuman ke botol
  - c. Penutupan
6. Proses pemberian kode produksi

#### **3.2.1.1. Proses Pengolahan Air**

Air yang digunakan untuk proses produksi berasal dari sumur bor yang kedalamnya 80-100 meter. Ada tiga buah sumur bor yang digunakan. Air dari sumur bor di pompa ke suatu alat yang bernama Degasifier, dan selanjutnya diinjeksikan H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub> untuk menghilangkan gas-gas CO<sub>2</sub> yang terlarut dalam air.

Dari Degasifier air dialirkan ke tangki pengendap yang biasa disebut reaction tank/floculator tank. Pada tangki ini air diendapkan dengan penambahan bahan PAC (Poly Aluminium Chlorida), kapur (CaCO<sub>3</sub>) dan CaOCl<sub>2</sub>. Unsur ini dipergunakan untuk mempercepat proses pengendapan. Kapur berfungsi untuk menaikkan pH karena semakin besar pH maka kecepatan pengendapan semakin besar, sedangkan Cl<sub>2</sub> berfungsi sebagai desinfektan yaitu untuk membunuh bakteri yang ada di air.



Pada flocculator tank terjadi pengendapan dimana floc akan mengendap ke bawah secara gravitasi, sementara air dibagian atas akan dialirkan ke sand filter. Jarak antara permukaan air dengan floc dijaga 1-1,25 m untuk mempertahankan kejernihan air, di sand filter ini akan disaring.

Ada 3 unit tangki sand filter tetapi hanya dua yang dipakai, sementara yang satu lagi sebagai cadangan. Sebagai bahan filter digunakan kerikil dengan ukuran sebagai berikut:

- Lapisan I dengan ukuran 2 - 3 mm
- Lapisan II dengan ukuran 1 - 2 mm
- Lapisan III dengan ukuran 0,5 – 1 mm

Total lapisan ini tebalnya  $\frac{3}{4}$  dari tinggi sand filter.

Setiap hari setelah selesai produksi akan dilakukan backwash yang berfungsi untuk menghilangkan partikel/kotoran dalam sand filter. Sementara setiap tiga bulan sekali kerikil-kerikil akan dikeluarkan untuk dicuci dengan HCl 2-5%.

Dari sand filter ini dialirkan ke tangki dari sumur penampungan (storage tank). Setelah air sampai pada ketinggian maksimum pompa dari sumur akan mati secara otomatis dan akan hidup kembali apabila telah mencapai batas minimum. Kadar  $Cl_2$  di storage tank ini 0,5 – 1,5 ppm.

Kemudian air dialirkan ke buffer tank dan sebelumnya ditambahkan  $CaOCl_2$  sehingga kadar  $Cl_2$  nya sebesar 6-8 ppm. Tujuannya adalah untuk membunuh bakteri-bakteri yang masih terdapat dalam air. Dari buffer tank ini, air dilewatkan melalui carbon filter untuk menyerap chlorine dan partikel-partikel kecil. Kadar  $Cl_2$  setelah

melalui carbon filter adalah 0,0 ppm. Setelah itu air dilewatkan melalui polisher filter sebagai penyaring akhir.

Air hasil pengolahan (treated water) inilah yang akan dipakai untuk produksi dan keperluan air minum. Untuk menjaga kualitas air agar memenuhi persyaratan, maka setiap kali proses pengolahan diadakan pengujian/pemeriksaan oleh bagian Quality Control.

Pengujian dan pemeriksaan proses air yang dilakukan PT. Coca-Cola Indonesia Unit Medan antara lain:

- a. Alkalinitas
- b. Total Hardness
- c. Ca-Hardness
- d. Mg-Hardness
- e. Residu Alkali
- f. Fe
- g. NO<sub>2</sub>
- h. Cl<sub>2</sub>
- i. Total Cl<sub>2</sub>
- j. Al
- k. H<sub>2</sub>SO<sub>4</sub>

Untuk melihat system pengolahan air dapat dilihat dalam lampiran 3-1.

### 3.2.1.2. Proses Pembuatan Sirup

Pada pembuatan sirup, air hasil olahan (treated water) dialirkan ke heat exchanger untuk dipanaskan dan ditampung di tangki. Disini air dialirkan ke tangki pelarut, kemudian ditambahkan gula sesuai dengan jumlah gula yang diperlukan.

Perbandingan sirup, air hasil olahan (treated water) dialirkan ke heat exchanger untuk dipanaskan dan ditampung di tangki. Disini air dialirkan ke tangki pelarut, kemudian ditambahkan gula sesuai dengan jumlah gula yang diperlukan.

Perbandingan antara air dan gula ditentukan oleh brixnya. Jadi brix adalah perbandingan gram gula ditambah air dalam 100 gram. Temperature air yang digunakan sekitar 80°C. Di tangki pelarut ditambahkan carbon aktif yang berfungsi untuk menyerap bau gas-gas terlarut dan menghilangkan warna, sehingga larutan gula menjadi jernih. Pelarutan gula dilakukan selama 60 menit dan diaduk hingga homogen. Untuk memastikan apakah sirup sesuai dengan ketentuan maka sirup diperiksa oleh quality control.

Proses berikutnya adalah penyaringan/filtrasi. Sebelumnya dilakukan precoating (pelapisan) untuk membentuk lapisan pada filter paper. Air olahan dialirkan ke tangki precoating yaitu sebuah tangki kecil yang terbuat dari stainless steel yang dilengkapi dengan pegaduk. Kedalamnya ditambahkan filter air (hyplo supercall). Larutan dari tangki precoating disirkulasi melalui filter sampai semua filter menempel pada filter paper dengan baik.

Larutan gula dialirkan ke filter dan disirkulasi sampai jernih untuk memastikan filter berfungsi dengan baik. Sirup yang sudah disaring dan jernih



dimasukkan ke tangki pencampur. Sebelum dimasukkan kedalam tangki pencampur sirup didinginkan ke dalam tangki pada temperature 20-25°C. Pada tangki pencampur dimasukkan concentrate. Jenis concentrate yang ditambahkan disesuaikan dengan produk yang dihasilkan, misalnya produk Coca-Cola, maka yang digunakan adalah concentrate Coca-Cola. Demikian juga untuk sprite dan Fanta. Setelah concentrate dimasukkan, campuran diaduk selama satu jam. Produk yang telah selesai diproses, untuk tahap selanjutnya diuji/diperiksa oleh bagian quality control sesuai persyaratan yang telah ditentukan.

Untuk proses pembuatan sirup dapat dilihat dalam lampiran 3-2.

### 3.2.1.3. Proses Pemurnian CO<sub>2</sub>

CO<sub>2</sub> yang digunakan adalah CO<sub>2</sub> yang dibeli dari PT. Aneka Gas Medan dan UD Mulya Perkasa Medan. CO<sub>2</sub> ini kemungkinan besar masih mengandung zat/gas lain sehingga mengurangi kemurnian CO<sub>2</sub>. Untuk itu CO<sub>2</sub> perlu dimurnikan terlebih dahulu sebelum digunakan dengan cara berikut:

- Pada tabung-tabung CO<sub>2</sub> bagian atasnya harus disemprotkan dengan air terlebih dahulu, agar selang-selang penghubung tidak membeku. Bila selang membeku CO<sub>2</sub> tidak akan mengalir dengan lancar.
- CO<sub>2</sub> dialirkan kedalam tabung yang berisi KMnO<sub>4</sub>, dimana KMnO<sub>4</sub> berfungsi untuk mengikat zat impurity.
- CO<sub>2</sub> tersebut kemudian dialirkan kedalam tabung yang berisi air. Tujuannya untuk memurnikan CO<sub>2</sub> agar KMnO<sub>4</sub> tidak terbawa pada proses selanjutnya.

- Tahap selanjutnya adalah dengan melewati CO<sub>2</sub> pada tabung yang berisi karbon, dengan tujuan untuk menghilangkan bau yang tidak diinginkan.
- Yang terakhir CO<sub>2</sub> disaring pada filter sehingga kotoran yang tersisa dapat tertahan.

CO<sub>2</sub> yang telah melalui tahapan pemurnian (telah murni) dapat digunakan dalam proses pencampuran.

#### **3.2.1.4. Proses Pencampuran Air, Sirup dan CO<sub>2</sub> (Proses Paramix)**

Proses paramix adalah proses pencampuran air, sirup akhir dan CO<sub>2</sub>, sehingga diperoleh minuman ringan (beverage) yang siap untuk diisi ke dalam kemasan.

Air, treated water dan sirup akhir bersamaan masuk ke dalam mesin pencampuran. Air sebelumnya didearasi di dearator. Dearasi adalah proses pengeluaran udara dari dalam air, yang digunakan untuk membuat minuman sehingga mempermudah proses karbonasi dan membuat kelancaran operasi pengisian. Jadi dearasi ini bertujuan untuk memisahkan gas oksigen di dalam air sehingga CO<sub>2</sub> mudah larut. Air masuk ke dalam dearator dan gas O<sub>2</sub> akan dipompakan keluar dari dearator, air hasil dearasi ini dipompakan masuk ke dalam gelas air.

Sirup akhir langsung dimasukkan ke gelas sirup. Dengan perbandingan tertentu, air dan sirup akhir dicampur. Hasil pencampuran didinginkan, hingga temperature 0 – 1°C dengan medium pendingin glikol. Hal ini dilakukan karena semakin rendah temperature pencampuran, semakin tinggi adsorpsi CO<sub>2</sub>.



Selanjutnya campuran dimasukkan ke karbonator untuk dikarbonasi. Karbonasi adalah proses pencampuran gas CO<sub>2</sub> dalam suatu cairan. Gas CO<sub>2</sub> yang telah dimurnikan dimasukkan ke karbonator dimana tekanannya dikendalikan oleh alat Taylor. Alat Taylor ntuk mengukur temperatur cairan dan dikompresikan ke tekanan CO<sub>2</sub> yang dibutuhkan, agar air dapat mengadsorbsi CO<sub>2</sub> hingga kandungan tertentu. Produk yang dikeluarkan dari karbonat ini disebut beverage dan diteruskan ke mesin filler dan crowner.

### **3.2.1.5. Proses Pembotolan**

#### **1. Pencucian Botol**

Botol yang digunakan untuk pengisian minuman harus bersih, tidak rusak atau pecah. Untuk memperoleh botol yang baik perlu diperiksa dan cuci. Botol yang bersal dari pasar maupun botol baru terlebih dahulu harus diperiksa. Pemeriksaan bertujuan memperoleh botol yang baik. Botol yang terlalu kotor terlebih dahulu dibersihkan secara manual, sedangkan botol yang rusak/pecah dibersihkan, dengan bantuan conveyor botol-botol yang baik dimasukkan ke dalam mesin pencucian botol dengan cara kerja sebagai berikut :

- a. Botol dibilas dengan menggunakan air yang disirkulasi kembali pada tahapan pembilasan akhir. Air ini umumnya mengandung sedikit sisa caustic yang dapat membantu pembilasan awal. Air dipanaskan sampai temperatur 45 °C.
- b. Setelah melalui pembilasan awal, kotoran-kotoran dibagian dalam dan luar botol yang tidak terlalu lekat akan terlepas. Botol-botol kemudian masuk ke tangki



- perendam caustic I. Larutan di dalam tangki ini bersuhu  $\pm 56^{\circ}\text{C}$  dan konsentrasi caustic  $\pm 2,5\%$ .
- c. Kemudian botol-botol bergerak ke tangki perendaman caustic II, yang bersuhu lebih panas  $\pm 78^{\circ}\text{C}$ . Botol akan disemprotkan bagian dalamnya untuk dibersihkan.
  - d. Botol kemudian melalui tangki perendam yang berisi air disirkulasi pada tahap pembilasan akhir, suhu air  $50^{\circ}\text{C}$ .
  - e. Botol akhirnya dibilas dengan air treated dan mengalami penyemprotan luar dalam sebanyak dua kali.

Botol-botol yang telah dicuci, dihantar dengan menggunakan conveyer ke mesin filter dan crowner. Sebelumnya botol diperiksa oleh inspector untuk mengetahui apakah sudah memenuhi persyaratan. Botol yang masih kotor atau cacat akan dibersihkan.

Untuk gambar mesin pencuci botol dapat dilihat dalam gambar III-2.

## **2. Pengisian Minuman ke Botol**

Langkah-langkah pengisian minuman ke botol adalah sebagai berikut :

- a. Pembukaan counter pressure pada filling valve (kran pengisian). Pembukaan ini bertujuan untuk memindahkan tekanan yang ada pada mesin ke botol agar sama tekanannya.
- b. Bila tekanannya sama, maka minuman akan turun dengan sendirinya sesuai dengan prinsip gravitasi dan berakhir setelah vent tube tertutup.
- c. Setelah pengisian selesai maka kran pengisian tertutup.

- d. Secara perlahan-lahan dan halus tekanan masih tersisa daidalam bagian atas botol dibuang guna menghindari timbulnya buih, sehingga minuman tidak keluar dari botol yang dapat berakibatkan isinya menjadi berkurang. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan tekanan udara dalam botol dengan tekanan udara luar.

### **3. Penutupan Botol Minuman**

Botol-botol yang telah berisi minuman langsung ditutup dengan penutup botol (crown cork), kemudian botol tersebut dengan bantuan conveyor akan dihantarkan ke tempat pengepakan.

### **4. Proses Pemberian Kode Produksi**

Ketika botol dalam perjalanan ke tempat pengepakan, botol akan diberi kodeproduksi oleh coding dan diperiksa oleh inspector. Produk yang telah memenuhi syarat disisihkan sebagai reject produk. Selantutnya untuk produk yang sudah memenuhi syarat, ditempat pengepakan, botol tersebut dimasukkan oleh operator kedalam crate dan disusun di atas pallet. Produk diatas pallet kemudian dipindahkan ke gedung produk jadi (full store) dengan menggunakan forklift.

#### **3.2.2. Proses Pembuatan Minuman Non-Karbonasi (Hi-C)**

Sebelum melakukan produksi Hi-C terlebih dahulu dilakukan sanitasi yaitu kegiatan rutin dalam sekali seminggu untuk membersihkan peralatan produksi baik dalam maupun luar proses. Tujuannya adalah untuk mensterilkan peralatan produksi agar dapat terlaksana dengan baik.

### **3.2.2.1. Bahan Baku Utama Yang Digunakan**

#### **1. Bahan Utama**

- Daun the part III dengan campuran : melati 1 kg, gambir 4.5 kg, culan 3.2 kg.
- Air panas
  - Gula

#### **2. Bahan Tambahan**

- Karamel 3.6 kg
- Asam 3 kg
- Vitamin C 0.95 kg

### **3.2.2.2. Proses Pembuatan Hi-C**

Adapun proses pembuatan Hi-C terbagi empat bagian :

1. Bagian Ekstraksi
2. Bagian Pencampuran
3. Bagian Pengiriman
4. Bagian Pengisian dan Penutupan

### **3.2.2.3. Prosedur Kerja Pembuatan Hi-C**

1. Didalam tangki ekstraksi disipkan air panas dengan temperatur 91 °C dengan volume 3400 liter.
2. Celupkan bahan baku daun teh sebanyak 36 kg selama 45 menit dengan ketentuan:
  - a. 10 menit di celupkan setengah bagian
  - b. 10 menit dicelupkan penuh diam



- c. 10 menit dicelupkan penuh bergoyang
  - d. 15 menit dicelupkan penuh diam
3. Setelah selesai diangkat dan diperiksa kadar brix hasil ekstraksi pada laboratorium dengan alat density meter
  4. Siapkan larutan gula sebangkai yang ditentukan dengan mengalikan volume total dan brix sample ekstraksi
  5. Kirimkan hasil ekstraksi dengan penambahan larutan gula dan bahan tambahan yaitu:
    - Caramael 3.6 kg
    - Asam 3 kg
    - Vitamin C 0.95 kg
  6. Setelah semua tercampur lalu diambil sampel untuk diperiksa di laboratorium untuk mendapatkan brix finish yaitu 9.50 brix.
  7. Kirimkan bahan dalam Batch pertama ke balance tank untuk mengirimkan ke filter. Pada proses pemanasan ini akan mencapai suhu  $96.5^{\circ}\text{C}$ , alat tersebut akan mengirimkan ke filter secara otomatis.
  8. Proses pengisian yang dapat mengisi sebanyak 13600 botol perjam.

Untuk melihat proses pembuatan sirup the-Hi-C dapat dilihat lampiran 3-3.

### 3.3. Kapasitas dan Spesifikasi Peralatan Produksi

Dalam proses pembuatan minimum hampir seluruhnya dilakukan secara otomatis dan mekanis.

### 3.4. Produksi, Pengemasan dan Penyimpanan

Prodilso produk minuman di PT. Coca-Cola Amatil Unit Medan adalah tergantung pada permintaan pasar dan rencana produksi. Di PT. Coca-Cola Amatil Unit Medan ini terdapat beberapa jenis produk yang laku karena adanya sebagian orang yang tidak suka meminum Coca-Cola tetapi menyukai Sprite dan Fanta termasuk diantaranya Fanta Strawberry, Fanta Orange, Fanta Puch dan Fanta Soda Water.

Sampai saat ini jenis-jenis produk yang dihasilkan PT. Coca-Cola Amatil Unit Medan adalah sebagai berikut:

<b>Produk</b>	<b>Ukuran (ml)</b>
Coca-Cola	1000
1. Kemasan besar	296
2. Kemasan sedang	193
3. Kemasan kecil	
Sprite	1000
1. Kemasan besar	296
2. Kemasan sedang	200
3. Kemasan kecil	
Fanta Strawberry	1000
1. Kemasan besar	296
2. Kemasan sedang	237
3. Kemasan sedang	200
4. Kemasan kecil	
Fanta Orang	296
1. Kemasan besar	237
2. Kemasan sedang	200
3. Kemasan kecil	
Fanta Soda Water	296
1. Kemasan sedang	237
2. Kemasan sedang	
The Botol (Hi-C)	220

## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal penentuan upah karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Medan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai point yang diperoleh maka dapat ditentukan besar yang disarankan dengan menggunakan metode Least Square atau jumlah kuadrat terkecil dengan persamaan regresi:
2. Besar gaji yang disarankan dapat dihitung dengan mensubstitusikan nilai point jabatan (x) dengan persamaan diatas
3. Nilai gaji yang diterima ditentukan dengan nilai point jabatan yang diberi tanggung jawabkan kepada karyawan
  - 1) Technical operation manager :  
Nilai point yang tertinggi adalah 334 dengan gaji yang disarankan Rp. 5.215.254,25
  - 2) Asisten manager :  
Nilai point adalah 329 dengan gaji yang disarankan Rp. 4.972.889,25
  - 3) Supervisor :  
Nilai point adalah 290 dengan gaji yang disarankan Rp. 3.082.442,25
  - 4) Operator / karyawan :  
Nilai point adalah 254 dengan gaji yang disarankan Rp.1.337.414,25
4. Pada kenyataannya penulis melihat perbedaan antara gaji yang berlaku dengan gaji yang disarankan.

#### **7.2. Saran**

Sehubungan dengan telah dilakukan penelitian oleh penulis terhadap masalah ketentuan upah karyawan maka penulis menyarankan:

1. Perusahaan harus benar-benar teliti dalam penentuan upah karyawan
2. Perusahaan hendaknya meninjau kembali tingkat pengupahan saat ini



## **BAB VII**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **7.1. Kesimpulan**

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal penentuan upah karyawan pada PT. Coca-Cola Amatil Indonesia unit Medan diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai point yang diperoleh maka dapat ditentukan besar yang disarankan dengan menggunakan metode Least Square atau jumlah kuadrat terkecil dengan persamaan regresi:
2. Besar gaji yang disarankan dapat dihitung dengan mensubstitusikan nilai point jabatan (x) dengan persamaan diatas
3. Nilai gaji yang diterima ditentukan dengan nilai point jabatan yang diberi tanggung jawabkan kepada karyawan
4. Nilai point tertinggi adalah 334 dengan gaji yang disarankan Rp. 5.215.254,25 untuk jabatan Technical Operation Manager dan nilai point terendah adalah 254 gaji yang disarankan Rp. 1.337.414,25 untuk jabatan Supervisor.
5. Pada kenyataannya penulis melihat perbedaan antara gaji yang berlaku dengan gaji yang disarankan.

#### **7.2. Saran**

Sehubungan dengan telah dilakukan penelitian oleh penulis terhadap masalah ketentuan upah karyawan maka penulis menyarankan:

1. Perusahaan harus benar-benar teliti dalam penentuan upah karyawan
2. Perusahaan hendaknya meninjau kembali tingkat pengupahan saat ini

## DAFTAR PUSTAKA

1. Flippo, Edwin B. "Principles of Personal Management", Four edition, International Student Edition, Mc. Graw Hill, Tokyo, 1976.
2. Gary Dessler, "Human Resourche Management", Sevent Edition.
3. Husein Umar, Drs. SE. MM.MBA, "Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi" Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta 1998.
4. Manullang M. "Manajemen Personalialia", Edisi Kedua, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1981.
5. Mukijat, Drs. "Analisa Jabatan", Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1982.
6. Nikisemito, Alex Sd. Drs. "Manajemen Personalialia" Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta 1982.
7. Ronald E. Walpole, "Pengantar Statika", Edisi ketiga penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
8. Sudjana, Prof.Dr.MA.Msc. "Metode Statistika", Penerbit Tarsito, Bandung 1984.