



UNIVERSITAS INDONESIA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

S K R I P S I

KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS
DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN

Suatu Studi Deskriptif Mengenai Upaya Kegiatan
Perusahaan Tekstil Argo Pantes dalam Meningkatkan
Disiplin Kerja Karyawan

Oleh :

MEILINDA SIAHAAN
Program Studi Humas dan Periklanan
NPM : 0988017067

Untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Komunikasi

1 9 9 4

Universitas Indonesia

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Meilinda LDS Siahaan

No Pokok Mahasiswa : 0988017067

Judul Skripsi : Kegiatan Employee Relations
Dalam Meningkatkan Disiplin
Kerja Karyawan (Suatu studi
Deskriptif Mengenai Upaya
Kegiatan Perusahaan Tekstil
Argo Pantes Dalam Meningkatkan
Disiplin Kerja Karyawan)

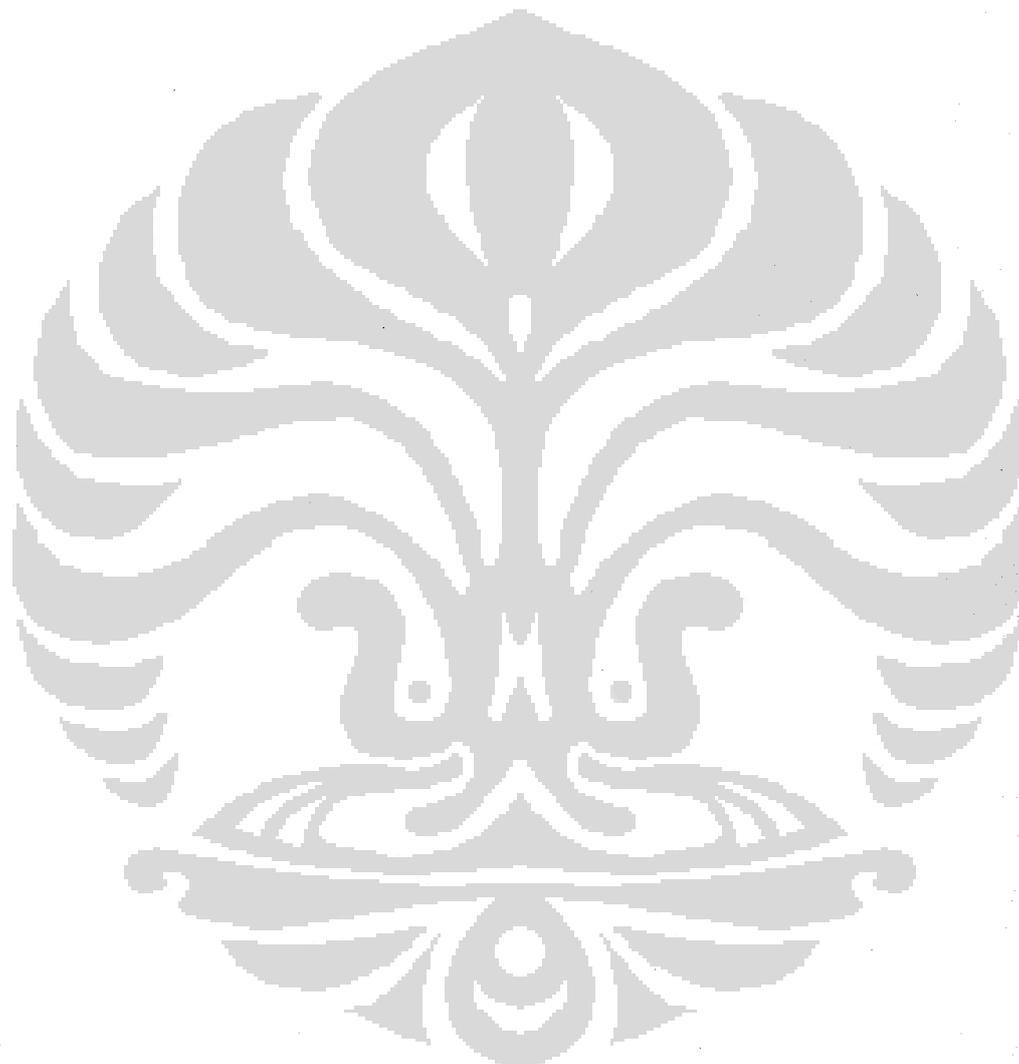
PANITIA PEMBIMBING SKRIPSI

Tanggal :
Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi :
(Drs. Lilik Arifin, MA)

Tanggal : 29 Agustus 1994
Pembimbing Pertama :
(Dr. M. Budyatna, MA)

Tanggal : 27 Agustus 1994
Pembimbing Kedua :
(Dra. Agatha Veronica Hatta)

Tuhan.....
saya tidak sanggup
jika saya kerja sendiri
semua ini kuserahkan kepadaMu
dan saya yakin
Tuhan tidak akan meninggalkan saya
terima kasih Tuhan.....



Kepersembahkan skripsi ini untuk
mama tercinta.....

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Indonesia

Jurusan Ilmu Komunikasi

1994

ABSTRAK

Meilinda LDS Siahaan

0988017067

KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN
KERJA KARYAWAN

(Suatu studi Deskriptif Mengenai Upaya Kegiatan Perusa-
haan Tekstil Argo Pantes Dalam Meningkatkan Disiplin
Kerja Karyawan)

x + 105 halaman; 1994; 7 lampiran; 30 daftar kepusta-
kaan (1957-1991).

Frekwensi absen kerja yang tinggi, datang terlam-
bat, ataupun pemakaian waktu dengan tidak berguna dan
lain sebagainya merupakan tanda-tanda bagi perusahaan
bahwa adanya kekurangtaatan dalam menepati jam kerja.
Kegiatan Employee Relations penting sekali artinya dalam
meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Dalam penelitian yang bersifat kualitatif ini, penulis meneliti beberapa aspek, yaitu :

- untuk mengetahui gambaran bentuk kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan.
- untuk mengetahui hasil kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap peningkatan disiplin kerja para karyawan pabrik tekstil Argo Pantes.
- untuk memperoleh data/keterangan tentang faktor-faktor yang menghambat/menunjang keberhasilan kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan.

Dari hasil penelitian ini penulis dapat menyimpulkan beberapa hal penting yaitu antara lain :

- Pabrik Tekstil Argo Pantes sebagai suatu perusahaan besar mengadakan hubungan ke dalam dengan para pekerjanya melalui komunikasi formal yang diadakan melalui kegiatan Penerangan Kerja.
- Kemampuan pekerja/karyawan sebagai si penerima pesan disebabkan oleh komunikatornya sebagai pemrakarsa komunikasi yang memiliki dapat dipercaya dan memiliki simpati. Disamping itu pula pesan yang bermanfaat mendukung

pula tingkat penerimaan komunikasi pada pesan-pesan yang disampaikan. Demikian pula tingkat pendidikan pekerja sebagian besar juga ikut menentukan kemampuan mereka untuk mengerti dari pesan yang disampaikan itu.

- Kegiatan Employee Relations melalui Penerangan Kerja yang dilakukan secara antar personal ini besar manfaatnya bagi pekerja dalam mempengaruhi kesadaran maupun tingkah laku mereka di dalam menaati tata tertib Pabrik Tekstil Argo Pantes.

- Employee Relations sebagai hubungan yang mengatur karyawan dengan pimpinannya yang memiliki komunikasi yang timbal balik. Dengan ciri komunikasi yang demikian dapat mendorong bawahannya agar dapat menaati segala sesuatu yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

- Sebagian besar pekerja dapat mematuhi tata tertib mengenai jam kerja seperti yang telah diterapkan di Pabrik Tekstil Argo Pantes.

- Kegiatan Employee Relations pada Pabrik Tekstil Argo Pantes sesuai dengan tujuan dari Humas. Perusahaan disini telah melaksanakan kegiatan humas jandi menghumaskan diri bersama Humasnya.

KATA PENGANTAR

Pertama dan utama sekali penulis ingin manaikan syukur dan kemuliaan kepada Tuhan Yang Maha Kasih atas Karunia dan Berkatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. M. Budyatna, MA sebagai dosen pembimbing utama yang telah membantu, memberikan semangat dan dorongan kepada penulis dari awal sampai skripsi ini selesai.
2. Ibu Dra. Agatha Veronica Hatta sebagai dosen pembimbing kedua yang telah membantu, mencurahkan perhatian, mendorong penulis dalam penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Lilik Arifin, MA sebagai Ketua Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UI.
4. Ibu Dra. Roos Anwar, MA sebagai Sekretaris Jurusan Ilmu Komunikasi FISIP UI.
5. Bapak Drs. Fauzie Syuaib sebagai staf penguji ahli.

6. Bapak Drs. Bambang S.L ,MSc sebagai Ketua Sidang Ujian Skripsi.
7. Segenap staf pengajar, administrasi dan karyawan FISIP UI terutama di Jurusan Ilmu Komunikasi.
8. Bapak Alex Sutedja selaku Direktur PT.Argo Pantes.
9. Bapak J. Susanto selaku Factory Manager Pabrik Tekstil Argo Pantes, Tangerang.
10. Bapak Adi Yahya selaku Kepala Bangdiklat Pabrik Tekstil Argo Pantes, Tangerang.
11. Segenap karyawan Pabrik Tekstil Argo Pantes.
12. Teman-teman penulis, Ella, Devi, Wati, serta segenap teman-teman dari Jurusan Ilmu Komunikasi Angkatan '88.
13. Teman-teman di Dallas, Texas dan Eka di SF yang selalu bertanya 'kapan?'

Rasa hormat dan terima kasih juga penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ,kakak, abang, ipar, dan juga keponakan tersayang yang dengan penuh kasih sayang mendorong penulis sehingga skripsi ini selesai.

Akhirnya secara khusus penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada bang , Erwin Simanjuntak terkasih yang dengan setia mendampingi, memotivasi, membantu, mendorong penulis dari awal sampai selesainya skripsi ini.

Penulis menyadari, skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis dengan senang hati menerima kritik, usulan serta koreksi dari pembaca.

Jakarta, Agustus 1994

Penulis,

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR LAMPIRAN	x

BAB I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Permasalahan	1
2. Permasalahan	10
3. Tujuan Penelitian	19
4. Batasan Konsep	20
5. Kerangka Konsep Pemikiran	21
6. Metodologi Penelitian	23
6.1. Sifat Penelitian	23
6.2. Pendekatan yang Digunakan	24
6.3. Teknik Pengumpulan Data	24
6.3.1. Data Primer	24
6.3.1.1 Wawancara Mendalam	25
6.3.1.2 Observasi	25
6.3.2. Data Sekunder	25
7. Signifikansi Penelitian	26

7.1. Signifikansi Akademis	26
7.2. Signifikansi Praktis	26
BAB II. HASIL PENELITIAN LAPANGAN ¹	
1. Gambaran Umum Perusahaan	28
1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan	28
1.2. Sumberdaya Manusia Merupa- kan Modal Utama Perusahaan ..	34
1.3. Struktur Organisasi	36
2. Penerapan Kegiatan Employee Relations Pabrik Tekstil Argo Pantes	40
2.1. Bentuk-bentuk Program Kegiatan Employee Relations yang Dija- lankan Oleh Pabrik Tekstil Argo Pantes	40
2.2. Disiplin Kerja yang Ditumbuh- kan Melalui Penerangan Kerja ..	49
2.2.1. Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Tekstil Argo Pantes..	49
2.3. Kegiatan Employee Relations Melalui Penerangan Kerja Ter- hadap Disiplin Kerja Karyawan ..	54

BAB III. ANALISA DATA PENELITIAN

1. Identitas Pekerja Pabrik Tekstil	
Argo Pantes	62
2. Kaitan Antara Employee Relations	
Dengan Disiplin Kerja	67
2.1. Employee Relations Dalam	
Meningkatkan Disiplin Kerja ..	70
2.2. Kegiatan Employee Relations	
Sebagai Hubungan yang Membina	
Karyawan	72
3. Kegiatan Penerangan Kerja Pabrik	
Tekstil Argo Pantes	81
BAB IV. KESIMPULAN DAN SARAN	
1. Kesimpulan	87
2. Saran	88
DAFTAR KEPUSTAKAAN	91
LAMPIRAN	94

DAFTAR LAMPIRAN

1. Struktur Organisasi Pabrik Tekstil Argo Pantes
2. Laporan Kekuatan Tenaga dan Absensi Karyawan/wati PT.Argo Pantes Tangerang per Tiap Bagian/Departemen
3. Laporan Kekuatan Tenaga dan Absensi Karyawan/wati PT.Argo Pantes Tangerang dari Seluruh Bagian/Departemen
4. Pedoman Wawancara untuk Pimpinan dan Karyawan/Pekerja

B A B I

P E N D A H U L U A N

1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan bukanlah upaya pemerintah semata-mata, masyarakat hendaknya juga turut mengambil bagian secara aktif di dalamnya. Walaupun peranan pemerintah lebih dominan dalam mengarahkan pembangunan tersebut, namun pada akhirnya keberhasilan suatu program adalah juga tergantung pada masyarakat. Pemerintah menyediakan sarana, menciptakan iklim kerja yang dinamis, dan masyarakatlah yang mengolah kesempatan.

Dengan kata lain bahwa pembangunan dilaksanakan oleh masyarakat, sedang pemerintah memberikan bimbingan, pengarahan, bantuan pembinaan dan pengawasan yang terarah serta terkoordinir. Hal ini dilakukan dengan harapan agar masyarakat dapat meningkatkan taraf hidup dan kesejahteraannya sendiri. Dengan demikian dapatlah diketahui bahwa mekanisme pembangunan merupakan perpaduan yang serasi antara kegiatan-kegiatan Pemerintah di satu pihak, dan kegiatan masyarakat di pihak lain.

Oleh karena itu pemerintah Indonesia terus menerus menghimbau masyarakat agar ikut serta berpartisipasi di dalam setiap bentuk pembangunan yang sedang dijalankan di segala bidang. Usaha tersebut ternyata mendapat tanggapan yang positif, dimana terlihat semakin banyaknya perusahaan-perusahaan, baik yang bersifat swasta asing, swasta nasional maupun perusahaan negara yang bergerak di bidang produksi maupun jasa, serta melibatkan masyarakat di dalamnya.

Pembangunan di segala bidang diterapkan oleh hampir setiap negara yang sedang berkembang. Demikian pula halnya dengan negara Indonesia dimana rencana pembangunan beserta pembangunannya dilaksanakan secara bertahap dan tertuang dalam Repelita maupun Pelita.

Titik berat pada setiap Repelita yang telah dicangkan tidak terlepas dari pembangunan sektor industri. Sektor industri ini penting karena turut mengembangkan struktur ekonomi yang seimbang di Indonesia. Bidang ekonomi ditetapkan sebagai titik berat yang merupakan penggerak utama Pembangunan Jangka Panjang. Seiring dengan kualitas sumber daya manusia, maka prioritas PELITA VI adalah pembangunan sektor-sektor di bidang

ekonomi dengan keterkaitan antara industri dan pertanian serta bidang pembangunan lainnya dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Tap MPR No.II/MPR/1993 tentang GBHN, 1993).

Pembangunan bidang industri selain dapat menyerap tenaga kerja yang cukup banyak juga menghasilkan barang-barang yang dibutuhkan masyarakat. Produk dari industri tersebut menjadi dasar dan hampir sama dilakukan oleh semua negara dalam memulai pembangunannya dimana penanganan masalah sandang dan pangan, menjadi awal pembangunan masyarakat pada suatu negara karena hal tersebut merupakan kebutuhan dasar/primer seseorang dan juga hal tersebut dapat menunjang terciptanya manusia-manusia sehat dan bekerja dalam pembangunan negaranya. Untuk itu salah satu bidang industri yang mendukung kebutuhan sandang ialah dengan dibangunnya pabrik-pabrik tekstil oleh pengusaha tekstil Nasional yang merupakan partner pemerintah dalam mendukung roda pembangunan yang sedang berjalan.

Sejalan dengan pelaksanaan pembangunan yang sedang dilaksanakan, salah satu pengusaha swasta yang terpanggil untuk mendirikan satu badan usaha ialah PT. Argo Pantes yang bergerak di bidang pertekstilan dan merupa-

kan salah satu penunjang dalam menangani kebutuhan sandang serta disatu sisi juga membantu mengurangi tingkat pengangguran yang juga menjadi masalah di negara kita ini. Masalah manusia sebagai tenaga kerja merupakan suatu hal yang unik dan kompleks. Namun tanpa manusia sebagai salah satu unsur dalam produksi maka roda produksi tidak dapat berjalan dengan lancar.

Manusia mempunyai eksistensi dalam menentukan dan mencapai tujuan organisasi, seperti yang dikemukakan Louis A. Allen tentang betapa pentingnya unsur manusia dalam menjalankan roda produksi sebagai berikut :

Betapa sempurnanya rencana-rencana, organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila orang-orang tidak mau menjalankan pekerjaan yang diwajibkan, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai. (Louis A Allen, 1974, hal 61).

Manusia merupakan unsur terpenting dari unsur-unsur produksi lainnya, sebab hanya manusia saja yang mempunyai rasio dan perasaan. Bahkan lebih jauh daripada itu, semua unsur yang lainnya seperti tujuan, fungsi organisasi dan peralatan hanya merupakan benda mati.

tanpa adanya manusia.

- Dalam tiap-tiap bentuk usaha, pekerja dan pengusaha merupakan dua sisi yang berbeda dalam kepentingannya tetapi sama tujuannya. Perkembangan perusahaan, peningkatan hasil produksi, efisiensi dalam segala bidang merupakan tujuan bersama yang akan memberikan keuntungan tidak hanya untuk pengusaha tetapi juga untuk pekerja.

- Pegawai merupakan aset terbesar dalam perusahaan. Oleh sebab itu komunikasi pegawai yang efektif perlu dikelola dengan baik guna mencapai tujuan organisasi/perusahaan. Untuk dapat melakukan komunikasi yang baik sehingga dapat menyatukan antara apa yang ingin dicapai dan bagaimana pelaksanaannya, maka perlu adanya suatu badan/lembaga yang dapat melaksanakannya dengan baik. (Frank Jefkins, 1977, hal 3).

Namun berhubung setiap manusia yang datang untuk bekerja masing-masing memiliki latar belakang yang berbeda, sifat-sifat maupun kebutuhan yang berlainan sehingga tidak jarang timbul perbedaan-perbedaan pula. Perbedaan tersebut dapat dijabatani oleh suatu hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

Karena itu hubungan dengan karyawan, baik menyangkut hubungan secara vertikal, horisontal maupun diagonal

harus tetap dibina sehingga memungkinkan komunikasi menjadi lancar. Dengan demikian Hubungan Karyawan yang diusahakan dengan berbagai usaha dan program dapat mencapai understanding, bantu membantu dan kerjasama kedua belah pihak. (SK Bonar , 1983, hal 55).

Ditengah dampak devaluasi yang begitu memprihatinkan dan ditambah suasana bisnis yang cenderung lesu menuntut setiap perusahaan industri, khususnya industri tekstil, untuk bekerja dengan cara yang seefisien mungkin dan seefektif mungkin bahkan seekonomis mungkin. Hal tersebut berarti segala kegiatan, sumber-sumber pemikiran, keahlian, waktu dan kemampuan ditujukan kepada satu arah yaitu pencapaian tujuan seperti yang tadi telah dikemukakan.

Seperti yang terjadi pada umumnya suatu industri tekstil, dimana menjalankan proses produksinya selama 24 jam perharinya. Tingkat hasil produksi banyak ditentukan oleh waktu atau jam kerja dari para pekerja yang melakukan pekerjaan itu.

Berhubung dengan pentingnya waktu atau jam kerja bagi perusahaan maka dituntut disiplin dari tiap pekerjanya. Disiplin merupakan faktor pengikat dan integrasi karena merupakan kekuatan yang memaksa individu untuk

mengetahui peraturan serta prosedur kerja yang telah ditentukan sebelumnya. Karena dianggap bahwa dengan berpegang pada peraturan tersebut maka tujuannya dapat tercapai. Namun demikian disiplin yang sesungguhnya harus diarahkan kepada disiplin yang positif, sebab bila tidak ia merupakan unsur yang dapat mengurangi gairah kerja bahkan mematikkannya sama sekali. Disiplin yang positif tidak diarahkan kepada penghukuman saja melainkan memungkinkan anggota dari organisasi itu untuk menikmati kebebasan yang lebih besar yaitu kebebasan mengeluarkan pendapat dan kebebasan berpartisipasi dalam proses komunikasi.

Menanamkan disiplin untuk menaati waktu bekerja dengan baik bukanlah hal yang mudah untuk segera dilaksanakan sebab disiplin yang baik itu berkembang dari suatu kebiasaan dimana kebiasaan itu merupakan cara berpikir, cara berperasaan, perbuatan yang dilakukan berulang kali dan yang memberi kepadanya kepuasan hati.

Untuk mendorong kebiasaan bekerja seperti yang diinginkan, menuntut perhatian dari para pimpinan untuk senantiasa membimbing, meneladani serta mengarahkan pekerjanya sehingga kebiasaan positif dapat dibentuk.

Disamping itu pemimpin harus dapat menciptakan keharmonisan di dalam perusahaannya, bila tidak demikian maka akan terdapat pertentangan-pertentangan dan bentrokan-bentrokan yang membawa akibat yang buruk dalam perusahaannya.

Sebelum Perang Dunia I soal hubungan kurang sekali mendapat perhatian, oleh karena itulah kita tidak heran sering terjadi bentrokan-bentrokan antara buruh dengan pimpinannya seperti yang diuraikan oleh S.Hartono dalam bukunya "Public Relations" sebagai berikut :

Pada waktu itu masalah hubungan belum mendapat perhatian sungguh-sungguh sehingga hubungan intern antara pimpinan (majikan) dengan anggota perusahaan (buruh) kurang harmonis, bahkan sering terjadi pertentangan yang tajam. Kadang-kadang timbul pula bentrokan-bentrokan sehingga kaum buruh menggunakan senjatanya yang terakhir yaitu pemogokan. Hubungan antara Badan/Perusahaan dengan masyarakat (hubungan ekstra) juga tidak kurang tegangnya, baik antara sesama Perusahaan dalam arena persaingan bebas maupun hubungan antara Badan/ Perusahaan dengan masyarakat pada umumnya. Pertentangan-pertentangan dan bentrokan-bentrokan itu timbul karena

akibat adanya persesuaian paham di antara warga masyarakat, sedangkan tiadanya persesuaian paham itu disebabkan oleh pertentangan kepentingan serta tidak adanya hubungan yang harmonis dan saling mengerti antara kedua belah pihak. (Hartono Drs, 1986, hal 10).

Bila kita lihat gambaran di atas dapat kita simpulkan bahwa ketegangan-ketegangan atau bentrokan-bentrokan yang terjadi antara buruh di satu pihak dengan pimpinan di lain pihak, yang disebabkan karena adanya kesalahpahaman atau pertentangan kepentingan yang merupakan dasar pokok dari segala kekeruhan yang timbul kemudian.

Kepentingan-kepentingan yang bertentangan disini adalah kepentingan pimpinan di satu pihak yang ingin mengeruk keuntungan yang sebesar-besarnya dengan jalan mengexploitir tenaga buruh tanpa adanya perimbangan dengan jaminan yang diberikan dan kepentingan buruh di lain pihak yang menuntut adanya keseimbangan antara tenaga yang dikeluarkan dengan upah yang diterima.

Untuk mengatasi semua ini maka kita perlu menghilangkan sumber yang menyebabkan terjadinya hal-hal yang merugikan itu, jadi dalam hal ini kita harus melenyapkan

adanya pertentangan kepentingan ini, dengan caranya ialah memperhatikan faktor-faktor kemanusiaan dan moral, dengan demikian kita harus melakukan serta memupuk suatu hubungan yang baik.

2. Permasalahan

Frekwensi absen kerja yang tinggi, datang terlambat, ataupun pemakaian waktu dengan tidak berguna dan lain sebagainya merupakan tanda-tanda bagi perusahaan bahwa adanya kekurangtaatan dalam menepati jam kerja. Untuk mengatasi hal tersebut perlu diadakan komunikasi.

Menurut Rogers dan Shoemaker pengertian komunikasi adalah sebagai berikut :

komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi atau ide-ide dari suatu sumber kepada si penerima, dengan maksud mempengaruhi sikap dan tingkah lakunya. (Rogers with Shoemaker, 1976, hal 18).

Komunikasi tidak selamanya harus dilakukan oleh seseorang individu saja, melainkan juga oleh suatu kelompok atau organisasi tertentu. Jika suatu komunikasi yang dilakukan oleh suatu organisasi dalam rangka hubungannya dengan kelompok-kelompok tertentu, yaitu publiknya, maka komunikasi yang demikian lazim dikenal dengan

istilah hubungan masyarakat sebagai fungsi komunikasi yang dilaksanakan oleh suatu organisasi atau badan untuk menginterpretasikan kebijaksanaan pemimpin atau organisasi yang bersangkutan kepada publiknya. (Canfield Bertrand, 1957, hal 11).

Komunikasi merupakan alat utama bagi hubungan masyarakat, karena komunikasi merupakan kunci keberhasilan dari pelaksanaan tugas dan fungsi hubungan masyarakat.

Suatu komunikasi tidak akan berjalan secara efektif apabila kepentingan bersama tidak ada, jadi komunikasi akan berlangsung selama orang mempunyai apa yang disebut adanya akan memperoleh keuntungan (*expectation of reward*) dari pelaksanaan komunikasi. Keuntungan ataupun manfaat yang diharapkan dapat merupakan kebutuhan pribadi ataupun sosial. (Susanto Astrid, 1977, hal 43 dan 45).

Komunikasi merupakan faktor yang sangat penting dan merupakan aktivitas utama dari fungsi internal hubungan masyarakat. Dengan kegiatan-kegiatan komunikasi yang dilakukan secara intensif dan teratur serta melalui prosedur yang baik, maka bukan saja hal ini akan meniadakan hubungan yang harmonis dan erat dalam suatu organi-

sasi, akan tetapi juga membantu keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan program organisasi perusahaan tersebut.

Komunikasi sangat essential untuk saling pengertian. Jefkins menekankan hal ini, dimana : "Public Relations tidak lain adalah suatu aspek komunikasi dan fungsi utamanya adalah untuk memberi informasi". (Jefkins, 1988, hal 12).

Sedangkan komunikasi didefinisikan oleh Wilbur Schramm sebagai "The process of establishing a commonness or oneness of thought between a sender and a receiver". (Delozier, 1976, hal 1). Dengan kata lain komunikasi merupakan proses menciptakan kesamaan dan kesatuan pemikiran. Adapun Onong U. Effendy mengemukakan pula bahwa komunikasi adalah proses penyampaian pikiran atau perasaan oleh seseorang kepada orang lain dengan menggunakan lambang-lambang bermakna sama bagi kedua pihak. (Onong U Effendy, 1983, hal 13).

Komunikasi adalah sebagian besar dari kegiatan hidup. Demikian pula dalam suatu organisasi, interaksi yang harmonis diantara para karyawan suatu organisasi, baik dalam hubungannya secara timbal balik antara atasan

dan bawahan dikarenakan adanya komunikasi. Pentingnya komunikasi tersebut, seperti yang diutarakan oleh Spriegel sebagai berikut :

Jumlah terbesar dari pertentangan di dalam organisasi perusahaan disebabkan oleh salah pengertian dalam pemberian dan penerimaan alasan-alasan yang diberikan ataupun kekurangan informasi. (Susanto Astrid, 1982, hal 64).

Titik sentral dari komunikasi pada dasarnya adalah manusia. Manusia sebagai makhluk sosial tidak dapat dilepaskan kehidupannya dari tengah-tengah masyarakat. Mereka selalu berinteraksi, saling tukar menukar informasi, dengan kata lain kegiatan komunikasi tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. (Rogers, 1976, hal 42).

Manusia yang satu berbeda dengan manusia yang lain baik dari segi pertumbuhan psikologis, pengalaman, pendidikan maupun secara sosiologisnya. Sebagai akibat dari hubungan sosialnya/interaksi sosialnya maka akan berpengaruh pada daya persepsi dan kemampuan konsepsinya terhadap setiap pesan yang ia terima sehingga akan berpengaruh pula pada pengaturan pikiran dan perasaan

dalam menyampaikan umpan balik maupun pada kesediaannya untuk melakukan kegiatan tertentu sebagaimana yang diinginkan si penyampai pesan.

Dengan diadakannya komunikasi diharapkan terjadi hubungan timbal balik yang serasi karena masing-masing dapat menyampaikan pikiran, perasaan, dan kehendaknya sehingga dapat meningkatkan ketaatannya terhadap disiplin perusahaan karena dengan berpegang pada ketaatan akan peraturan maka tujuan bersama akan tercapai. Segala tujuan juga harus didukung oleh lingkungan yang bertindak sebagai publik, karena bagaimanapun juga kita tidak dapat melepaskan diri dari lingkungan.

Publik dapat berupa kelompok kecil yang jumlahnya sedikit dan dapat pula sebagai kelompok besar. Biasanya individu-individu dalam kelompok itu mempunyai solidaritas terhadap kelompoknya meskipun pengelompokan itu tidak terlibat oleh struktur yang nyata, tidak memiliki peraturan, ada ikatan atau tidak dalam suatu ruangan.

Publik dalam Public Relations dapat diklasifikasikan menjadi internal publik dan eksternal publik, yaitu:

a. Internal Publik

merupakan publik di dalam organisasi yang jelas dan mempunyai kepentingan di dalamnya, meliputi karyawan /

buruh / pekerja, pemegang saham, dan lain-lain.

b. Eksternal Publik

merupakan publik di luar organisasi, yang jelas-jelas mempunyai kepentingan dan yang diharapkan ada kaitan kepentingan, meliputi: masyarakat sekitar (*community*), penyalur (*supplier*), langganan dan relasi (*customer*), pembeli dan pemakai (*consumer*), distributor, dan lain-lain.

Penggolongan publik yang demikian mencerminkan salah satu ciri kegiatan hubungan masyarakat, publik di dalam dan di luar organisasi merupakan sasaran yang dituju.

Upaya yang dilakukan Humas adalah menghubungkan organisasi dengan publiknya. Dengan menciptakan dan membina pengertian bersama akan mendorong kerjasama pihak-pihak yang berkepentingan sehingga mencapai kepuasan bersama.

Kaitan publik internal dalam Humas erat hubungannya dengan individu sebagai bagian dari kesatuan sistem organisasi. Inilah yang disebut dengan Hubungan Pegawai (*employee relations*) yang mengatur hubungan khusus antara manajemen dengan pekerja agar selalu dalam keadaan baik. (SK Bonar, 1983, hal 55).

Mengingat pegawai merupakan publik internal dari suatu organisasi/perusahaan, maka hubungan internal dapat digolongkan sebagai sub-pembagian dari sifat kegiatan Humas, yang disebut Internal PR. (Susanto Astrid, 1977, hal 128).

Menurut Jefkins, Internal PR mempunyai tugas yang sama pentingnya dengan External PR. Upaya Internal PR terlihat efektif, bila terjadi :

- manajemen yang jujur dan terbuka
- manajemen menyadari nilai dan pentingnya komunikasi pegawai
- manajer PR tidak hanya trampil dan berpengalaman tetapi juga di dukung oleh teknologi modern.

(Jefkins, 1984, hal 144).

Pada umumnya hubungan pegawai yang dilakukan oleh Humas bertujuan untuk memberikan semangat dan kekuatan batin pada organisasi, membentuk suatu pengabdian/kualitas yang baik pada para pegawai di dalam perusahaan, mengatur kerjasama antara pegawai dan berbagai macam pekerjaan. (SK Bonar, 1983, hal 56).

Salah satu publik di dalam organisasi ini adalah karyawan. Hubungan yang mengatur karyawan dengan pimpinan maupun antar karyawan agar selalu dalam keadaan baik

ialah Employee Relations. Hubungan ini selaras dengan tugas dari Humas, dimana sangat mendukung tercapainya tujuan organisasi dan dilaksanakan mulai dari pimpinan tertinggi sampai karyawan terendah.

Guna membina hubungan tersebut, Frazier Moore mengemukakan dasar pelaksanaan kegiatan Employee Relations sebagai berikut :

The foundation of good employee relations is a sound personnel policy that commits a corporation to providing regular work, good working conditions, fair competition, opportunity for advancement, recognition of accomplishment, good supervision, opportunity for self expression and desirable benefits to employee. (Moore, 1981, hal 274).

Bagi internal publik, terutama para pegawainya, kegiatan Employee Relations dibutuhkan untuk mewujudkan efisiensi kerja. Efisiensi dalam arti mencapai hasil yang sebesar-besarnya dengan menggunakan tenaga yang sekecil-kecilnya sehingga tercapai profit yang setinggi mungkin. Namun untuk mencapai hal tersebut bukanlah suatu hal yang mudah karena tidak jarang timbul perbedaan-perbedaan kepentingan antara pimpinan dengan karyawannya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka dalam kegiatan Employee Relations merupakan hal yang penting untuk mengetahui motif, karena pada dasarnya manusia dalam bertindak sesuatu dipengaruhi oleh dorongan-dorongan dalam dirinya.

Tiap manusia di dalam organisasi memiliki motif-motif yang beragam. Dengan diketahuinya motif maka dapat dimengerti tentang apa yang membuat tingkah laku, keinginan, harapan serta ambisi mereka. Motif dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Motif rasa aman (The Security Motive)

Motif ini erat hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhannya sebagai manusia.

2. Motif respons (The Respons Motive)

Hasrat seseorang untuk berhubungan dengan orang lain secara akrab. Hasrat ini untuk dicintai dan dihargai.

3. Motif pengalaman baru (The New Experience Model)

Motif jenis ini meliputi keinginan untuk mengerti dan mewujudkan diri.

4. Motif pengakuan (The Recognition Motive)

Keinginan untuk menjadi orang yang berbeda dengan orang lain dimata kelompoknya di dalam masyarakat,

dimana ia memiliki kelebihan tadi. (Onong Uchjana Effendy, 1983, hal 76 dan 77).

Dalam kaitan ini dapat diambil suatu studi mengenai "Bentuk kegiatan Employee Relations Pada Pabrik Tekstil Argo Pantes", dimana melalui komunikasi antara atasan dan bawahan yang diterapkan suatu perusahaan dapat meningkatkan disiplin kerja dimana ditandai oleh perasaan taat dan patuh pada pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya untuk mencapai perbaikan pekerjaan para karyawan.

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, dapatlah ditentukan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran bentuk kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan.
2. Untuk mengetahui hasil kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan terhadap peningkatan disiplin kerja para karyawan pabrik.
3. Untuk memperoleh data/keterangan tentang faktor-faktor yang menghambat atau menunjang keberhasilan.

kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan.

4. Batasan Konsep

Untuk memudahkan jalannya penelitian, perlu kiranya memberikan batasan pengertian dari konsep-konsep yang ada, yaitu sebagai berikut :

1. Hubungan 2 arah :

Menunjukkan keinginan penulis untuk mengungkapkan hasil daripada kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara atasan dan bawahan.

2. Employee Relations :

Hubungan kedalam di Pabrik Tekstil Argo Pantès yaitu hubungan antara pimpinan dengan karyawannya melalui komunikasi dua arah.

3. Disiplin Kerja :

Ketaatan/mematuhi tata tertib yang berlaku di Pabrik Tekstil Argo Pantès. Pada penelitian ini dibatasi dengan disiplin akan waktu/jam kerja.

4. Pekerja Pabrik :

Karyawan di Pabrik Tekstil Argo Pantès dimana yang langsung melaksanakan kegiatan operasional pada proses produksi.

5. Kerangka Konsep⁴ Pemikiran

Komunikasi di dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting. Suatu organisasi tidak akan ada tanpa adanya komunikasi. Jika tidak ada komunikasi, karyawan tidak tahu apa yang dilakukan rekan kerjanya, manajemen tidak mendapatkan masukan, dan pemimpin tidak bisa memberi perintah. Pengkoordinasian kerja tidak mungkin dilakukan dan pada akhirnya organisasi tersebut pun akan jatuh.

Kerjasama pun tidak mungkin tercipta karena orang-orang tidak bisa mengkomunikasikan kebutuhan dan perasaan mereka. Dengan kata lain, *every act of communication influences the organization in some way.* (Keith Davis, John W. Newstrom, 1989, hal 71).

Komunikasi pegawai (*employee communications*) merupakan salah satu jenis komunikasi dalam organisasi/perusahaan yang sangat penting. Komunikasi pegawai adalah *the process through which organizations share information, build commitment, and manage change.* (sebuah proses dimana organisasi/perusahaan membagi informasi, membangun komitmen dan mengatasi perubahan. (Lesly Philip, 1991, hal 214 - 215).

Suatu riset mengenai komunikasi pegawai menunjukkan bahwa pilihan pertama para pegawai adalah komunikasi tatap muka dengan pimpinan. Proses ini terjadi secara langsung, personal, informal dan mengikutsertakan diskusi serta umpan balik yang langsung. Namun karena volume informasi bertambah banyak dan waktu pertemuan semakin berkurang, komunikasi tatap muka pun tidak dapat memenuhi setiap kebutuhan komunikasi.

Oleh karena itu perusahaan membutuhkan sebuah kerangka komunikasi yang terencana dan terealisasi dengan baik, menggunakan berbagai macam media untuk memenuhi kebutuhan komunikasi dasar para pegawai dan juga untuk mempermudah arus informasi dan ide dari bawahan ke atasan. (Philip Lesly, 1991, hal 215).

Kegiatan Public Relations ke dalam perusahaan ini diperlukan untuk memupuk adanya suasana yang menyenangkan diantara pegawainya, komunikasi antara bawahan dan atasan terjalin akrab dan tidak kaku serta masing-masing meyakini rasa tanggung jawab akan kewajibannya terhadap perusahaan. (Suhandang, 1973, hal 33).

Untuk mantapnya strategi komunikasi maka segala sesuatu harus dipertautkan dengan komponen-komponen yang merupakan jawaban Rumusan Harold D. Lasswell yang kemu-

dian dikenal sebagai Model Lasswell yang digambarkan sebagai berikut :

who say what to whom in which with what
channel effect

--> --> --> -->

S M R C E

Model Lasswell ini terkenal dengan model SMRCE, yang merupakan singkatan dari Source (sumber), Message (pesan), Receiver (penerima pesan), Channel (saluran yang digunakan), dan Effect (pengaruh yang ditimbulkan). (Lasswell, 1960).

Norma (program, policy, peraturan, prosedur dan standar) dalam hubungan kerja dapat dipandang sebagai ajaran yang mengarah kepada tercapainya sasaran, obyektif untuk tujuan. (Gondokusumo, 1980).

6. Metodologi Penelitian

6.1. Sifat Penelitian

Penelitian ini merupakan suatu penelitian deskriptif. Menurut Koentjaraningrat, penelitian deskriptif dimaksudkan untuk memberi gambaran yang secermat mungkin

mengenai suatu individu, keadaan, gejala atau kelompok tertentu. Lebih lanjut, dikatakan bahwa dalam penelitian yang bersifat deskriptif, mungkin sudah ada hipotesa-hipotesa, mungkin belum. (Koentjaraningrat, 1983, hal 29).

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran/mempelajari bentuk kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara pimpinan dan karyawan, untuk mengetahui hasil kegiatan Employee Relations melalui komunikasi antara pimpinan dan karyawan terhadap peningkatan disiplin kerja para karyawan pabrik tekstil Argo Pantes. Dengan data yang tersedia kemudian disimpulkan sehingga didapat suatu cara pemecahan masalah yang aktual.

6.2. Pendekatan Yang Digunakan

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Adapun dalam pendekatan ini dimaksudkan agar memperoleh data dan analisa yang sifatnya mendalam.

6.3. Teknik Pengumpulan Data

6.3.1. Data Primer

Teknik pengumpulan data untuk data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

6.3.1.1. Wawancara mendalam (Indepth-interview)

Yaitu mengadakan tanya jawab secara lisan dengan pihak yang dianggap mempunyai informasi yang relevan dengan masalah penelitian ini antara lain :

- Factory Manager
- Kepala Bagian Personalia
- Kepala Bagian Produksi
- Kepala Bangdiklat
- 5 orang Pekerja

6.3.1.2. Observasi

Selain sebagai pewawancara (interviewer), penulis juga berperan sebagai pengamat (observer). Penulis mengamati Pabrik Tekstil Argo Pantes secara langsung.

6.3.2 Data Sekunder

Teknik pengumpulan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan studi kepustakaan. Studi kepustakaan dilakukan penulis terhadap literatur ilmu pengetahuan khususnya ilmu komunikasi serta literatur dan buletin yang dikeluarkan oleh PT. Argo Pantes. Data kepustakaan tersebut digunakan untuk mendapatkan pengetahuan mengenai penelitian secara lengkap.

7. Signifikansi Penelitian

7.1. Signifikansi Akademis

Mengingat masih sedikitnya, penelitian yang berkaitan dengan Employee Relations maka diharapkan penelitian ini dapat turut memberikan sumbangan dan masukan bagi perkembangan program studi hubungan masyarakat dan periklanan pada jurusan Ilmu Komunikasi FISIP-UI sehingga dapat diadakan penelitian lanjutan mengenai Employee Relations.

7.2. Signifikansi Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi input dan manfaat bagi suatu perusahaan di dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan.

B A B II

HASIL PENELITIAN LAPANGAN

1. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

1.1. Sejarah Berdirinya Perusahaan

PT. Argo Pantes Tangerang merupakan perluasan dan pengembangan dari pabrik Tekstil PT. Daya Manunggal yang berlokasi di Salatiga Jawa Tengah.

PT. Argo Pantes, adalah bagian dari Grup Argo Manunggal, satu diantara pelopor industri tekstil Indonesia, yang kini merupakan salah satu perusahaan terbesar dalam industri tersebut.

Dewasa ini Argo Pantes merupakan perusahaan industri tekstil terpadu, dengan kegiatan yang mencakup pemintalan (*spinning*), pencelupan benang (*yarn dyeing*), pertenunan (*weaving*), pencelupan (*dyeing*), pencetakan (*printing*), dan penyempurnaan (*finishing*).

Pabrik tersebut berada dalam kawasan industri, berlokasi di jalan Raya Serpong, Desa Cikokol, Kecamatan Tangerang wilayah Kotip Tangerang.

Adapun alasan pemilihan lokasi tersebut adalah letak pabrik memenuhi syarat-syarat yang dianjurkan oleh pemerintah dimana kawasan pabrik merupakan salah satu daerah industri. Selain itu dekat dengan kali Cisadane sehingga memudahkan mengambil sumber air dan pembuangan air limbah industri yang sudah diolah, oleh karena itulah air yang dibuang ke kali layak dan tidak mencemari lingkungan.

PT. Argo Pantes kini menapak skala kegiatan yang telah jauh lebih besar daripada di tahun 1978, tahun awal kegiatannya dalam bidang pemintalan. Pada tahun 1980, Argo Pantes mulai melengkapi diri dengan fasilitas pertenunan, disusul dengan pencelupan pada tahun 1982 dan pencetakan kain pada tahun 1988.

Sebagai kesatuan industri tekstil yang bulat dan utuh, Argo pantes telah memupuk jati dirinya sendiri secara mantap, dengan nama yang mencitrakan kualitas tinggi dan keragaman produk-produk tekstil. Produk Argo Pantes sebagai **market leader** dalam pasaran benang dan kain dalam negeri tidak diragukan lagi dan kedudukannya sebagai **price leader** telah disandang sebagai suatu kehormatan. Keduanya merupakan cermin dari keseluruhan sejarah prestasi perusahaan.

Pertumbuhan Argo Pantes yang pesat tak lepas dari dukungan dan saran-saran konsumennya, serta dedikasi segenap karyawan sepanjang tahun-tahun perkembangannya.

Sukses Argo Pantes bertumpu pada pandangan bisnis yang merentang jauh ke depan dari beberapa orang pendirinya, khususnya Mr.The Ning King dan Mr.Musa. Setelah mendirikan PT. Daya Manunggal di tahun 1961, sebagai perusahaan tekstil pertama Grup Argo Manunggal yang pada awal mulanya hanyalah perusahaan tenun di kota Salatiga, dan mengelolanya hingga sukses bersama dengan sejumlah perusahaan lain. Mereka melakukan perluasan usaha, membuka pabrik tekstil baru di Tangerang di tahun 1977 dengan nama PT. Argo Pantes.

Dengan pabrik diatas areal seluas 44,5 ha di Tangerang, Jawa Barat, Argo Pantes dikelola selaras dengan derap langkah ekonomi Indonesia, terutama dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan bahan sandang di dalam negeri maupun untuk meraih devisa lebih besar melalui pemasaran tekstil luar negeri.

Memasuki dasawarsa 1990-an, kecenderungan peningkatan ekspor tekstil Indonesia terutama sejak 1986 akan terus berlangsung dan berkembang pesat. Demikian pula peringkat yang diduduki ekspor tekstil sebagai salah

satu penghasil devisa terbesar dari kelompok ekspor non-migas.

Menyongsong prospek cerah tersebut, Argo Pantes kembali melakukan investasi besar dengan membangun sebuah pabrik pemintalan di Kawasan Industri Bekasi, Jawa Barat, pada lokasi seluas 40 ha. Argo Pantes juga ikut serta dalam pendirian pabrik perajutan dan pencelupan kain hasil perajutan tersebut di lokasi pabrik yang telah ada sekarang.

Produksi benang pital Indonesia kini mempunyai peluang besar untuk merebut pasar dunia. Pada awal dasawarsa 1990-an ini industri-industri pemintalan dan pertenunan terutama di negara-negara maju Asia hampir tidak mengalami pertumbuhan dalam jumlah produksi. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor, seperti mahalnnya upah kerja, kesulitan memperoleh tenaga kerja, mahalnnya lahan industri, dan juga tingginya biaya - biaya bahan bakar, dibandingkan dengan yang ada di Indonesia.

Dalam rangka memanfaatkan peluang ini Argo Pantes telah bertekad untuk terus mengembangkan diri, baik dalam kapasitas produksinya maupun dalam peningkatan kualitas produk. Apabila sejak 1977 Argo Pantes beroperasi dengan 90.000 mata pital, pada bulan Mei

1990 kapasitas itu sangat meningkat karena Argo Pantes mengambil alih seluruh aktiva tetap PT. Dharma Manunggal yang berlokasi tepat di sebelah Argo Pantes. Dengan demikian saat ini Argo Pantes memiliki 139.680 mata pinal, di samping penambahan pertenunan dan pencelupan benang (yarn dyeing).

Namun dalam waktu dekat skala produksi yang lebih besar lagi akan diraih oleh Argo Pantes. Pada tahun 1992, setelah pabrik pemintalan di Bekasi, Jawa Barat beroperasi, Argo Pantes akan memiliki 260.000 mata pinal.

Tak perlu disangsikan kiranya bahwa kapasitas produksi benang Argo Pantes akan berlipat ganda yang mencakup berbagai jenisnya : 100% Cotton, Polyester/Cotton, dan Polyester/Rayon, dari ukuran Ne₁ 16 hingga Ne₁ 100.

Kualitas benang sangat menentukan kualitas tekstil. Karakteristik ini tercermin jelas pada produk-produk Argo Pantes. Kualitas Argo Pantes yang telah diakui baik oleh pemakai di dalam maupun di luar negeri, nampak dari kerataan benang dan kekuatan tarik benangnya, yang sesuai dengan tuntutan kemajuan teknologi dalam bidang pertenunan dan perajutan.

Ikhtiar Argo Pantes untuk peningkatan mutu itu tidak lepas dari kerjasama teknisnya dengan perusahaan luar negeri, antara lain yang terjalin sejak 1972, dengan Kurabo Industries Ltd, perusahaan tekstil terkenal dari Jepang yang telah didirikan lebih dari 100 tahun.

Sejak didirikan pada tahun 1980, Divisi Pertenunan Argo Pantes tak hentinya berusaha mengejar standar kualitas yang dikehendaki para konsumen baik di dalam maupun di luar negeri. Argo Pantes bangga akan industri pertenunannya, yang mempelopori dalam penggunaan fasilitas produksi yang canggih serta mutakhir di Indonesia.

Sebagian hasil produksi benang dan benang celup Argo Pantes digunakan sendiri bagi pertenunan, untuk menghasilkan kain grey (grey fabrics) dan kain jadi (finished fabrics) yang bermutu tinggi. Sejumlah hasil produksi kain grey ini untuk penjualan ekspor, sedangkan sebagian lain memasuki proses pencelupan dan pencetakan untuk dipasok ke pabrik pakaian jadi lokal yang juga mengekspor hasil produksinya.

Kapasitas produksi pertenunan yang berjumlah 80.000.000 yard kain per tahun, adalah hasil produksi dari 1.465 mesin tenun dengan diantaranya 401 unit

adalah air-jet loom. Perincian menurut ukuran adalah sebagai berikut : 720 mesin tenun ukuran lebar 58", 135 mesin ukuran lebar 67", 506 mesin ukuran lebar 75", 80 mesin ukuran lebar 85", dan 24 mesin ukuran lebar 110". Kain yang dihasilkan mencakup bahan baju (*shirting*) dan celana (*suiting*) dari jenis 100% kapas, campuran polyester/kapas dan polyester/rayon.

Sukses yang dicapai oleh Divisi Pemintalan dan Pertenunan telah mendorong Argo Pantes untuk melengkapi usahanya dengan fasilitas pencelupan (*dyeing*) dan penyempurnaan (*finishing*). Ikhtiar ini berawal pada tahun 1982, yang kini membawa hasil memuaskan. Dengan berbagai mesin pemroses modern, Argo Pantes dapat menghasilkan jenis-jenis kain yang bervariasi sebanyak 45.000.000 yard kain celup (*dyed fabrics*) per tahun.

Pada tahun 1988 dilakukan lagi perluasan bidang usaha dengan mengoperasikan fasilitas pencetakan kain (*printing*). Kapasitas terpasang dewasa ini adalah 9.600.000 yard per tahun. Kain hasil *Dyeing* dan *Printing* yang bermutu prima, dengan 40% dari hasilnya memasuki pasar ekspor, dan sebagian lain digunakan oleh pabrik pakaian jadi di Indonesia dengan tujuan di ekspor pula.

Kapasitas produksi Perseroan, setelah terjadi perluasan/penambahan satu unit pencelupan (dyeing/finishing) pada akhir tahun 1990, direncanakan akan bertambah 28 juta yard kain celup. ⁱ

Kain jadi (finished fabrics) sebagai tahap produksi paling akhir, mendapatkan perhatian penuh Argo Pantes. Pada tahap inilah kecermatan dan sentuhan keahlian amat mewarnai kualitas. Untuk kesempurnaan Divisi ini didukung oleh kecanggihan peralatan dan ketrampilan tim pekerjanya.

1.2. Sumberdaya Manusia Merupakan Modal Utama Perusahaan

Kualitas dan kuantitas hasil produksi suatu perusahaan (industri) tak hanya bergantung pada kecanggihan mesin-mesin. Tenaga kerja manusia juga memegang peranan penting. Karena itu, perusahaan menaruh perhatian penuh dan megusahakan agar karyawan dapat bekerja dalam kondisi yang harmonis sehingga dapat memberikan kontribusi kerja yang optimal. Menurut Kepala Bagian Personalia Bapak Hilman (Mei 1994) sebagai berikut :

Berbagai sarana untuk menunjang kesejahteraan karyawan disediakan antara lain : sarana perumahan bagi karyawan dan keluarganya yang berupa asrama maupun bantuan untuk mendapatkan perumahan melalui kredit pemilikan rumah, sarana angkutan, sarana olahraga, tempat beribadah, kantin, poliklinik yang melayani pemeriksaan kesehatan dan pengobatan.

Untuk meningkatkan kemampuan dan ketrampilan, kepada karyawan terus menerus diberikan pendidikan dan latihan. Perusahaan memiliki Lembaga Pengembangan, Pendidikan dan Latihan.

Agar lebih terarah serta tepat guna, perusahaan bekerjasama dengan Sekolah Tinggi Teknologi Tekstil Bandung dimana keduanya akan saling menopang pelaksanaan pendidikan dan penelitian dalam bidang tekstil. Saat ini kurang lebih 4.500 staff dan karyawan bekerja mendukung seluruh kegiatan usaha Argo Pantes.

Meskipun besarnya produksi ditentukan oleh pesanan para pembeli namun karena jumlahnya banyak serta tingginya pesanan dan juga memperhatikan waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi maka perusahaan menjalankan produksinya secara terus menerus. Hal ini terlihat dari pembagian sistem kerja dimana sistem waktu kerja dihitung mulai hari pertama sampai dengan hari ke lima selama tujuh jam kerja dan hari ke enam selama jam kerja atau 40 jam seminggu dengan sistem 3 shift, 3 regu, 7 group.

Karena sifat dan jenis pekerjaan yang ditangani memerlukan dioperasikannya mesin 24 jam berturut-turut,

maka pembagian kerja diatur sebagai berikut :

1. Shift I : 06.00 s/d 14.00
2. Shift II : 14.00 s/d 22.00
3. Shift III : 22.00 s/d 06.00
4. Day Shift : 08.00 s/d 14.00

Masing-masing Shift bekerja selama 8 jam kerja dengan waktu istirahat selama 1 jam yang pengaturannya dilakukan oleh Unit masing-masing.

1.3. Struktur Organisasi

Organisasi merupakan suatu wadah yang secara struktural menggabungkan sejumlah manusia untuk bekerja sama mencapai tujuan berdasarkan mekanisme kerja dan pembagian fungsi. Setiap perusahaan selalu diikuti adanya struktur organisasi karena manfaat dari struktur organisasi adalah untuk mengetahui sampai dimana batas-batas wewenang serta tanggung jawab dari masing-masing bagian baik dari atasan maupun bawahan. Dengan pembagian tugas tersebut mengakibatkan saling berkaitannya suatu fungsi atau bagian terhadap bagian lain dalam perusahaan secara keseluruhan. Dari pembagian tugas ini juga diharapkan adanya koordinasi dan kerja sama yang baik sehingga mencapai tujuan bersama.

Pabrik tekstil Argo Pantes memiliki struktur organisasi. Lihat lampiran halaman : 94.

Berikut ini pula akan disajikan tugas dan wewenang dari para pendukung roda organisasi perusahaan yang bekerja dalam bagian-bagian dari struktur organisasi.

1. Pimpinan

- mengendalikan seluruh kegiatan pabrik
- untuk dan atas nama direksi mengendalikan pelaksanaan manajemen produksi
- turut serta di dalam perencanaan produksi
- menyusun anggaran dan belanja
- bertanggung jawab kepada direksi

2. Manajer

- mengendalikan seluruh kegiatan pada unit yang menjadi tanggung jawab dan kewenangannya
- menyusun rencana produksi
- bertanggung jawab kepada pimpinan pabrik

3. Kepala Departemen

- menyusun job description, pemakaian dan pengadaan tenaga kerja
- mengawasi operation dan maintenance pada departemen

yang menjadi tanggung jawabnya

- menyusun anggaran departemennya
- mengawasi pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K-3) bawahannya
- mengusahakan efisiensi cost departement
- mengatur manajemen bawahannya
- turut serta menyusun rencana produksi
- bertanggung jawab kepada manajer

4. Kepala Divisi

- turut serta menyusun rencana produksi
- menyusun pemakaian tenaga kerja pada divisinya bersama kepala departemen
- mengawasi head processing serta mengawasi pelaksanaan K-3
- mempersiapkan budget unit yang dibawahinya
- mengusahakan efisiensi cost divisinya
- mewakili kepala departemen apabila berhalangan
- bertanggung jawab kepada kepala departemen

5. Kepala Bagian

- melaksanakan tugas teknis operasi dibagiannya
- mengontrol teknis proses dan pengendalian mutunya
- mengusahakan efisiensi cost

- mengawasi pelaksanaan K-3
- memberi penilaian atas kerja anggotanya
- bertanggung jawab kepada kepala divisi

6. Kepala Regu

- mengatur penugasan tenaga kerja
- mengkoordinasi dan mengendalikan proses produksi
- mewakili kepala bagian apabila berhalangan
- mengawasi pelaksanaan K-3 di regunya
- meningkatkan mutu dan efisiensi kerja
- bertanggung jawab kepada kepala bagian

7. Pengawas

- melaksanakan pengawasan standar kerja
- mengontrol pelaksanaan tugas
- mengadakan pembinaan K-3
- mewakili kepala regu apabila berhalangan

8. Operator

- melaksanakan rencana kerja sesuai dengan standar kerja di setiap bidang tugasnya

2. PENERAPAN KEGIATAN EMPLOYEE RELATIONS PABRIK TEKSTIL ARGO PANTES

Employee Relations merupakan kegiatan Internal Public Relations yang membina hubungan antara pimpinan dengan bawahannya agar selalu berada dalam keadaan yang baik, bantu membantu antara kedua belah pihak. Dalam kaitannya dengan kegiatan Employee Relations yang dilaksanakan perusahaan sebagai upaya menjalin hubungan yang baik tersebut akan ditinjau hal-hal sebagai berikut secara berturut-turut yaitu :

1. Bentuk-bentuk program kegiatan Employee Relations yang dijalankan oleh pabrik.
 2. Kegiatan Employee Relations melalui Penerangan Kerja terhadap disiplin kerja para karyawan.
- 2.1. Bentuk-bentuk program kegiatan Employee Relations yang dijalankan oleh Pabrik

Ditinjau dari segi kuantitas tenaga kerja yang dimiliki; Pabrik Tekstil Argo Pantes menandakan ciri sebagai industri besar. Untuk mengadakan * program kegiatan ditempuh melalui berbagai macam cara, yaitu :

1. Pertemuan-pertemuan formil/cara kedinasan.
2. Pertemuan-pertemuan informil.

Pertemuan formil didasari hubungan formil antara orang-orang dalam organisasi, pada umumnya telah diatur dalam dasar perincian susunan organisasi serta hubungan yang bersifat hirarkis dimana tergambar dalam bagan organisasi bersangkutan. Jadi hubungan tersebut sebagai akibat terbentuknya susunan organisasi dan posisi tangga jabatan dalam organisasi melalui sejumlah tingkatan pertanggung jawab yang satu sama lain berhubungan erat dan saling menyatu.

Pertemuan formil tersebut dikenal sebagai pertemuan dengan staf dan pertemuan dengan pekerja atau dapat dikatakan pula Komunikasi pegawai. Komunikasi pegawai dapat dilakukan secara oral atau tertulis, face-to-face atau remote, one-on-one atau dalam kelompok, verbal, visual atau elektronik. Dalam hal ini, para pegawai berbicara dan mendengar, memberi nasehat dan bereaksi, mengungkapkan ide dan mengembangkan perilaku dan kesetiaan. Pengetahuan, ketrampilan dan komitmen para pegawai inilah yang akan menentukan kesuksesan perusahaan. (Lesly Philip, 1991, hal 215).

Penjelasan mengenai pertemuan formal dengan staff dikatakan oleh Factory Manager (Apri 1994) sebagai berikut :

Pertemuan dengan staff meliputi Briefing Staf untuk memberi tahu kebijaksanaan pimpinan organisasi kepada staf-stafnya dalam waktu sesingkat mungkin harus diketahui dan mendapat rumusan. Briefing staf ini bersifat insidental, dan pelaksanaannya tergantung dari inisiatif pimpinan pabrik.

Selain itu pula diadakan Rapat staf untuk mengadakan pengecekan terhadap kegiatan yang telah maupun sedang dilaksanakan serta mengadakan integrasi dari pokok-pokok hasil pekerjaan staf. Rapat ini diadakan secara rutin tiap bulan sekali dan biasanya tiap awal bulan, namun bila ada masalah yang perlu dibahas dan memerlukan pemikiran bersama maka rapat dapat diselenggarakan lagi.

Adapun Pertemuan dengan para pekerja menurut Kepala Bagian Produksi (April 1994) yaitu :

dilakukan melalui Briefing perbidang/tiap-tiap bagian pekerjaan dengan maksud untuk menjelaskan kebijaksanaan yang ditetapkan oleh pimpinan kepada bawahannya (pekerjanya) dan juga mengadakan kunjungan berupa komunikasi antar personal. Hubungan tersebut diatas untuk menjamin adanya koordinasi kerja dimana pengaturan tata hubungan dari usaha bersama itu memperoleh kesatuan tindakan dalam usaha pencapaian tujuan bersama.

Menurut Factory Manager Bapak J. Susanto (Mei 1994) yaitu :

Secara umum dapat disebutkan bahwa materi-materi pembahasan dalam pertemuan formil tersebut antara lain berupa kebijaksanaan perusahaan, peraturan perusahaan, tugas dan kewajiban karyawan, evaluasi produksi, distribusi, keuangan, manajemen organisasi, politik promosi, bahkan masalah yang menyangkut tenaga kerja di pabrik dan lain sebagainya.

Di dalam membina hubungan baik dengan para tenaga kerja, Perusahaan juga menyelenggarakan pertemuan-pertemuan informil.

Pertemuan informil diadakan atas dasar hubungan informil antara orang-orang dalam organisasi yang mana tidak diatur melalui struktur organisasi.

Pada umumnya kegiatan informilⁱ mempunyai dasar-dasar hubungan sebagai berikut :

1. Hubungan yang didasarkan pada hubungan-hubungan pribadi
2. Kesamaan keahlian para anggota organisasi tertentu
3. Kesamaan kepentingan di dalam organisasi
4. Kesamaan kegemaran dalam kegiatan di luar organisasi

Menurut data-data yang diperoleh dari Bagian Personalia Pabrik, kegiatan Informil yang telah dilaksanakan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Rekreasi Bersama

Kegiatan ini dilakukan secara rutin tiap tahun sekali, yakni pada waktu liburan panjang bagi para tenaga kerja pabrik yang biasanya bertepatan dengan liburan menjelang hari Raya.

Liburan ini dibagi menurut departemen-departemen secara bergantian. Ini disebabkan oleh karena karyawannya yang banyak sekali, apalagi ditambah dengan keluarga dari masing-masing karyawan. Rekreasi ini dilakukan untuk karyawan beserta keluarganya.

Dana khusus untuk kegiatan ini telah disediakan oleh pihak perusahaan sehingga para tenaga kerja beserta keluarganya dapat menikmatinya.

2. Kegiatan Olah Raga

Kegiatan ini dapat dikatakan banyak peminatnya. Latihan-latihan rutin secara kontinyu terus dilakukan seperti permainan Sepak Bola, Bulu Tangkis, Tenis, Tenis Meja dan Bola Volley, Catur, Silat dan karate, Senam, Sepeda Santai. Kegiatan tersebut biasanya dipertandingkan setiap hari Kemerdekaan 17 Agustus.

3. Kegiatan dalam bidang Kerohanian

Kegiatan ini diadakan dari masing-masing agama sesuai dengan hari-hari Besarnya. Untuk agama islam seperti diadakannya pengajian, khitanan massal, pemotongan kurban dan lain sebagainya. Untuk agama kristen seperti acara Paskah bersama, Natal bersama dan lain sebagainya.

Selain kegiatan yang telah disebutkan diatas, maka dalam membina hubungan dengan para tenaga kerja di Pabrik juga dilakukan dengan media komunikasi. Adapun mengenai media komunikasi yang dipergunakan adalah melalui majalah bulanan, papan pengumuman, buku

pegangan, brosur, leaflet dan poster.

Untuk organisasi/perusahaan yang termasuk dalam skala besar, maka salah satu media komunikasi yang efisien adalah majalah internal perusahaan, seperti yang dikemukakan oleh Philip Lesly bahwa the most prevalent medium for communicating information to a group of employees is a regular publication. (Philip Lesly, 1991, hal 216).

Tujuan penerbitan majalah internal adalah :

1. Untuk membangun/membentuk kebanggaan karyawan akan perusahaan dan juga mengidentifikasikan diri di dalamnya.
2. Untuk membangun partisipasi dalam kegiatan perusahaan.
3. Untuk membentuk kesetiaan kepada perusahaan.

Menurut Kepala Bangdiklat Bapak Adi Yahya (Mei 1994), yaitu :

Materi yang disampaikan melalui majalah bulanan merupakan "pelampiasan" bagi yang berbakat menulis atau yang haus bacaan, sebagai alat "killing time" di waktu luang sehabis penat bekerja khususnya di lingkungan kerja PT. Argo Pantes Tangerang, atau malah untuk menghidupkan waktu.

Sedangkan materi yang disampaikan melalui Papan Pengumuman yaitu biasanya berisi Undang-Undang Keselamatan Kerja (Tahun 1970 Bab IV Pasal 14), ijin kerja malam bagi wanita, tata tertib perusahaan dan lain sebagainya. Sedangkan melalui poster-poster yaitu Poster tentang kecelakaan kerja seperti bahaya mesin, atribut pekerja

yang senantiasa harus dipakai seperti kaca mata pelindung, tutup kepala, baju lengan pendek, tidak memakai cincin dan lain-lain yang kesemuanya itu berasal dari sumber gambar yakni Direktorat Pembinaan Hubungan Perburuhan dan Perlindungan Tenaga Kerja Departemen Tenaga Kerja.

i

Sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Kesepakatan Kerja Bersama, Undang-Undang Perburuhan serta Peraturan-peraturan Pemerintah maka disepakati dan diakui bahwa : Pengawasan dan Pengelolaan serta Pengamanan jalannya Perusahaan dan Pekerja sepenuhnya menjadi tanggung jawab dan kewajiban Pengusaha.

Adapun fasilitas-fasilitas yang tersedia di dalam menunjang kegiatan Employee Relations dan kesejahteraan para anggota organisasi perusahaan menurut Bagian Personalia adalah sebagai berikut :

1. Lapangan Olah Raga

Lapangan Olah Raga yang ada berupa lapangan Sepak Bola, lapangan Volley Ball, lapangan Tenis, lapangan Tenis Meja, lapangan Bulu Tangkis, Gedung Olah Raga, Tinju dan Ringnya yang dibangun di lokasi pabrik.

2. Sarana Kesenian

Fasilitas yang tersedia untuk kesenian berupa gedung, alat-alat untuk mengadakan pentas kesenian ataupun ketika sedang berlatih.

3. Perumahan/Tempat tinggal, Mess/Asrama

Fasilitas tersedia untuk tempat tinggal para pekerja pabrik tekstil Argo Pantes, dimana dibangun dalam areal pabrik. Ada juga perumahan yang di luar areal pabrik yang lokasinya tidak terlampau jauh. Perumahan juga disediakan untuk Pejabat Perusahaan.

Fasilitas perumahan ini sebagai salah satu upaya meningkatkan kesejahteraan para pekerjanya.

4. Koperasi Karyawan

Pabrik tekstil Argo Pantes menyadari arti pentingnya wadah koperasi sebagai usaha bersama demi kesejahteraan para pekerja pabrik. Dengan koperasi ini dapat menghasilkan keuntungan yang dibagi rata bagi setiap anggota koperasi tersebut.

5. Tempat Beribadat

Para tenaga kerja di lingkungan Pabrik diberi kesempatan untuk menunaikan ibadahnya kepada Tuhan. Untuk itu Pabrik Tekstil Argo Pantes mendirikan Mesjid di dalam kompleks pabrik guna menunjang pelaksanaan beribadah.

6. Kendaraan Antar Jemput

Fasilitas lain adalah penyediaan kendaraan antar jemput. Namun kiranya penggunaan fasilitas tersebut

dapat dirasakan secara menyeluruh oleh para karyawan pabrik. Fasilitas ini berguna untuk semua karyawan yang memerlukannya. Sarana transportasi antar jemput karyawan sampai dengan batas radius 15 km.

7. Kantin

Kantin untuk makan dan diberikan 1 kali dalam 8 jam kerja yang buka 24 jam setiap hari.

8. Poliklinik

Disediakan sarana Poliklinik yang lengkap untuk pemeriksaan dan pengobatan karyawan yang dibuka selama 24 jam setiap harinya dan didukung oleh tenaga Medis dan Para Medis. Untuk menunjang pelayanan transportasi kesehatan disediakan 1 buah Ambulance.

9. Pusat Pendidikan dan latihan, Perpustakaan

Perusahaan juga menyediakan Pusat Pendidikan dan Latihan Karyawan serta menyediakan Perpustakaan yang lengkap guna menunjang ketrampilan dan pengetahuan karyawan.

Upaya melindungi karyawan dari segala kecelakaan, perusahaan telah membentuk Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja (P2K3).

P2K3 bertugas membina karyawan untuk melaksanakan ketentuan-ketentuan yang berlaku terhadap keselamatan

dan kesehatan kerja. Perusahaan telah menyediakan perlengkapan kerja yang harus dipakai oleh semua karyawan yang melakukan pekerjaan. Perlengkapan kerja tersebut disediakan sesuai dengan standar yang telah ditentukan.

2.2. Disiplin kerja yang ditumbuhkan melalui Penerangan Kerja

2.1.1 Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Tekstil Argo Pantes

Peraturan perusahaan dibuat agar orang dapat berjalan secara tertib dan teratur sehingga derap langkahnya tidak menyimpang jauh dari tujuan organisasi. Menurut Bapak Sutarno dari Bagian Spinning I (Mei 1994) adalah sebagai berikut :

Tata tertib yang berlaku dalam Perusahaan Argo Pantes sebenarnya menyangkut banyak hal, namun secara garis besarnya dapat digolongkan menjadi :

1. Tata tertib mengenai jam kerja
2. Tata tertib mengenai cara kerja
3. Tata tertib mengenai kelengkapan atribut

Dengan hasil produksi yang cenderung tinggi menuntut ketaatan para pekerja untuk menghargai waktu kerja sehingga apabila para pekerja membuang/menyia-nyiakan waktu jam kerja maka akan berpengaruh terhadap produktifitas kerja seperti yang dikemukakan oleh The Liang Gie sebagai berikut : Yang jauh lebih penting ialah

menghayati sungguh-sungguh dan menerapkan betul-betul kesadaran tentang waktu itu dalam kehidupan dan pekerjaan sehari-hari. Waktu hendaknya dipandang sebagai salah satu unsur usaha atau sumber kerja yang akan meningkatkan seseorang atau suatu bangsa sebagai keseluruhan. Dan karena itu dianggap sebagai suatu unsur dari setiap usaha apapun, maka waktu itu harus dipergunakan secara efisiensi yaitu dipergunakan dengan cara-cara yang menimbulkan perbandingan terbaik antara usaha dengan hasilnya. (The Liang Gie, 1976, hal 146).

Dari pernyataan diatas dapat dikatakan bahwa waktu kerja sebagai salah satu sumber kerja tidak boleh dihamburkan dengan seenaknya tanpa hasil kerja yang nyata. Untuk itu perlu dilaksanakan usaha untuk meningkatkan efisiensi waktu, seperti yang disebutkan bahwa : "Dalam usaha untuk meningkatkan efisiensi pemakaian waktu, sekurang-kurangnya ada 3 pokok yang perlu diperhatikan, dilaksanakan yaitu pengaturan terhadap pekerjaan, perencanaan terhadap waktu dan penghematan waktu untuk hal-hal yang bermanfaat". (The Liang Gie, 1976, hal 146..).

Sehubungan dengan hal itu maka tata tertib yang mengatur waktu kerja pada Pabrik Tekstil Argo Pantes

adalah sebagai berikut :

a. Sebelum/sesudah jam kerja

- Seluruh karyawan wajib absen sebelum masuk/pulang kerja di tempat yang telah ditentukan oleh Perusahaan dan tidak dibenarkan diwakilkan kepada orang lain.
- Setiap karyawan yang sering terlambat masuk kerja akan dikenakan sanksi dari Perusahaan berupa peringatan atau pemutusan hubungan kerja bila dianggap perlu.
- Masuk kerja/memasuki lingkungan pabrik, semua karyawan harus menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.
- Memakai Kartu Tanda Pengenalnya masing-masing yang dipasang di kantung baju sebelah kiri.
- Lewat pintu keluar/masuk karyawan.

b. Waktu/jam kerja berlangsung

- Seluruh karyawan wajib untuk bekerja lembur baik pada hari-hari biasa maupun pada hari Minggu/hari Raya bila diperlukan Perusahaan.
- Seluruh karyawan bekerja 6 hari berturut-turut dan diberikan istirahat 1 hari kerja.
- Seluruh karyawan wajib untuk menjaga ketertiban dalam bekerja atau dilarang untuk mengobrol ketika sedang bekerja, berteriak-teriak dan membuat kegaduhan dalam

lingkungan Perusahaan.

c. Bila berhalangan hadir/Periinan

- Ijin meninggalkan kerja untuk urusan keluarga dan lainnya (P1) dilakukan dengan mengirimkan surat atau surat kepada Kepala Bagiannya.
- Ijin meninggalkan kerja karena sakit (S1), dilakukan dengan mengirimkan surat atau surat istirahat Dokter kepada Kepala Bagiannya.
- Ijin meninggalkan kerja karena sakit haid (H1) khusus bagi karyawan wanita, dilakukan dengan mengirimkan surat kepada Kepala Bagiannya.
- Ijin meninggalkan kerja karena Sakit yang disebabkan kecelakaan kerja (S2).
- Ijin meninggalkan kerja karena melangsungkan Pernikahan karyawan itu sendiri (P2) selama 6 hari kerja.
- Ijin meninggalkan kerja karena melahirkan anak (H2) khusus untuk karyawan wanita, dan diijinkan selama 3 bulan.
- Ijin meninggalkan kerja karena keguguran kandungan (H2) khusus untuk karyawan wanita, diijinkan selama 1,5 bulan.
- Ijin meninggalkan kerja karena melaksanakan Cuti Tahunan (C), diberikan selama 12 hari kerja

diberikan kepada karyawan 1 tahun sekali.

- Para karyawan yang tidak masuk kerja/meninggalkan pekerjaannya tanpa izin dari atasannya dianggap mangkir.
- Setiap karyawan yang 6 (enam) hari berturut-turut dalam sebulan tidak masuk kerja atau mangkir serta tidak memberikan alasan-alasan yang sah, maka Pekerja tersebut dianggap memutuskan hubungan sepihak sesuai dengan Per. Men. No. 04/1986 pasal 6.

Salah satu indikator untuk mengetahui disiplin kerja menaati waktu dapat dilihat dari Laporan Kekuatan Tenaga dan Absensi Karyawan/wati tiap-tiap bagian PT.Argo Pantes Tangerang setiap sebulan sekali yang dikeluarkan oleh Bagian Personalia.

Dari hasil tersebut maka dapat dilihat frekwensi kehadiran, dari karyawan. Dengan demikian dari hasil Laporan tersebut dapat dijadikan input bagi pihak Perusahaan untuk memonitor disiplin kerja anggota organisasinya untuk menaati waktu jam kerja.

Pada pabrik tekstil Argo Pantes setiap bagian/departemen mempunyai laporan kekuatan tenaga dan absensi. Lihat lampiran hal : 95 - 99. (yang dilampirkan hanya dari 5 bagian).

Dari Laporan Kekuatan Tenaga dan Absensi Karyawan/wati setiap bagian dijadikan satu menjadi Laporan Kekuatan Tenaga dan Absensi Karyawan/wati PT. Argo Pantes Tangerang. Lihat lampiran halaman :100.

Masalah Absen Kerja dalam organisasi bukanlah suatu hal yang ganjil lagi. Namun memang tidak ada alasan untuk membiarkan hal tersebut berlarut-larut apalagi berkembang menjadi suatu kebiasaan. Adapun alasan yang menyebabkan mereka absen dari kerja, menurut Bapak Hilman dari Bagian Personalia (Mei 1994) yaitu sebagai berikut :

para pekerja absen rata-rata disebabkan karena sakit. Hal ini dapat dipahami karena menjadi seorang pekerja pabrik tekstil memang membutuhkan fisik yang kuat. Alasan lain absen kerja adalah kepentingan keluarga dan ijin meninggalkan kerja karena sakit haid.

2.3. Kegiatan Employee Relations Melalui Penerangan Kerja terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Dalam prinsip organisasi disebutkan bahwa suatu organisasi memerlukan adanya kesatuan arah (Unity of Direction) yang mendorong semua kegiatan, sumber-sumber pemikiran, keahlian, waktu dan kemampuan ditujukan kepada satu arah yaitu pencapaian tujuan dengan cara yang efisien, efektif maupun seekonomis mungkin.

Untuk melangkah kearah tersebut diperlukan suatu usaha yang mantap. Para Pimpinan Perusahaan harus menyadari keberadaannya untuk menggerakkan bawahannya agar bekerja dengan sebaik mungkin. Untuk itu diperlukan adanya hubungan yang harmonis antara pimpinan dengan karyawannya/pekerjanya. Hal tersebut dapat dijumpai oleh suatu kegiatan komunikasi.

Penerangan kerja di Pabrik tekstil Argo Pantes merupakan kegiatan penyampaian informasi kepada para pekerja dengan maksud menjelaskan, mendorong maupun menggiatkan mereka agar bekerja dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan oleh Perusahaan. Sebagai saluran yang resmi /formil untuk berkomunikasi dengan karyawan maka penerangan kerja ini diupayakan semaksimal mungkin sehingga mencapai seperti apa yang diharapkan yaitu adanya hubungan yang harmonis.

Disamping menyampaikan informasi-informasi yang dibutuhkan oleh para karyawan pabrik, kegiatan penerangan kerja juga menampung segala informasi yang datang dari mereka sehingga komunikasi dalam penerangan kerja mempunyai arus pesan yang timbal balik (**two way communication**). Dengan demikian para karyawan pabrik tekstil Argo Pantes mempunyai kesempatan untuk bertanya,

mengemukakan pendapatnya bahkan kritiknya.

Penanggung jawab keseluruhan atas Kegiatan Penerangan Kerja berada di tangan Pimpinan Pabrik/Factory Manager, tetapi tanggung jawab dari masing-masing bagian berada pada masing-masing kepala bagian yang langsung membawahi karyawannya/pekerjanya seperti :

-Bagian Bidang Produksi (Bagian Spinning, Weaving, Dyeing Finishing, Printing) dan Administrasi Perencanaan Produksi bertanggung jawab kepada Wakil Pimpinan Bidang Produksi.

-Bidang Non Produksi yang terdiri dari Bagian Personalia/Umum (Komite Bangdiklat, Komite PMT, P2K3), Bagian Logistik/Pergudangan, dan Bagian Keuangan bertanggung jawab kepada Wakil Pimpinan Bidang Non Produksi.

Pembagian-pembagian tersebut sesuai dengan struktur organisasi yang berlaku di Pabrik Tekstil Argo Pantes, seperti yang dapat dilihat pada pembahasan sebelumnya.

Adapun tentang penggambaran teknis pelaksanaan kerja ditinjau dari segi bentuk komunikasinya merupakan Komunikasi Antar Personal. Hal tersebut selaras dengan memperhatikan definisi yang dikemukakan oleh Joseph de

Vito, yaitu : Interpersonal Communication is the sending of message by one person and receiving of message by another person or small group with some effect and some immediate feed-back.

Komunikasi antar personal adalah suatu pengiriman pesan dari seseorang atau sekelompok orang dengan beberapa efek dan umpan balik langsung.

Dengan demikian secara teknis pelaksanaan kegiatan Penerangan Kerja dilakukan sebagai berikut :

1. Menurut Bidang Pekerjaannya

Penerangan Kerja melalui sejumlah orang menurut bidang pekerjaannya, yaitu :

1. Bagian Spinning 1
2. Bagian Spinning 2
3. Bagian Spinning 3
4. Bagian Weaving 1
5. Bagian Weaving 2
6. Bagian Dyeing Finishing
7. Bagian Yard Dyeing
8. Bagian Printing
9. Bagian Bengkel Umum
10. Bagian Kebersihan
11. Bagian Keamanan

12. Bagian Kendaraan

13. Bagian Power Mekanik

Menurut Bapak Rochmat KTN dari Bagian Weaving (April 1994) yaitu :

kegiatan Penerangan Kerja melalui kelompok bidang pekerjaan ini dilaksanakan minimal 1 kali perminggu. Pada kenyataannya frekuensi rata-rata diadakannya kegiatan tersebut menunjukkan lebih dari 1 kali perminggu.

2. Kontak Pribadi

Kegiatan Penerangan Kerja selalu dilaksanakan melalui kelompok bidang pekerjaannya yang dilakukan secara langsung antara seorang atasan/pimpinan dengan seorang bawahannya/pekerjanya. Kontak komunikasi melalui kontak pribadi ini menurut Ibu Hartati dari Bagian Dyeing Finishing (April 1994) yaitu:

umumnya berkisar seperti pemberian informasi, teguran atau peringatan. Sedangkan dari pihak pekerja pabrik diberi kesempatan untuk menyampaikan keluhan, himbauan dan lain sebagainya .

Pada dasarnya kegiatan yang dilakukan dalam Penerangan Kerja tidak terlepas dari unsur-unsur dalam proses komunikasi. Unsur-unsur tersebut berperan pada kegiatan komunikasi yang dilakukan . Untuk itu akan dijabarkan unsur-unsur komunikasi pada pelaksanaan kegiatan penerangan kerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes.

Mayoritas pekerja pabrik tekstil Argo Pantes berjenis kelamin pria, meskipun jumlah wanitanya cukup memadai.

i

Akan halnya dengan latar belakang pendidikan mereka, menurut informasi yang didapat dari Bagian Personalia, Bapak Hilman (Mei 1994) yaitu :

pada umumnya mereka berasal dari latar belakang pendidikan yang cukup yaitu SMTA. Dengan tingkat pendidikan mereka yang cukup serta pengalaman kerja dapat mempengaruhi kemampuan mereka untuk mengerti pesan-pesan komunikasi yang disampaikan.

Seperti yang dikemukakan dalam teori bahwa salah satu kondisi sukses dalam berkomunikasi adalah pesan yang disampaikan harus menggunakan tanda-tanda yang tertuju kepada pengalaman yang sama/kesamaan antara komunikator dengan komunikan. Namun agar pesan yang disampaikan dapat berlangsung komunikatif maka pesan itu harus dimengerti oleh komunikannya. Untuk itu bahasa yang digunakan cukup sederhana, maksudnya yang dapat dipahami arti dan maknanya. Hal tersebut dilakukan dengan menggunakan istilah-istilah yang mudah dimengerti, pemakaian kata-kata yang tidak berbelit-belit dan lain sebagainya.

Adapun materi-materi yang disampaikan dalam Penerangan Kerja menurut Bapak Marthias dari Bagian

Printing (April 1994) yaitu :

dititikberatkan pada peraturan/tata tertib tentang cara bekerja, waktu bekerja dan kelengkapan pemakaian atribut perusahaan, dan juga dikemukakan kebijaksanaan pabrik yang perlu diketahui, sampai pada masalah-masalah para pekerja sekalipun. Kesemuanya ini diupayakan agar lebih mengerti dan memahami akan hak dan kewajiban pekerja. Materi yang disampaikan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.

Dengan materi yang telah disebutkan itu, penyampaiannya dilakukan dengan berbagai teknik komunikasi yang meliputi teknik informatif, persuasif maupun instruktif. Tentunya teknik yang disampaikan tersebut sesuai dengan tujuan komunikasi yang bersangkutan. Secara deskripsi dapat disebutkan antara lain sebagai berikut, Penyelenggara/pemrakarsa kegiatan Penerangan Kerja menggunakan teknik komunikasi informatif untuk menyampaikan kebijaksanaan-kebijaksanaan perusahaan, pengenalan mesin/alat-alat dan lain sebagainya; Teknik persuasif digunakan untuk membujuk para pekerja agar meningkatkan kedisiplinan kerja, melaksanakan hak dan kewajiban dengan sebaik-baiknya dan lain sebagainya.

Adapun pemrakarsa kegiatan Penerangan Kerja kepada para karyawan/pekerja adalah Pimpinan Perusahaan yang membawahi para karyawan secara struktur organisasi. Hal

tersebut meliputi Pimpinan Pabrik, Wakil Pimpinan, Kepala Departemen, Kepala Divisi, Kepala Bagian, Kepala Regu dan Pengawas. Namun pada pelaksanaannya, Kegiatan Penerangan Kerja seringkali dilakukan oleh Atasan/Kepala Bagian dari para pekerja yang sehari-harinya berkumpul dengan para pekerja pabrik tekstil Argo Pantes.

Kegiatan Employee Relations yang dilaksanakan Pabrik Tekstil Argo Pantes melalui Penerangan Kerja, sepantasnyalah dijadikan sebagai saluran komunikasi antara pimpinan dengan karyawan/pekerjanya sehingga tercapai saling pengertian diantaranya.

Kegiatan Employee Relations disini sesuai dengan tujuan Humas yang merupakan usaha yang dilakukan dengan sengaja direncanakan dan terus menerus berkesinambungan untuk memperoleh saling pengertian antara organisasi dan publiknya. Perusahaan disini telah melaksanakan kegiatan public relations jadi mempublic relationskan diri bersama humasnya.

B A B III

ANALISA DATA PENELITIAN

i

Sejalan dengan metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni metode penelitian deskriptif, dimana membuat deskripsi secara sistematis faktual serta akurat mengenai fakta-fakta, maka penulis melakukan wawancara mendalam (*Indepth-interview*) sebagai tehnik pengumpulan data lapangan.

Wawancara mendalam (*Indepth-interview*) yang mana penulis lakukan dengan Factory Manager, Kepala Bagian Produksi, Kepala Bagian Personalia, kabangdiklat, dan 5 orang pekerja.

Wawancara mendalam merupakan tanya jawab secara langsung (*face to face*) antara peneliti dengan informan untuk memperoleh data-data yang diperlukan oleh penulis. Dalam wawancara mendalam tersebut, penulis menggunakan instrumen *tape recorder*.

1. IDENTITAS PEKERJA PABRIK TEKSTIL ARGO PANTES

Meskipun pekerja adalah sama-sama bekerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes, namun mereka memiliki perbedaan-perbedaan dalam hal jenis kelamin, umur, pendidikan

an, status perkawinan, dan lamanya bekerja. Ini semua dapat mempengaruhi tanggapan yang mereka berikan.

Dari hasil yang di dapat, ternyata pekerja pria lebih banyak dibandingkan dengan pekerja wanita. Meskipun pada dasarnya penelitian ini tidak secara khusus meneliti perbedaan jenis kelamin, namun dalam merumuskan strategi komunikasi yang akan dilaksanakan maka tidak ada salahnya untuk mengenal sasaran komunikasinya dengan mengetahui perbedaan jenis kelamin khalayak yang dituju.

Dari data itu pula menunjukkan tingkat usia para pekerja Pabrik Teksti Argo Pantes. Bila ditinjau dari segi usia ini, usia antara 24 - lebih dari 30 tahun yang menunjukkan angka terbanyak.

Menurut Undang-undang Kerja dalam Hukum Perburuhan, pekerja yang berumur antara 24 - lebih dari 30 tahun adalah orang dewasa yang sudah sepatutnya memiliki pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan bahwa Pabrik Tekstil Argo Pantes di dalam mempekerjakan karyawannya telah memenuhi ketentuan yang digariskan oleh Undang-undang itu.

Bila dikaitkan dengan segi jenis kelamin, maka pekerja yang berjenis kelamin pria adalah yang terbanyak pada tingkatan usia lebih dari 30 tahun. Sedangkan untuk

wanita, menduduki tingkat usia yaitu kurang dari 30 tahun.

Mengenai bidang pekerjaan dan tingkat pendidikan para pekerja memperlihatkan bahwa jumlah terbesar dari pekerja pabrik berpendidikan SMTA, sehingga dapat dikatakan bahwa mereka sudah mendapatkan pendidikan formal yang mana sudah cukup sebagai pekerja pada Pabrik Tekstil Argo Pantes.

Ditinjau dari bidang pekerjaan yang tertera, sebenarnya tidak terlalu dituntut pendidikan formal yang begitu tinggi karena rata-rata pekerjaan yang mereka lakukan pada hakekatnya hanya membutuhkan mesin/alat-alat lainnya. Meskipun demikian kemajuan suatu perusahaan juga ditentukan oleh tingkat pendidikan. Hal ini disebabkan karena pendidikan secara umum merupakan penggerak utama kearah modernisasi. Untuk itu demi kemajuan bersama maka Factory manager menginstruksikan kepada Kepala Bagian Personalia tertanggal 12 Juli 1985 tentang Penerimaan Calon Pekerja, disebutkan bahwa diutamakan yang pendidikannya minimal Sekolah Menengah Tingkat Atas.

Untuk merumuskan Strategi Komunikasi, seorang Komunikator perlu mengenal publik sebagai sasaran yang

dituju. Hal tersebut dapat diketahui daripada pengalamannya yang merupakan faktor-faktor seperti pendidikan, pengalaman yang pernah dialami dan lain sebagainya. Seperi halnya dengan penelitian ini, tidak terlepas dari pengetahuan peneliti tentang pengalaman responden.

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah pekerja yang telah membaktikan dirinya untuk bekerja pada Pabrik Tekstil Argo Pantes rata-rata yang masa bekerjanya lebih dari 3 tahun, sedangkan pekerja yang boleh dikatakan masih relatif kurang pengalaman bekerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes yaitu mereka yang dikategorikan bekerja kurang dari 3 tahun.

✓ Suatu Organisasi atau Perusahaan adalah suatu tempat dimana orang dengan latar belakang yang bermacam-macam datang bersama untuk bekerja dan orang-orang tersebut acapkali mempunyai tujuan pribadi yang pada umumnya adalah kepentingan dalam arti materi dan non materi.

Untuk mengetahui tingkat kepentingan atau dorongan-dorongan untuk bekerja dikaitkan dengan status perkawinan yang dimilikinya, dari data yang di dapat maka diperoleh informasi tentang kepentingan apa yang sebenarnya mereka inginkan.

Seperti yang dikemukakan oleh Dr Phil Astrid bahwa: "Dengan memperhatikan kepentingan pribadi dari anggota-anggota organisasi maka dapat diusahakan adanya pendekatan antara tujuan objektif (tujuan organisasi) dan tujuan subjektif (tujuan pribadi) dengan hasil suasana kerja yang baik maka produksi/jasa dapat ditingkatkan. (Susanto Astrid, 1976, hal 47).

Data-data yang di dapat memperlihatkan bahwa kepentingan yang terutama untuk bekerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes sebagian besar atau rata-rata ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Meskipun yang menginginkan kerja hanya untuk kepuasan kerja.

Jika dihubungkan dengan status perkawinan mereka, maka menunjukkan bahwa dorongan utama untuk bekerja adalah hanya untuk mendapatkan upah. Hal ini terbukti dari data yang diperoleh menunjukkan bahwa mereka yang sudah menikah ataupun menjanda/menduda cenderung memilih bekerja hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Dibandingkan dengan pekerja yang belum menikah bukanlah untuk mencari biaya hidup sebagai dorongan utama dalam bekerja. Unsur motivasi kerja yang berkaitan dengan status perkawinan seseorang disebabkan karena kebutuhan seseorang yang belum menikah akan berlainan dengan beban

yang ditanggung oleh mereka yang sudah atau pernah menikah.

2. Kaitan antara Employee Relations dengan Disiplin Kerja

Disiplin berarti tata tertib dan sangat berkaitan dengan semangat. Disiplin disini adalah disiplin kerja yang dilihat dari tingkah laku sedangkan semangat adalah perasaan dari pelaksananya, untuk itu kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan. Semangat kerja adalah suasana kerja yang berada dalam perusahaan yang menentukan satu sama lain dalam mencapai tujuan tertentu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah :

- a. kebanggaan pekerja/karyawan atas pekerjaannya dan kepuasannya dalam menjalankan pekerjaan yang baik
- b. sikapnya terhadap pimpinan
- c. hasratnya untuk maju
- d. perasaannya telah diperlakukan secara baik
- e. kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Karena 'kebiasaan' untuk berdisiplin itu berkembang dari suasana/iklim bekerja di perusahaan maka

disiplin dan semangat merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan.

2.1. Employee Relations dalam Meningkatkan Disiplin Kerja

Untuk dapat menumbuhkan atau meningkatkan disiplin maka diperlukan seorang pemimpin yang mampu mengarahkan, membimbing maupun memberi petunjuk kepada bawahan.

Employee Relations sebagai salah satu bentuk hubungan pada internal publik yang memungkinkan untuk menumbuhkan atau meningkatkan disiplin kerja. Hal itu dikarenakan Employee Relations sebagai hubungan yang mengatur karyawan dengan pimpinannya yang memiliki komunikasi timbal balik. Dengan ciri komunikasi yang demikian dapat mendukung tugas pimpinan untuk mendorong bawahannya agar dapat menaati segala sesuatu yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Sejalan dengan diadakannya kegiatan Employee Relations seperti yang ada pada Pabrik Tekstil Argo Pantes dapat memberikan spirit atau semangat dan kekuatan bathin pada organisasi, membentuk suatu pengabdian atau loyalitas yang baik pada para karyawan serta dapat mengatur kerjasama. Adapun yang dimaksud

ialah bahwa menumbuhkan semangat kerja di pabrik sejalan dengan maksud diadakannya kegiatan Employee Relations.

Dengan demikian dapat dikatakan pula bahwa menumbuhkan/meningkatkan disiplin kerja merupakan sejalan dengan maksud kegiatan Employee Relations. Usaha untuk menumbuhkan dan meningkatkan disiplin kerja yang dilakukan melalui kegiatan Employee Relations merupakan hal yang tidak mudah.

Pada umumnya disiplin yang baik dalam perusahaan dapat diukur dari perilaku karyawan terhadap perusahaannya. Dalam ukuran sehari-hari maka hal tersebut dilihat dari para pegawai yang datang teratur dan tepat pada waktunya, cara berpakaian mereka yang serba baik dan tertib menuruti aturan perusahaan, penggunaan bahan-bahan perlengkapan dengan hati-hati, dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, dan lain sebagainya. Maka seorang pemimpin dalam melakukan Employee Relations hendaknya menyampaikan pesan yang memperhatikan hal-hal seperti :

- pekerjaan, hasil serta kemajuan organisasi dan perubahan-perubahan yang ada
- masalah-masalah yang ada atau yang belum terpe-

cahkan

- usaha perbaikan dalam organisasi
- usaha mengetahui dan ingin mendengar pendapat dan perasaan dari bawahan tentang organisasi

Hal-hal tersebut sudah dijalankan di Pabrik Tekstil Argo Pantes di dalam menyampaikan pesan antara atasan dan bawahan.

Banyak faktor yang mendukung bahkan tidak jarang pula menghambat pencapaian hasil yang diharapkan. Namun dengan ciri yang ada pada kegiatan Employee Relations yaitu komunikasi yang timbal balik maka diharapkan disiplin akan menjadi suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh, bekerja sendiri dan dapat menyesuaikan diri serta sukarela menaati segala sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dengan berpegang kedisiplinan maka tujuan bersama dapat tercapai.

Tujuan dari kegiatan Employee Relations juga sebagai penengah roda perusahaan dimana apa yang diinginkan atau disampaikan pimpinan kepada karyawannya akan tercapai apabila adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Setiap organisasi/perusahaan, masing-masing memiliki suasana kerja yang berbeda-beda dan hal ini turutlah menentukan kerjasama individu-individu sebagai unsur pendukung pencapaian tujuan dari organisasi.

Demikian halnya di Pabrik Tekstil Argo Pantes, tiap-tiap bidang pekerjaan ditandai dengan suasana kerja masing-masing. Secara umum dapat dikatakan bahwa suasana kerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes ini ditandai oleh semangat kerja dan penuh gairah kerja.

Hal ini terlihat dari hasil observasi yang di dapat yaitu hampir semua dari mereka nampaknya merasakan semangat kerja dan penuh gairah kerja di dalam melaksanakan pekerjaannya. Meskipun demikian, perlu diperhatikan pula suasana kerja bagi mereka yang belum bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal tersebut merupakan suatu masukan yang berguna bagi pimpinan di Pabrik untuk menyadari bahwa sebagian dari mereka meskipun jumlahnya sedikit merasakan suasana yang membosankan maupun yang merasa tertekan karena tidak sesuai dengan bidangnya, karena itulah pimpinan dapat mengetahui di bagian/bidang pekerjaan mana yang semestinya lebih digairahkan lagi semangat kerjanya.

Tujuan dari Internal Public Relations adalah untuk mencapai/membuat karyawan agar mempunyai kegairahan kerja. Usaha kearah ini dapat berhasil bila pihak pimpinan memperhatikan kepentingan-kepentingan para pegawai, baik ditinjau dari segi ekonomi, sosial maupun psikologis.

2.3. Kegiatan Employee Relations sebagai Hubungan yang Membina Karyawan

Untuk melaksanakan kegiatan Employee Relations sebagai hubungan yang membina publik internal adalah memperlakukan setiap karyawan/pegawai dengan sikap yang sama tanpa membeda-bedakan tingkat pendidikan dan lain sebagainya. Akan tetapi bertindak adil, tidak memihak golongan dan jujur serta bijaksana tiap anggota organisasi mulai dari pemimpin sampai karyawan/pegawai terendah merupakan bagian dari keseluruhan badan itu.

Adapun kegiatan Employee Relations yang baik ditunjukkan dengan standar hasil kerja yang tinggi, kualitas dari kecakapan kerja. Sedangkan bagi karyawan/pekerja mengartikannya sebagai upah yang cukup, perlakuan yang adil, ketenangan kerja, perasaan diakui, penghargaan atau hasil kerja dan lain sebagainya.

nya. Begitu pula pada pabrik tekstil Argo Pantes yang mana setiap pekerja sudah merasakan hal itu.

Seperti telah diketahui bahwa interaksi yang harmonis diantara para karyawan suatu organisasi baik dalam hubungannya secara timbal balik dengan pimpinannya maupun secara horisontal diantara para karyawan adalah karena adanya komunikasi pegawai.

Keith Davis dan John Newstrom memberikan panduan mengenai **communication needs** pada pegawai, yaitu :

1. Instruksi kerja

Karyawan, terutama yang baru, sangat memerlukan instruksi yang berhubungan dengan pekerjaan. Manager harus memberi instruksi agar harapan tinggi yang ada pada karyawan tidak mengalami konflik dengan realitas. Jika komunikasi berjalan efektif maka turnover karyawan bisa dikurangi.

2. Umpan balik kinerja (performance feedback)

Karyawan memerlukan umpan balik atas kinerja mereka. Hal ini untuk membantu mereka mengetahui apa yang harus dikerjakan dan seberapa bagus mereka melakukan pekerjaan tersebut.

3. Berita (news)

Komunikasi **downward** sebaiknya merupakan sebuah berita bukan konfirmasi dari apa yang diketahui oleh karyawan dari sumber lain.

4. Rangsangan sosial (social encouragement)

Dalam hal ini karyawan merasa diperhatikan dan dihargai.

Komunikasi tersebut perlu dilakukan untuk lebih mengenal dan dapat saling mendalami isi hati masing-masing, sehingga suasana akrab/ketidakkakuan akan tercipta. Untuk itu hubungan akrab, wajar maupun kaku dapat dilihat dari frekuensi komunikasi yang dilakukan.

Selain itu, satu hal yang penting dalam komunikasi pegawai adalah komunikasi **upward**. Komunikasi **upward** merupakan elemen yang kritical dalam strategi komunikasi di semua perusahaan. Manajemen perlu mendengar apa yang dikatakan oleh karyawannya. Komunikasi **upward** yang efektif mengakibatkan:

- karyawan bisa mengungkapkan informasi dan ide
- manajemen bisa terus mengetahui isu, kekhawatiran dan pertanyaan yang berkembang
- perkembangan pengertian bersama atau tujuan perusahaan. (Lesly, Philip, 1991, hal 220).

Komunikasi timbal balik dapat dilakukan dengan komunikasi ke bawah (**down ward**) dan komunikasi ke atas (**up ward**) yang terdapat di pabrik tekstil Argo Pantes meliputi :

1. Komunikasi ke bawah

- mengadakan rapat
- memasang pengumuman
- menerbitkan majalah intern

2. Komunikasi ke atas

- pertemuan untuk menampung pendapat
- mengadakan rubrik khusus dalam majalah intern yaitu semacam kotak pembaca

- mengadakan kotak saran untuk menampung bagi kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan

Pada dasarnya untuk melakukan komunikasi timbal balik dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti yang telah dikemukakan. Namun untuk melaksanakannya para ahli juga mengemukakan bahwa komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya tidak akan mengalami banyak kesulitan tetapi sebaliknya komunikasi yang berjalan dari bawah keatas besar kemungkinan akan mengalami hambatan. Ini disebabkan oleh faktor-faktor psikologi, sosiologis, pendidikan dan lain sebagainya. Dari pernya-

taan tersebut maka untuk mengadakan komunikasi timbal balik diperlukan strateginya sendiri. Hal demikian juga ditemukan di Pabrik Tekstil Argo Pantes.

Komunikasi pimpinan dan bawahan yang bersifat "two way communications", dimana "feed back" yang baik akan terjadi karena "good human relation".

Menurut data yang diperoleh dari hasil observasi, hubungan antara pimpinan dengan para pekerjanya yaitu mereka cukup sering berkomunikasi. Dengan demikian dapat dikatakan, hubungan di dalam organisasi ini ditandai dengan hubungan yang akrab dan wajar.

Adapun seperti yang dikemukakan oleh para ahli bahwa hambatan dalam melakukan komunikasi antara pimpinan dan pekerjanya disebabkan oleh beberapa hal, antara lain adanya jarak antara yang memerintah dengan yang diperintah, para pimpinan terlalu sibuk sehingga jarang mempunyai waktu untuk berkomunikasi, hambatan dari pihak bawahan itu sendiri, psikologis, penggunaan bahasa yang tidak dimengerti dan lain sebagainya.

Dari data yang sama dapat dikemukakan pula hubungan antar sesama pekerja. Dari data yang di dapat itu sebagian pekerja mengaku cukup sering berkomunikasi dengan teman sekerjanya, dan sebagian lagi mengaku

sering sekali berkomunikasi. Dari data itu menunjukkan bahwa sebagian besar hubungan sesama rekan sekerja menandakan adanya hubungan yang wajar dan akrab. Keadaan ini banyak dimungkinkan sebagai akibat dari komunikasi horizontal yang sering berlangsung secara tidak formal.

Untuk lebih mengetahui hubungan karyawan dalam pabrik tekstil Argo Pantes maka selanjutnya penulis akan mengemukakan tempat mengadu para pekerja bila mereka mendapat kesulitan.

Dalam melakukan suatu pekerjaan maka tidak jarang seorang pekerja menemui kesulitan/kesukaran. Berbagai cara dapat dilakukan untuk mengatasi hal tersebut, misalnya seperti berkomunikasi dengan teman sejawat atau mengadu kepada atasan sekalipun, bahkan ada pula yang lebih suka menyimpannya sendiri di dalam hati.

Pada pabrik tekstil Argo Pantes kebanyakan atau rata-rata dari jumlah keseluruhan pekerja menggunakan pimpinan sebagai tempat mengadu bila mereka mendapat kesulitan dalam bekerja. Bila ditinjau dari sudut lamanya bekerja maka belum menjamin bahwa seseorang akan mengadu persoalannya kepada atasannya.

Hal tersebut dimungkinkan bahwa pada umumnya komunikasi yang diadakan oleh bawahan sangatlah

diwarnai oleh tradisi prestise (kedudukannya) serta wewenangnya sehingga menghindari pemberitaan tentang hal-hal yang merugikan wewenangnya. Untuk itu dapat dipahami apabila kebanyakan dari mereka menjadikan rekan sekerjanya untuk menampung segala keluhan kerja.

Untuk merumuskan strategi komunikasi yang efektif maka langkah-langkah perumusan hal tersebut perlu diperhatikan. Dimulai dengan pengenalan khalayak, penyusunan materi pesan, pemilihan media serta metode dan penentuan komunikatornya, maka strateginya dirumuskan sedemikian rupa sehingga sesuai dengan efek yang diharapkan.

Di dalam penelitian ini penulis mencari sebanyak mungkin informasi dan mengecek teori yang telah ada yaitu teori Lasswell dan Cutlip Center. Teori ini dipandang cukup memadai untuk dipergunakan. Sebagai landasan teori/konsep yang dapat menjelaskan fenomena pelaksanaan fungsi Humas dalam hubungannya dengan kegiatan Employee Relations.

Pada pabrik tekstil Argo Pantes adanya pelaksanaan komunikasi dibantu oleh humas meskipun tugas humas itu sendiri lebih menitikberatkan ke eksternal. Humas di internal juga penting karena dia memberikan input kepada pimpinan yang hasilnya komunikasi 2 arah itu dapat

tercipta.

Secara teoritis humas berperan sekali , tetapi pada prakteknya tidak semua organisasi/perusahaan menempatkan humasnya di Top Level Management. Di Pabrik Tekstil Argo Pantes hal yang demikian terlihat karena Humas disini ditempatkan di Middle Management.

Di dalam penelitian ini sesuai dengan yang telah dikemukakan pada bab pendahuluan, untuk memantapkan strategi komunikasi maka segala sesuatu harus dipertautkan dengan komponen-komponen yang merupakan jawaban dari Rumusan Lasswell. Ada 5 komponen penting yang harus diperhatikan.

Pertama, **who** yang dalam hal ini adalah pimpinan sebagai komunikator. Pimpinan disini sebagai sumber informasi yang dapat dipercaya oleh karyawan dan memiliki sumber daya tarik.

Kedua, **say what** yang dalam hal ini adalah pesan-pesan yang disampaikan berupa penerangan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Ketiga, **in which channel** yaitu media-media yang digunakan oleh Pabrik Tekstil Argo Pantes guna memberikan penerangan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Keempat, **to whom** atau penerima pesan, dalam hal ini adalah karyawan yang

menerima pesan yang disampaikan oleh pimpinan. Dan kelima, **with what effect** yaitu bagaimana hasil yang diharapkan berhasil atau tidaknya.

Pada komponen **in which channel** media yang digunakan oleh Pabrik Tekstil Argo Pantes bertitik tolak dari kepentingan perusahaan maka majalah internal cukup berisikan masalah-masalah perusahaan. Namun agar materi yang disampaikan dibaca, maka perlu dikembangkan partisipasi perorangan. Itulah sebabnya berita maupun **feature** mengenai karyawan harus lebih banyak jumlahnya daripada masalah-masalah manajemen. (Lesly Philip, 1962, hal 113).

Sementara itu Cutlip, Scott M, Allen H Center dan Glen M Broom mengadakan survei mengenai informasi yang diinginkan pegawai dari komunikasi pegawai. 95% responden sangat tertarik pada informasi mengenai rencana masa depan perusahaan. 90% sangat tertarik pada peningkatan produktivitas dan kebijaksanaan perusahaan atas pegawai. 80 - 85% responden sangat tertarik pada informasi yang berhubungan dengan pekerjaan, kesempatan untuk peningkatan jabatan, kegiatan di luar divisi atau unit, perubahan dan promosi pegawai serta partisipasi perusahaan dalam masyarakat. Sementara itu hanya 57 - 70% yang

sangat tertarik pada cerita human interest mengenai pegawai lain dan berita personal seperti ulang tahun, pernikahan, dan lain-lain. (Cutlip, Scott M Allen H Center dan Glen M Broom, 1985, hal 318) .

Hambatan dapat juga terjadi karena individu memiliki latar belakang dan pengalaman yang berbeda. Hal ini menyangkut masalah-masalah sebagai berikut :

- Perbedaan latar belakang
- Perbedaan tingkat pendidikan
- Perbedaan tingkat ketertarikan terhadap pesan
- Perbedaan tingkat kecerdasan
- Kurangnya rasa saling menghormati
- Perbedaan dalam umur, jenis kelamin dan kelas sosial
- Perbedaan dalam keahlian bahasa
- Kurangnya pengetahuan tentang latar belakang informasi, dan lain-lain.

3. Kegiatan Penerangan Kerja Pabrik Tekstil Argo Pantes

Seperti telah diketahui bahwa dalam kegiatan Penerangan Kerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes, khususnya materi tentang tata tertib kerja dibedakan menjadi materi jam kerja, materi cara kerja maupun materi kelengkapan menggunakan atribut pabrik.

Dilihat dari bidang pekerjaan yang ada di pabrik, ternyata materi yang dikemukakan mempunyai materi yang berbeda-beda. Hal tersebut disesuaikan dengan porsi tingkat kebutuhan dari masing-masing bagian/bidang.

Sebagian dari pekerja terkesan akan cara penyampaian komunikator. Cara penyampaian ini meliputi tehnik penyampaian materi, dan situasi yang tepat. Sedangkan sebagian lagi terkesan akan penyesuaian diri dan wibawa komunikator. Dalam penyampaian pesan-pesan komunikasi maka seorang komunikator dituntut untuk memiliki unsur-unsur yang menarik maupun unsur-unsur yang dapat dipercaya.

Dari hasil yang di dapat menunjukkan bahwa komunikator dalam hal penerangan kerja pada umumnya telah memiliki unsur-unsur yang dibutuhkan sebagai seorang komunikator yang baik.

Waktu yang digunakan pada kegiatan Penerangan Kerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes terbagi atas : sebelum jam kerja, saat jam kerja dan setelah jam kerja. Waktu untuk memberikan Penerangan Kerja ini penting. dijadikan sebagai bahan masukan bagi komunikator kegiatan tersebut, karena komunikannya mempunyai waktu-waktu tertentu yang disukainya untuk mendengarkan pesan

yang disampaikan. Dengan diketahui waktu yang paling disukai maka seorang komunikator dapat memahami situasi mana yang tepat untuk menyampaikan pesan-pesannya.

Dari hasil wawancara dan observasi dapat memperlihatkan waktu yang disukai oleh para pekerja pabrik tekstil Argo Pantes untuk mendengarkan pesan-pesan yang disampaikan yaitu pada saat jam kerja. Hal ini dapat disebabkan karena mereka dapat merangkaikan pesan-pesan yang diterimanya dengan pekerjaan yang tengah mereka jalankan. Sedangkan yang memilih sesudah jam kerja hanya sedikit sekali, ini dimaklumi karena secara fisik mereka sudah lelah bekerja dan ingin segera beristirahat atau pulang.

Komunikasi dalam prosesnya merupakan setiap langkah dari saat menciptakan informasi sampai saat informasi itu dipahami. Dengan kata lain hal tersebut berarti dalam berkomunikasi menghendaki agar pesan-pesan yang disampaikan dapat dimengerti oleh sasaran komunikasi.

Begitu pula halnya dengan kegiatan Penerangan Kerja yang dilaksanakan itu maka dapat dilihat kemampuan mereka menerima pesan-pesan dari Penerangan Kerja yang diberikan. Ternyata dari hasil yang diterima hampir

tidak ada yang tidak mengerti apa isi dari pesan-pesan itu. Jumlah tersebut dapat dikatakan relatif kecil.

Kaitan antara tingkat pendidikan dengan kemampuan mereka untuk menerima pesan ternyata, makin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka makin besar pula kemampuannya untuk mengerti. Hal ini dapat terlihat karena para pekerja rata-rata mempunyai pendidikan yang cukup.

Kondisi sukses yang menjadi kunci bagi keberhasilan komunikasi adalah pesan yang disampaikan dapat menimbulkan kebutuhan dan mendorong cara-cara pemenuhannya. Dengan kata lain pesan sangat bermanfaat bagi sasaran komunikasi. Sebagian besar pekerja menyambut baik dari manfaat kegiatan Penerangan Kerja ini. Hal tersebut di dukung oleh data yang ada dimana hampir semua dari mereka merasa amat bermanfaat dengan adanya Penerangan Kerja. Karena Penerangan Kerja ini menyangkut tentang kegiatan pekerjaan di pabrik maka dapat menimbulkan tanggapan yang baik dari para pekerja.

Untuk memelihara agar komunikasi timbal balik senantiasa berlangsung maka komunikasi dari bawah ke atas berupa keluhan, pertanyaan-pertanyaan, pendapat/usul dan lain sebagainya sangat diperlukan bagi

pimpinan untuk mencanangkan cara/kebijaksanaannya dan selanjutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Agaknya reaksi/sikap dari mereka terhadap pesan yang disampaikan menunjukkan hampir keseluruhan dapat memberikan usul/kritik. Berdiam diri saja ternyata diimbangi dengan pertanyaan sehingga dapat dikatakan Kegiatan Penerangan Kerja telah mampu mendorong mereka untuk mengajukan pertanyaan di dalam setiap kegiatan.

Pengertian mengobrol dalam pedoman wawancara diartikan sebagai bercakap-cakap. Bercakap-cakap merupakan salah satu cara untuk membina keakraban dalam hubungan antar manusia namun, apabila hal tersebut dilakukan bukan pada tempatnya, seperti ketika sedang melakukan pekerjaan di Pabrik, maka hal tersebut telah melanggar tata tertib yang telah ditetapkan.

Rata-rata dari pekerja jarang yang mempergunakan waktunya untuk mengobrol pada waktu/saat jam kerja sedang berlangsung. Hal tersebut menandakan tingkat kesadaran untuk taat menghargai waktu adalah baik. Menurut pengamatan penulis, hal tersebut kemungkinan besar di dukung oleh situasi/kondisi pabrik yang tidak memungkinkannya. Seperti telah diketahui bahwa sebagian besar pekerja berada pada gedung utama tempat produksi

dimana menyatu dengan mesin-mesin pabrik yang senantiasa terus beroperasi dan menimbulkan suara kebisingan yang amat sangat. Untuk itu mereka harus memakai alat penutup kuping. Dengan demikian hal tersebut memungkinkan mereka untuk tidak mengobrol.

Tingkat kesadaran mereka akan kewajibannya mematuhi aturan tata tertib menunjukkan hal yang positif dimana hanya sedikit saja atau dapat dikatakan jarang sekali yang melanggarnya. Hasil ini di dapat dari Bagian Personalia.

Kesadaran mereka untuk mematuhi peraturan-peraturan yang telah digariskan oleh Pabrik Tekstil Argo Pantes merupakan dukungan yang penting terhadap kedisiplinannya untuk mematuhi peraturan itu dengan baik.

Menurut para pekerja, tata tertib yang berlaku di Pabrik Tekstil Argo Pantes adalah wajar dan cukup ketat. Ini menandakan bahwa mereka telah memiliki kesadaran bahwa tata tertib itu penting. Hal ini bukanlah merupakan hambatan bagi Perusahaan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja para karyawan/pekerja pabrik.

B A B IV

KESIMPULAN DAN SARAN

I

1. kesimpulan

Setelah melakukan analisis data penelitian, penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1.1. Pabrik Tekstil Argo Pantes sebagai suatu perusahaan besar mengadakan Hubungan ke Dalam dengan para Pekerja nya melalui komunikasi formal yang diadakan melalui kegiatan Penerangan Kerja.

1.2. Kemampuan pekerja/karyawan sebagai si penerima pesan disebabkan oleh komunikatornya sebagai pemrakarsa komunikasi yang memiliki dapat dipercaya dan memiliki simpati/daya tarik. Disamping itu pesan yang bermanfaat mendukung pula tingkat penerimaan komunikan pada pesan-pesan yang disampaikan. Demikian pula tingkat pendidikan pekerja sebagian besar juga ikut menentukan kemampuan mereka untuk mengerti dari pesan yang disampaikan itu.

1.3. Kegiatan Employee Relations melalui Penerangan Kerja yang dilakukan secara antar persona ini besar manfaatnya bagi pekerja dalam mempengaruhi kesadaran

maupun tingkah laku mereka di dalam menaati tata tertib Pabrik Tekstil Argo Pantes.

1.4. Disiplin untuk menaati waktu kerja di Pabrik tekstil Argo Pantes menunjukkan keadaan yang positif karena sebagian besar pekerjaannya dapat mematuhi tata tertib mengenai jam kerja seperti yang telah ditetapkan di Pabrik Tekstil Argo Pantes.

1.5. Employee Relations sebagai salah satu bentuk hubungan pada internal publik yang memungkinkan untuk menumbuhkan atau meningkatkan disiplin kerja. Hal ini dikarenakan Employee Relations sebagai hubungan yang mengatur karyawan dengan pimpinannya yang memiliki komunikasi timbal balik. Dengan ciri komunikasi yang demikian dapat mendorong bawahannya agar dapat menaati segala sesuatu yang telah ditentukan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

1.6. Kegiatan Employee Relations di Pabrik Tekstil Argo Pantes sesuai dengan tujuan Humas yang merupakan usaha yang dilakukan dengan sengaja direncanakan dan terus menerus berkesinambungan untuk memperoleh saling pengertian antara organisasi dan publiknya. Perusahaan

disini telah melaksanakan kegiatan humas jadi menghumaskan diri bersama humasnya.

2.Saran

Setelah mengamati dan menganalisa Kegiatan Perusahaan Tekstil Argo Pantes Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Karyawannya, penulis menyarankan beberapa hal penting sebagai berikut :

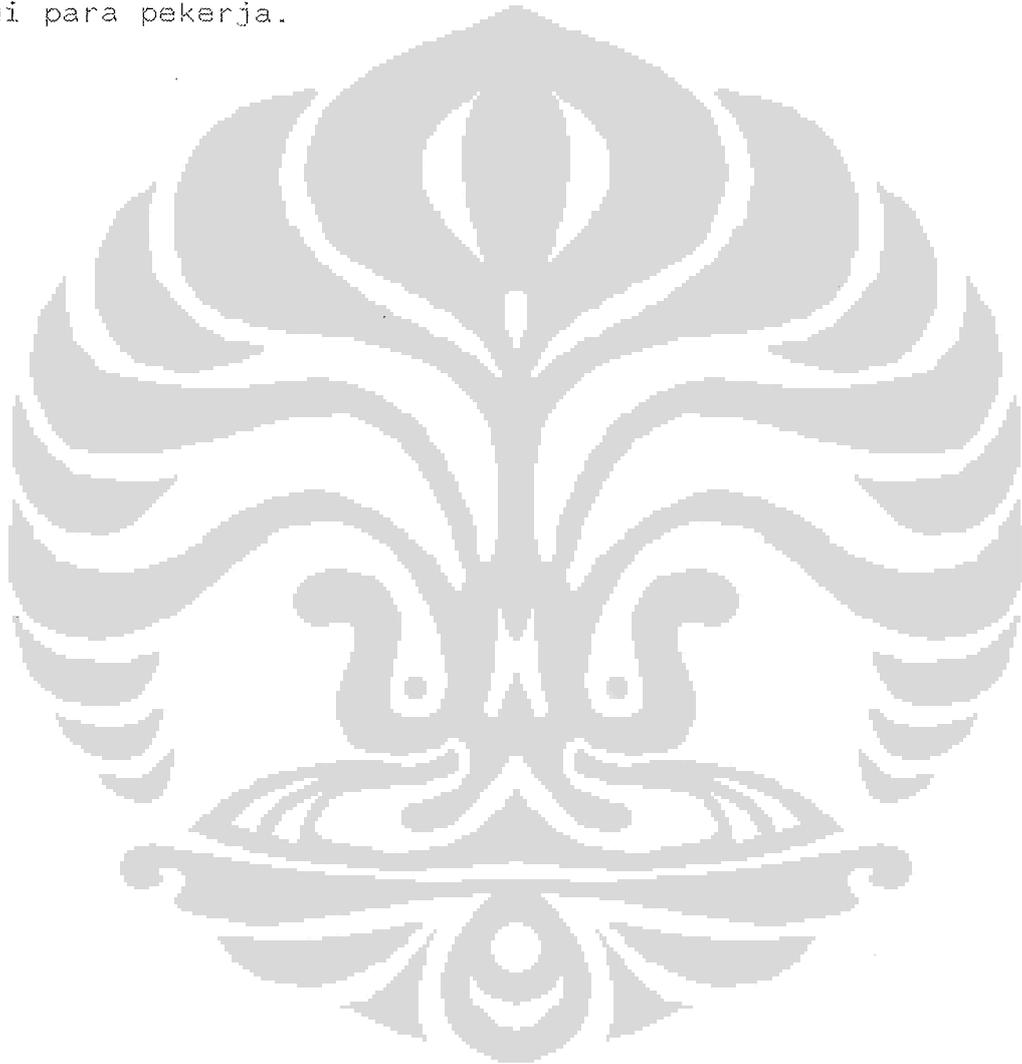
2.1. Pabrik Tekstil Argo Pantes selaku Perusahaan yang hasil produksinya ditentukan oleh waktu bekerja para karyawannya/pekerjanya senantiasa perlu mendorong pekerjanya agar tetap memelihara disiplinnya menaati jam kerja tidak hanya secara komunikasi formal saja tetapi juga secara informal.

2.2. Agar kegiatan Penerangan Kerja ini tidak saja dilakukan secara antar persona tetapi bila memungkinkan juga dengan kelompok yang besar, hal ini mendorong adanya kebersamaan diantara mereka sehingga dapat dijadikan pendorong agar dapat bekerja lebih giat, khususnya memenuhi disiplin kerja di Pabrik Tekstil Argo Pantes.

2.3. Kedisiplinan kerja yang sudah ada di Pabrik Tekstil Argo Pantes kiranya dipertahankan terus , demi

kemajuan perusahaan .

2.4. Adanya peraturan-peraturan juga memotivasi mereka untuk lebih giat bekerja. Untuk lebih meningkatkan hendaknya pimpinan juga harus memperhatikan peraturan yang ada bagi dirinya karena pemimpin merupakan panutan bagi para pekerja.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Buku

- A.A. Gondokusumo. (1980). Komunikasi, Penugasan. Jakarta: Gunung Agung.
- Allen, Louis A. (1974). Reading in Management. New York : South - Western Publishing Co.
- Canfield, Bertrand R dan H.Frazier Moore. (1957). Public Relations Principles, Cases and Problems. New York : Richard D. Irwin, Inc.
- Cutlip, Scott M, Allen H.Center dan Glen M Broom. (1985). Effective Public Relations. 6th edition. New Jersey : Prentice - Hall International, Inc.
- Davis, Keith dan John W.Newstroom. (1989). Human Behavior at Work: Organizational Behavior. 8 th edition. Singapore : Mc.Graw-Hill ,Inc.
- Effendy Onong Uchjana. (1989). Human Relations dan Public Relations dalam Management. Bandung : Alumni.
- Effendy Onong Uchjana. (1983). Psikologi Management. Bandung : Alumni.
- Harold D.Lasswell. (1960). The structure and Function of Communications in Society. University of Illinois Press.
- Hartono S. (1986). Public Relations. Jakarta: Ichtiar.
- Jefkins, Frank. (1977). Planned Press and Public Relations. London : International Textbook Company.
- Jefkins, Frank. (1983). Public Relations. Great Britain : Hazel Watson Ltd.
- Jefkins, Frank. (1988). Public Relations. 3 rd edition. London : Pittmann Publishing.

- Jefkins, Frank. (1982). Public Relations Made Simple. Heinemann.
- Koentjaraningrat. (1983). Metode-metode Penelitian Masyarakat. Jakarta.
- Lesly, Philip. (1991). Lesly's Handbook of Public Relations and Communications. 4th edition. Tokyo : Probus Publishing Company.
- Lesly, Philip. (1962). The Employee House Organ. New Jersey : Prentice - Hall Inc.
- Moore, H Frazier. (1981). Public Relations: Principle, Cases and Problem. New York : Richard Irwin Inc.
- M. Wayne De Lozier. (1976). The Marketing Communications Process. Tokyo.
- Rogers, Everett, dan Rekha Agarwala. (1976). Communications in Organizations. New York : The Free Press.
- Rogers, Everett M dan Shoemaker, F. Floyd. (1976). Communications of Innovations. New York : Richard D Irwin, Inc.
- SK Bonar. (1983). Hubungan Masyarakat Modren. Jakarta : Bina Aksara.
- Suhandang Kustadi. (1973). Public Relations Perusahaan. Bandung : Karya Nusantara.
- Susanto, Astrid S. (1977). Komunikasi dalam Teori dan Praktek I. Bandung : Bina Cipta.
- Susanto, Astrid S. (1982). Komunikasi dalam Teori dan Praktek II. Bandung : Bina Cipta.
- Susanto, Astrid S. (1976). Filsafat Komunikasi. Bandung : Bina Cipta.
- Tap MPR No.II/MPR/1993. Tentang GBHN.

The Liang Gie. (1976). Effisiensi Kerja Bagi Pembangunan Negara. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

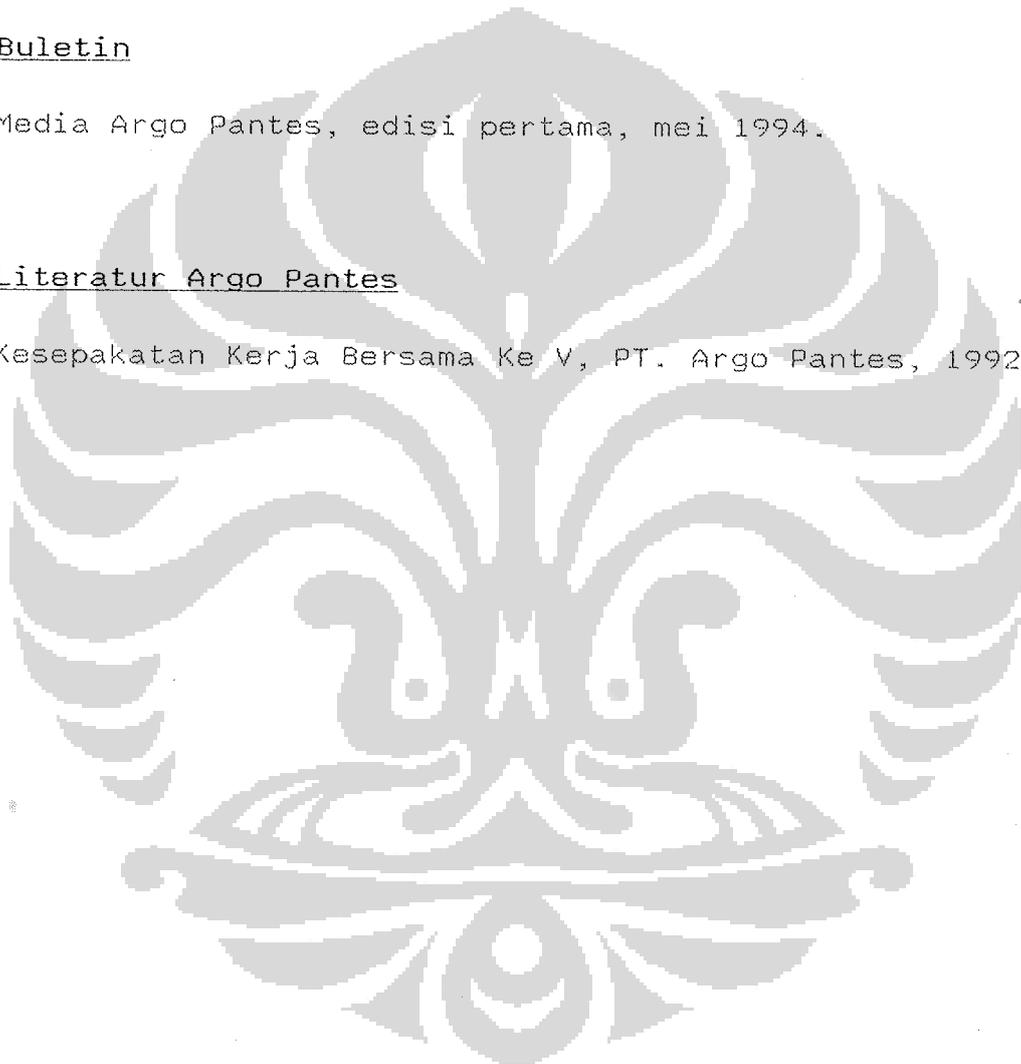
Wilcox, Dennis L ; Ault, Philip H ; Agee, Warren K. (1989). Public Relations, Strategy and Tactics. New York : Harper and Row Publishers.

Buletin

Media Argo Pantes, edisi pertama, mei 1994.

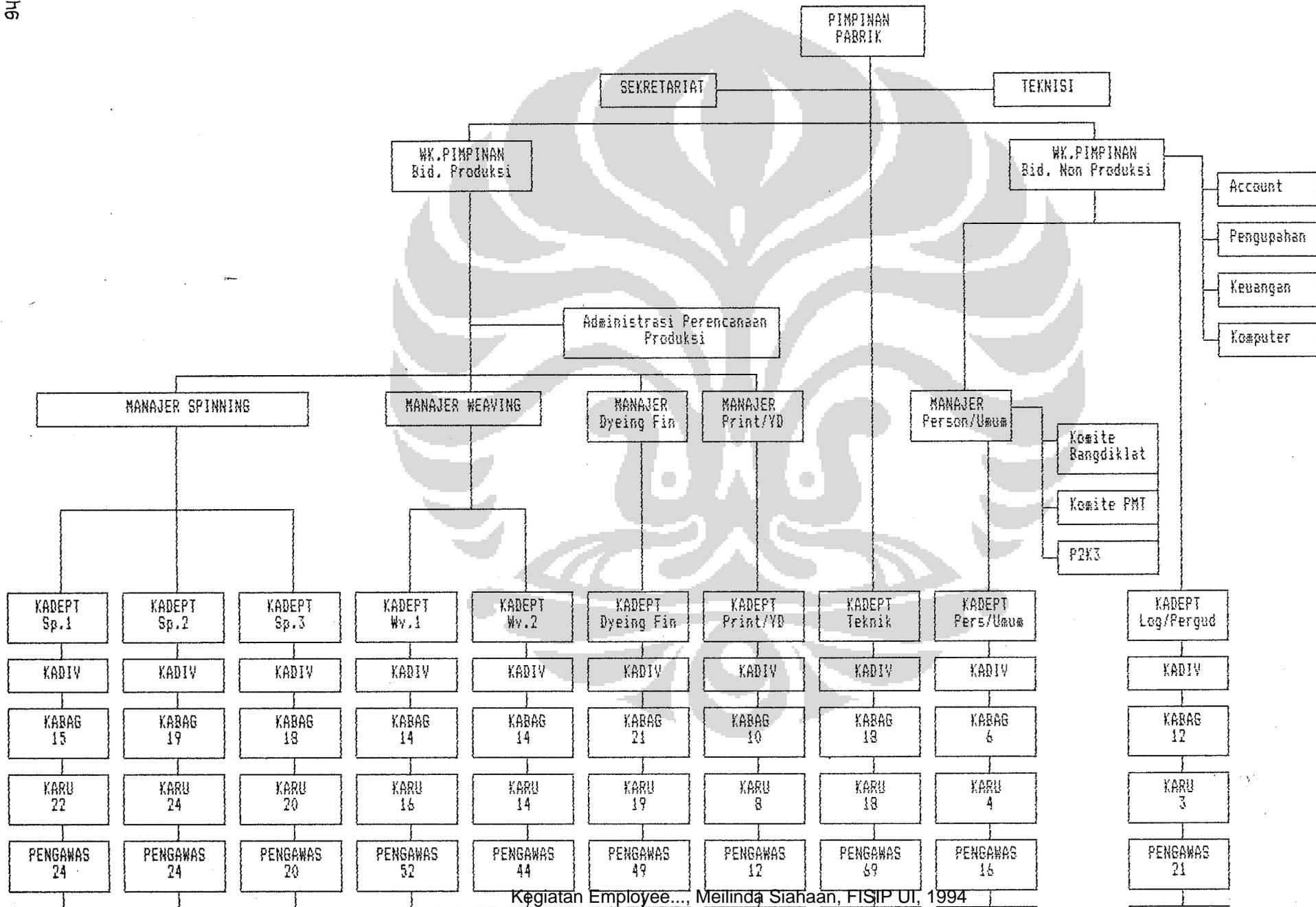
Literatur Argo Pantes

Kesepakatan Kerja Bersama Ke V, PT. Argo Pantes, 1992.



STRUKTUR ORGANISASI PT. ARGO PANTES - TANGERANG

94



LAPORAN KEKUATAN TENAGA DAN ABSENSI KARYAWAN/WATI
PT. ARGO PANTES TANGERANG

DEPT/UNIT : SPINNING I

BULAN : MEI 1994

TGL	TENAGA YG HARUS HADIR			A B S E N S I									TENAGA YG HADIR					
	L	P	TOTAL	M		SCR		P1		S1		H1	T O T A L			L	P	TOTAL
				L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P			
1	266	69	275	1				3		3	3		7	3	10	199	66	265
2	272	88	360					2	1	5	2	1	7	4	11	265	84	349
3	273	83	356		1			4	3	2			6	4	10	267	79	346
4	276	91	367		1			2	1	5	4	1	7	7	14	269	84	353
5	270	90	360	1				1	1	2	4		4	5	9	266	85	351
6	273	89	362	2	1			2		2	1		6	2	8	267	87	354
7	270	91	361		1			2	2	4			6	3	9	264	88	352
8	201	70	271	2	2			7		6		3	15	5	20	186	65	251
9	267	90	357		1			2		2	1	1	4	3	7	263	87	350
10	269	88	357	3	1			1		1	1	3	5	5	10	264	83	347
11	272	88	360					2	1	2			4	1	5	268	87	355
13	265	86	351					2	1	1	1		3	2	5	262	84	346
14	267	89	356		1					1			1	1	2	266	88	354
15	204	69	273	2	3			6	1	4	1	1	12	6	18	192	63	255
16	272	84	356	1	1			3		3	1	1	7	3	10	265	81	346
17	271	83	354					1		1		2	2	2	4	269	81	350
18	273	84	357	1	1			4		1		2	6	3	9	267	81	348
19	272	89	361	1				1	1	2		1	4	2	6	268	87	355
20	272	88	360	1	1			3					4	1	5	268	87	355
22	211	69	280	2				12	2				14	3	17	197	66	263
23	236	76	314	2	1			3		2	2	1	7	4	11	231	72	303
24	273	84	357	3				6	1	2	1		11	2	13	262	82	344
25	267	86	353	2				2		3	1	1	7	2	9	260	84	344
26	272	87	359	1				3	1	4	2		8	3	11	264	84	348
27	275	87	362	1				6		3	2	1	10	3	13	265	84	349
28	204	70	274					2	1		2	1	2	4	6	202	66	268
29	270	88	361	1				1	1	1	2	2	3	5	8	270	83	353
30	273	88	364					1			1	2	1	3	4	275	85	360
Jumlah	7234	2344	9578	27	16			84	18	62	32	25	173	91	264	7061	2253	9314
				.37	.68			1.16	.77	.86	1.37	1.07	2.39	3.88	2.76			

Ditatanan % berdasarkan tenaga yg harus hadir (tdk termasuk C,P2,S2,H2).
0 berarti 0 karena total tenaga yg harus hadir 0

	M	SCR	P1	S1	H1	JML
LAKI 2	27	-	84	62	-	173
PR	16	-	18	32	25	91
	43		102	94	25	264

Tangerang, 2 Juni 1994
Bagian Absensi

(I S R O K)

DEPARTEMEN PERSONALIA

LAPORAN KEKUATAN TENAGA DAN ABSENSI KARYAWAN/WATI
PT. ARGO PANTES TANGERANG.

DEPT/UNIT : WEAVING II

BULAN : MEI 1994

TGL	TENAGA YG HARUS HADIR			A B S E N S I												TENAGA YG HADIR		
	L	P	TOTAL	M		SCR		P1		S1		HI	T O T A L			L	P	TOTAL
				L	P	L	P	L	P	L	P	P	L	P	L/P			
1	260	153	413	4	2			9	4	3	3	2	14	11	27	244	142	386
2	403	186	589	5				4	1	4	4	1	13	4	19	390	180	570
3	401	187	588	1				7	1	6	4		14	5	19	387	182	569
4	407	188	595	2					1	4	4		6	5	11	401	183	584
5	403	184	592	1				2	1	7	6		10	7	17	398	177	575
6	404	185	589	3	1			4	3	7	6		14	10	24	390	175	565
7	404	184	588	3				5	4	6	6		14	10	24	390	174	564
8	262	152	414	1	1			3	4	4	3	1	8	9	17	254	143	397
9	402	187	589	1				7	4	11	4		19	8	27	383	179	562
10	405	190	595	2	3			4	1	9	4	1	15	9	24	390	181	571
11	407	193	600	4	1			3	2	6	2		13	5	18	394	188	582
13	407	182	589	1				1	3	1	2		3	5	8	404	177	581
14	403	184	587		2			3	2	2	3		5	7	12	394	177	575
15	256	152	410	3				4		3	1		10	1	11	248	151	399
16	395	184	580	1	3			3	1	3	4		7	8	15	389	176	565
17	402	186	588						2	1	4	1	5	7	12	397	179	574
18	405	184	593	5				2	2	5	2	1	12	5	17	393	183	574
19	405	183	588	1	1			2	2	4	4		9	7	16	394	178	574
20	405	183	588	3	1			1	1	6	3		10	5	15	395	178	573
21	405	183	588	1	1			4	6	4	3	2	13	12	25	254	141	395
22	405	183	588	4	1			1	2	2	5		7	8	15	392	178	570
23	405	183	588	3				5	3	2	7		9	10	19	394	179	573
24	405	183	588	2				4	1	1	4		7	5	12	399	181	580
25	405	183	588	1				5	2	3	3		9	5	14	392	174	566
26	405	183	588	1				2		2	5		5	5	10	397	176	573
27	265	142	414	3	3			1	10	3	5		7	15	22	261	131	392
28	404	183	587	2				7	2	2	5	1	11	8	19	393	175	568
29	400	196	586	1				1		2	4	1	4	5	9	394	181	577
TOTAL	10594	5022	15616	66	17			94	65	115	110	11	275	203	478	10319	4819	15138
				.62	.34			.89	1.29	1.09	2.19	.22	2.60	4.04	3.06			

Catatan : 0 berdasarkan tenaga yg harus hadir (tdk termasuk C,P2,S2,H2)
11.11 berarti 0 karena total tenaga yg harus hadir 0

	M	VC	P1	S1	HI	
LAKI-2	66	-	94	115	-	275
PR-2	17	-	65	110	11	203
B3	-	-	159	125	11	478

Tangerang, 2 Juni 1994
Rajian Absensi

(PURWOTO)
DEPARTEMEN PERSONALIA

LAPORAN KEKUATAN TENAGA DAN ABSENSI KARYAWAN/WATI
PT. ARGO PANTES TANGERANG

DEPT/UNIT : NON PRODUKSI

BULAN : MEI 1994

TGL	TENAGA YG HARUS HADIR			A B S E N S I												TENAGA YG HADIR				
	L	P	TOTAL L/P	M		SCR		P1		S1		H1		T O T A L			L	P	TOTAL L/P	
				L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L/P				
1	89		89	1				4		1				6			6	83		83
2	134	3	137					4		1				5			5	129	3	132
3	137	3	140	1				6						7			7	130	3	133
4	133	3	136	1				5		2				8			8	125	3	128
5	133	3	136	2				2		2				4			6	127	3	130
6	132	3	135					1		4	1			5	1		6	127	2	129
7	129	3	132	1						3				4			4	125	3	128
8	86		86					1		4				7			7	79		79
9	136	3	138	1				5		5				11			11	124	3	127
10	141	3	144					2		3				5			5	134	3	139
11	136	3	139	3				3		1				7			7	129	3	132
12	132	3	135	4				1		1				6			6	124	3	129
13	133	2	135	2				3		2				7			7	124	2	126
14	86		86	3				1		1				5			5	81		81
15	132	1	133	4				2						4			4	124	1	125
16	133	1	134	2						1				3			3	130	1	131
17	136	2	137					1		2				3			3	132	2	134
18	136	2	138	1				2		3				4			4	130	2	132
19	134	2	136	3				1		2				4			4	128	2	130
20	86		86	4				4		2				10			10	75		75
21	133	2	135	3				4		3		1		10	1		11	123	1	124
22	136	3	139					4		2				6			6	130	3	133
23	137	3	140	1				1						2			2	135	3	138
24	133	3	136					4		2				4			4	127	3	130
25	140	3	143	2				4		1				7			7	133	3	136
26	87		87	1				5		1				7			7	80		80
27	134	3	137	1				1		3				5			5	129	3	132
28	137	3	140	2				2		1				5			5	132	3	135
TOTAL	3529	60	3588	43				72		55	1	1		171	2		173	3350	58	3415
			1.22					2.07		1.54	1.67	1.67		4.85	3.33		4.92			

Catatan : % berdasarkan tenaga yg harus hadir (tdk termasuk C,P2,S2,H2)
 x.x berarti 0 karena total tenaga yg harus hadir 0

	M	SCR	P1	S1	H1	
LARI 2	43	-	73	55	-	171
PA	-	-	-	1	1	2
	43	-	73	56	1	173

Tangerang, Juni 1994
 Bagian Absensi

(Signature)
 (SRI MULYA SUKJADI)

DEPARTEMEN PERSONELIA

LAPORAN KEKUATAN TENAGA DAN ABSENSI KARYAWAN/WATI
PT. ARGO PANTES TANGERANG

DEPT/UMIT : YARN BYENING

BULAN : MEI 1994

NO	TENAGA YG HARUS HADIR			A B S E N S I									TENAGA YG HADIR											
	L	P	L/P	M			SCR			PI			SI			HI			T O T A L					
				L	P	L/P	L	P	L/P	L	P	L/P	L	P	L/P	L	P	L/P						
2	91	29	120							1								1			1	90	29	119
3	91	25	116							2		2						4			4	87	25	112
4	99	29	118	1						2	1	1	1				4	2		6	85	27	112	
5	88	29	117	1						1	2		1				2	3		5	86	26	112	
6	88	29	117							1	1	2	1	1			3	3		6	85	26	111	
7	87	29	116	1								2		2			3	2		5	84	27	111	
9	88	29	117	2							1	1	1				3	2		5	85	27	112	
10	88	29	117																		88	29	117	
11	88	29	117																		88	29	117	
13	85	30	115									1					1		1		84	30	114	
14	84	30	114							1		2					3		3		81	30	111	
15	84	31	115	1								2					3		3		81	31	112	
17	81	31	112								1	1					1	1		2	80	30	110	
18	83	31	114	1						3				1			4	1		5	79	30	109	
19	84	31	115	2						2	2						4	2		6	80	29	109	
20	84	31	115	2						1	1						3	1		4	81	30	111	
23	83	30	113											1				1		1	83	29	112	
24	84	30	114	1													1		1		83	30	113	
25	84	30	114	2						1							3		3		81	30	111	
27	85	31	116							1				1			1	1		2	84	30	114	
28	85	31	116	2													2		2		83	31	114	
30	84	31	115	3						1							4		4		80	31	111	
31	83	31	114																		83	31	114	
TOTAL	1971	685	2657	19						17	9	14	7	3			50	19	69	1921	667	2588		
%				.96						.86	1.31	.71	1.02	.44			2.54	2.77	2.60					

Ditatan : % berdasarkan tenaga yg harus hadir (tdk termasuk C,P2,S2,H2)
ii,ii berarti 0 karena total tenaga yg harus hadir 0

Tangerang, 2 Juni 1994
Bagian Absensi

	M	VC	P1	S1	HI	
LAKI ²	19	-	17	14	-	50
PR	-	-	9	7	3	19
	19	-	26	21	3	69

(I S R O K)
DEPARTEMEN PERSONALIA

LAPORAN KEKUATAN TENAGA DAN ABSENSI KARYAWAN/WATI
PT. ARGO PANTES TANGERANG

DEPT/UNIT : DYEING FINISHING

BULAN : MEI 1994

TGL	TENAGA YG HARUS HADIR			A B S E N S I												TENAGA YG HADIR			
	L	P	TOTAL L/P	M		SCR		PI		SI		HI		T O T A L			L	P	TOTAL L/P
				L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L	P	L/P			
1	161	52	213	6	1			1		1	1			8	2	10	153	50	203
2	387	112	499	1	2			5	1	3	2			9	5	14	378	107	485
3	391	109	500	1				1		5	2			6	3	9	385	106	491
4	383	111	494	1	1			7	1	6	1			14	3	17	369	108	477
5	389	109	498	1	1			6		4	3			11	4	15	378	105	483
6	370	111	501	1				5		4	2	1		10	3	13	380	108	488
7	385	114	499	1				7	1	3	2	2		11	5	16	374	109	483
8	166	52	218	3				5		3	1			11	1	12	155	51	206
9	362	113	495	2				6	3	3	1	1		11	5	16	371	108	479
10	350	110	500	3				3		1	1	1		7	2	9	383	108	491
11	367	112	499		1			4	2			2	2	4	7	11	383	105	468
13	386	110	496	1				3		1	5			5	5	10	381	105	486
14	381	112	493	1				4	1	4	3			9	4	13	372	108	480
15	163	52	215	2					1	1	5	1		3	7	10	160	45	205
16	377	109	488	2				8	2	6	5			16	7	23	363	102	465
17	385	105	490	2	1			6	2	7	4	1		15	8	23	370	97	467
18	380	106	486		1			3	1	6	5			9	7	16	371	99	470
19	386	107	493	1				5		4	5			10	5	15	376	102	478
20	390	108	495	5				4	1	8	3	1		17	5	22	373	100	473
22	270	86	356	8				8		4	2			20	2	22	250	84	334
23	385	101	486					6	3	8	2			14	5	19	371	96	467
24	377	105	484	2	1			4	2	7	4			13	7	20	366	98	464
26	384	105	489		1			1	1	5	4			6	6	12	378	99	477
27	384	105	489	4				3	1	5	2			12	3	15	372	102	474
28	388	106	494	3				11	1	6	2			20	3	23	368	103	471
29	160	51	211	3				5			1			8	1	9	152	50	202
30	392	104	496	3				2	2	5	1			10	3	13	382	101	483
31	389	106	495					1	2	3	2			4	4	8	385	102	487
TOTAL	3792	2760	12572	57	10			123	29	113	73	10		293	122	415	9499	2658	12157
				58	36			1.26	1.04	1.15	2.63	3.36		2.99	4.39	3.30			

jumlah tenaga yg harus hadir (tdk termasuk C,P2,S2,H2)
jumlah tenaga yg harus hadir 0 karena total tenaga yg harus hadir 0

Tangerang, 1 Juni 1994
Bagian Absensi

		M	VG	P1	S1	H1	JML
LANI	2	57	-	123	113	-	293
P.A.	1	10	-	29	73	10	122
		67	-	152	186	10	415

(YUNANTO)
DEPARTEMEN PERSONALIA

UNIT TERAKSI 13.000

NO	DEPARTMENT	JULAH DEWIK									DEWIK HOK									DEWIK BIRUP									MANGKIR			
		L			P			L+P			L			P			L+P			L			P			L+P						
		OPG	%	OPG	%	OPG	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%	OPG	%		
1	SPINNING.1	318	74.30	110	25.70	428	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.63	1	0.91	3	10.70	23	10.40	2											
2	SPINNING.2	455	76.99	136	23.01	591	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	0.22	4	2.94	5	10.85	81	10.75	42											
3	SPINNING.3	389	75.24	128	24.76	517	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.51	1	0.78	3	10.59	41	10.49	12											
4	WEAVING.1	430	68.47	198	31.53	628	0	0.00	0	0.00	0	0.00	5	1.16	2	1.01	7	11.11	91	10.91	13											
5	WEAVING.2	465	67.59	223	32.41	688	0	0.00	0	0.00	0	0.00	2	0.43	2	0.90	4	10.58	74	10.69	24											
6	DY.FINISHING	427	77.64	123	22.36	550	1	0.23	0	0.00	1	0.18	3	0.70	1	0.81	4	10.73	52	10.52	13											
7	YARN DYEING	92	74.19	32	25.81	124	4	4.35	0	0.00	4	3.23	0	0.00	0	0.00	0	10.00	12	10.54	0											
8	PRINTING	54	93.10	4	6.90	58	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	10.00	4	10.32	0											
9	P O W E R	335	99.70	1	0.30	336	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.0	0	10.00	13	10.17	0											
10	PERSONALIA & UMUM	256	63.66	50	16.34	306	0	0.00	0	0.00	0	0.00	4	1.56	0	0.00	4	11.31	73	11.23	0											
11	PERGUDANGAN	192	81.70	43	18.30	235	0	0.00	0	0.00	0	0.00	0	0.00	1	2.33	1	10.43	13	10.29	0											
T O T A L		3413	76.51	1048	23.49	4461	5	0.15	0	0.00	5	0.11	19	0.56	12	1.15	31	10.69	496	10.62	106											

PEDOMAN WAWANCARA

untuk pimpinan

1. Bagaimana sejarah dan perkembangan Pabrik Tekstil Argo Pantes sejak berdirinya sampai saat ini?
2. Bagaimana struktur organisasi Pabrik Tekstil Argo Pantes?
3. Berapa kali dalam sebulan berkomunikasi secara formal dengan karyawan?
4. Materi apa yang lebih sering dibicarakan?
5. Apakah juga melaksanakan komunikasi yang informal?
6. Dalam bentuk apa saja komunikasi informal yang dijalankan?
7. Apakah dengan komunikasi itu sangat berguna bagi meningkatkan disiplin kerja karyawan?
8. Apakah yang dimaksud dengan Employee Relations?
9. Bagaimana penerapan dan pelaksanaan Employee Relations pada pabrik tekstil Argo Pantes?
10. Bagaimana upaya kegiatan pabrik tekstil Argo Pantes dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan?
11. Fasilitas-fasilitas apa yang tersedia di dalam menunjang kegiatan Employee Relations dan kesejahteraan anggota pabrik tekstil Argo Pantes?
12. Faktor apa saja yang menentukan kemajuan perusahaan?

13. Apa saja jenis peraturan yang berlaku di pabrik tekstil Argo Pantes?
14. Apakah yang dimaksud dengan Penerangan Kerja?
15. Siapakah yang memberikan penerangan kerja itu?
16. Apa saja materi yang diberikan saat memberikan penerangan kerja?
17. Bagaimana pelaksanaan penerangan kerja pada pabrik tekstil Argo Pantes?
18. Siapakah pemrakarsa kegiatan penerangan kerja itu?
19. Jenis media apa saja yang ada di pabrik tekstil Argo Pantes guna memberikan penerangan kerja dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan?

untuk karyawan

1. Sudah berapa lamakah anda bekerja di pabrik tekstil Argo Pantes?
2. Bagaimana perasaan anda selama bekerja di pabrik tekstil Argo Pantes?
3. Berikan alasan apakah anda puas atau tidak bekerja di pabrik tekstil Argo Pantes?
4. Bagaimanakah perhatian pimpinan terhadap anda?
5. Apakah anda mengalami kesulitan dalam bekerja?
6. Apabila anda mengalami kesulitan dalam bekerja, kepada siapakah anda mengadu?
7. Apakah anda sering berkomunikasi secara formal atau informal dengan pimpinan?
8. Apa sajakah yang dibicarakan?
9. Apakah yang dibicarakan secara informil dengan pimpinan?
10. Dalam bekerja apa saja yang anda rasakan?
11. Dalam sebulan berapa kali anda berkomunikasi dengan pimpinan?
12. Hal apa saja yang sering dibicarakan disaat berkomunikasi dengan pimpinan?
13. Bagaimana tanggapan anda mengenai penerangan kerja?
14. Materi apa saja yang anda dapat saat penerangan

kerja berlangsung?

15. Bila anda terlambat atau tidak masuk bekerja apakah yang menjadi penyebabnya?
16. Kepada siapakah anda memberitahukan bila anda berhalangan hadir?
17. Bagaimana tanggapan anda mengenai peraturan atau tata tertib yang berlaku di pabrik tekstil Argo Pantes?
18. Apakah sarana yang diberikan oleh perusahaan dapat memenuhi kebutuhan anda?
19. Apakah yang mendorong anda untuk mendisiplinkan diri pada pekerjaan anda?
20. Apakah anda mendapat upah yang cukup dan tunjangan pabrik tekstil Argo Pantes?
21. Apa yang mendorong anda untuk bertahan lama bekerja pabrik tekstil Argo Pantes?
22. Bagaimana hubungan anda dengan teman sekerja di luar jam kerja ?
23. Kapan waktu berkomunikasi dengan pimpinan yang anda sukai ?
24. Apakah kegunaan yang anda rasakan dari berkomunikasi dengan pimpinan ?

25. Apa yang anda maksud dengan pengertian 'mengobrol'
di saat jam kerja ? dan apakah anda sering mengobrol
di saat jam kerja ?

i

