

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

1.1.1. PROFIL PT. PUPUK KUJANG

Pada tahun enam puluhan, pemerintah mencanangkan program peningkatan produksi pertanian di dalam usaha swasembada pangan. Demi suksesnya program pemerintah ini, maka kebutuhan akan pupuk mutlak harus dipenuhi mengingat produksi PUSRI waktu itu tidak mencukupi. Menyusul ditemukannya sumber gas alam di bagian utara Jawa Barat, munculah gagasan untuk membangun pabrik urea Jawa Barat.

Tanggal 9 Juni 1975 lahirlah PT. Pupuk Kujang, sebuah BUMN di lingkungan Departemen Perindustrian yang mengemban tugas untuk membangun pabrik pupuk urea di desa Dawuan Cikampek, Jawa Barat. Bulan Juli 1976, pembangunan pabrik mulai dilakukan dengan kontraktor utama Kellogg Overseas Corporation (USA) dan Tokyo Engineering Corp (Japan) sebagai kontraktor pabrik urea. Pembangunan berjalan lancar sehingga pada tanggal 7 November 1978 pabrik sudah mulai berproduksi dengan kapasitas 570.000 ton/tahun urea dan 330.000 ton/tahun amoniak. Pembangunan pabrik dapat diselesaikan 3 (tiga) bulan lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan. Pada tanggal 12 Desember 1978, Presiden RI Soeharto berkenan meresmikan pembukaan pabrik dan 1 April 1979, PT. Pupuk Kujang mulai dengan operasi komersial.

Sejalan dengan perkembangannya PT. Pupuk Kujang berupaya meningkatkan kemampuan dalam memasok kebutuhan pupuk di Jawa Barat, maka pada tahun 2002 dibangunlah pabrik Kujang 1B yang merupakan kelanjutan program pemerintah dalam pemulihan ekonomi jangka menengah dan jangka panjang. Pelaksanaan peresmian tiang pancang pertama oleh Presiden RI Megawati Soekarno Putri pada tanggal 3 Juli 2002. Kontraktor utama pembangunan pabrik Kujang 1B oleh Tokyo Engineering Corporation (TEC) Jepang dan sub kontraktor dalam negeri Joint Operation antara PT. Rekasya Industri dengan PT. IKPT. Pada tanggal 3 April 2006, Presiden Susilo Bambang Yudhoyono meresmikan pembukaan pabrik. Dengan mulai beroperasinya pabrik Kujang 1B, maka kapasitas pabrik PT. Pupuk Kujang menjadi 1.140.000 ton/tahun.

Bahan baku utama dalam pembuatan urea adalah gas bumi, air, dan udara. Ketiga bahan baku tersebut diolah sehingga menghasilkan ammonia dan akhirnya menjadi urea. Penyediaan gas bumi berasal dari Pertamina dan perusahaan gas swasta lainnya yang diambil dari sumber lepas pantai laut Jawa, sedangkan bahan baku air diambil dari Perum Jasa Tirta II Jatiluhur-Purwakarta.

Untuk memanfaatkan akses operasional pabrik Pupuk Kujang maka dibangunlah beberapa anak perusahaan yang merupakan *joint venture* dengan pihak swasta dalam negeri maupun luar negeri. Saat ini PT. Pupuk Kujang mempunyai 5 (lima) anak perusahaan yang merupakan perusahaan patungan dengan pihak swasta yaitu : PT. Sintas Kurama Perdana yang memproduksi Asam Formiat, PT. Multi Nitrotama Kimia yang memproduksi Ammonium Nitrat dan Asam Nitrat, PT. Peroksida Indonesia Pratama memproduksi Hydrogen Peroksida, PT. Kujang Sud-Chemie Catalysts yang memproduksi Katalis, dan yang terakhir adalah PT. Kawasan Industri Kujang Cikampek yang mengelola lahan di kawasan PT Pupuk Kujang.

Sesuai peraturan Menteri Perdagangan No. 07/MDAG/PER/2/2009, tentang perubahan wilayah pemasaran pupuk urea bersubsidi untuk sektor pertanian, terhitung mulai tanggal 1 Maret 2009 wilayah tanggung jawab distribusi PT. Pupuk Kujang menjadi Provinsi Jawa Barat II meliputi 20 kabupaten/ kota dan sebagian Propinsi Jawa Tengah meliputi 3 kabupaten/ kota yaitu kabupaten Tegal, kota Tegal, dan kabupaten Brebes.

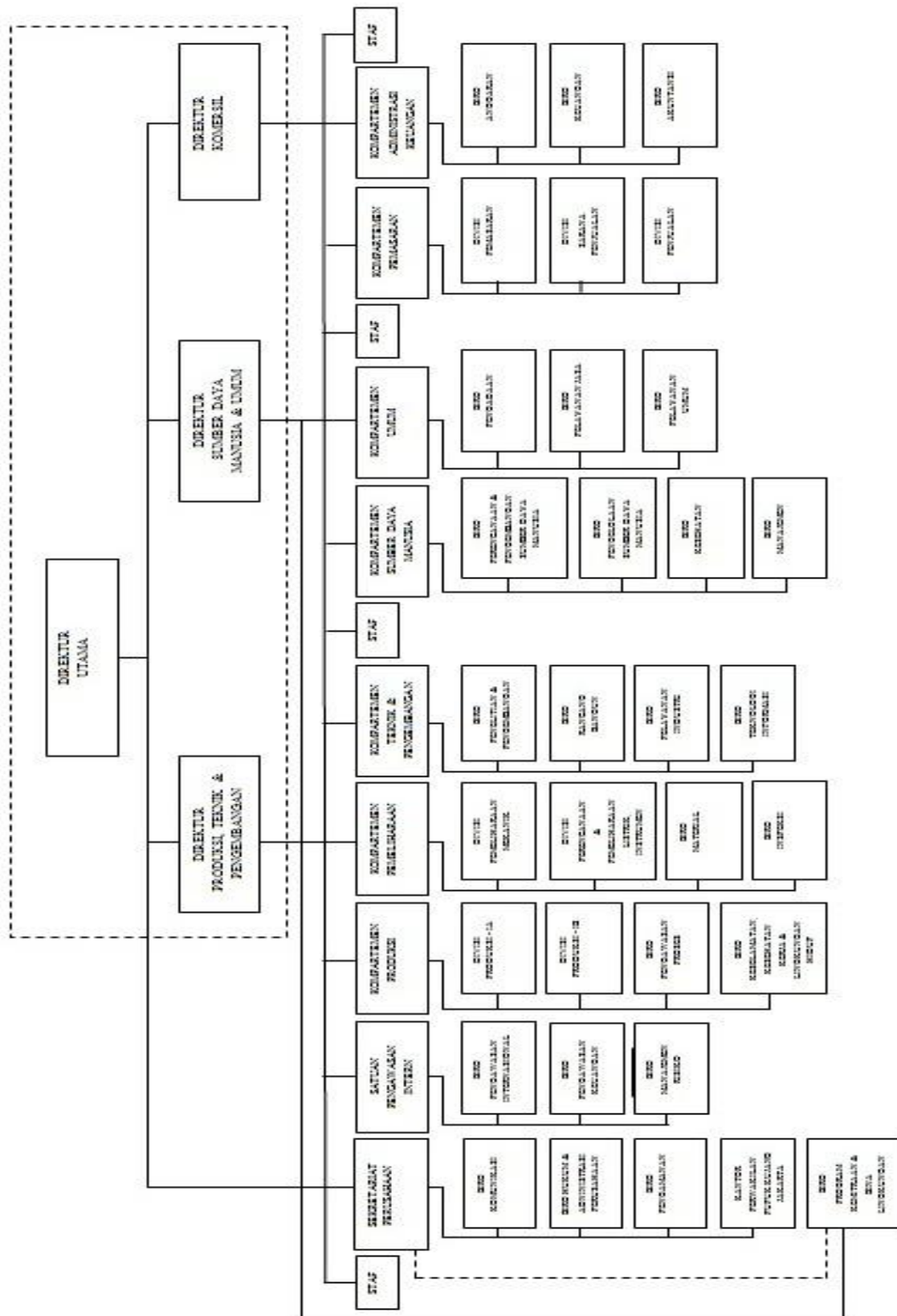
Posisi strategis perusahaan yang terletak di Provinsi Jawa Barat dan berdekatan dengan Ibu Kota DKI Jakarta menjadi salah satu tantangan tersendiri, mengingat Jawa Barat sebagai lumbung padi nasional harus ditunjang dengan

pasokan pupuk yang memadai sehingga ketahanan pangan nasional dapat terjamin. Berdasarkan Permentan No.87/Permentan/SR.130/12/2011 yang kemudian dilengkapi oleh keputusan Dirjen Prasarana dan Sarana Pertanian No.13/Kpts/SR.130/12/9/2012 PT.Pupuk Kujang ditugasi untuk menyalurkan pupuk urea subsidi sebesar 750.000 ton atau 14,71% dari kebutuhan pupuk urea nasional sebesar 5.100.000 ton.

Mengenai harga jual, harga eceran tertinggi pupuk urea bersubsidi berdasarkan pada Peraturan Menteri Pertanian No.32/Permentan/SR.130/4/2010 adalah Rp.1600/Kg. Sedangkan ammonia, yang merupakan kelebihan dari produksi ammonia yang diproses menjadi urea, sebagian besar disalurkan ke PT. Multi Nitrotama Kimia serta sebagian lagi dipasarkan ke wilayah Jawa Barat, Jawa Timur, dan diekspor dalam partai kecil (*small cargo*).

(Sumber: Biro PSDM PT. Pupuk Kujang)

1.1.2 STRUKTUR ORGANISASI PT. PUPUK KUJANG



Sumber: Biro Pengelolaan SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Gambar 1.1
Struktur Organisasi

1.1.3. VISI, MISI DAN TATA NILAI PERUSAHAAN PT. PUPUK KUJANG

VISI

Menjadi perusahaan dibidang industri pupuk dan industri kimia yang unggul dan terpercaya. Unggul merupakan kata dasar dari keunggulan yang mengandung makna lebih (tinggi, kuat, cakap,dsb) daripada yang lain. PT. Pupuk Kujang dengan segala faktor strategis dan didukung dengan sumber daya yang kompeten harus unggul dalam meningkatkan mutu produk dengan cara yang lebih efisien sehingga dapat bersaing di tingkat nasional maupun internasional.

MISI

1. Mendukung program ketahanan pangan nasional.
2. Mengembangkan industri pupuk dan industri kimia yang kompetitif dan ramah lingkungan.
3. Mengembangkan jasa pelayanan dan perdagangan agro industri.
4. Mengembangkan perekonomian daerah melalui pemberdayaan masyarakat sekitar perusahaan.

TATA NILAI

SELAMAT

- Mengutamakan keselamatan dan kesehatan kerja serta mempedulikan lingkungan.
- Menggunakan sumber daya perusahaan yang terbatas dengan efektif dan efisien.

INTEGRITAS

- Melakukan pekerjaan dengan (jujur) benar dan tepat.
- Memenuhi komitmen atau perjanjian kepada pelanggan.
- Menghargai orang berprestasi.

ADAPTIF

- Mendayagunakan inovasi dan kreatifitas karyawan.
- Mengantisipasi perubahan dalam lingkungan usaha.
- Secara terus-menerus memperbaiki cara kerja.
- Menggunakan sumber daya dari luar untuk mencapai tujuan.

PELANGGAN

- Memperoleh kepercayaan pelanggan.
- Membangun aliansi strategis dengan organisasi lain.

1.1.4. LOGO PERUSAHAAN PT. PUPUK KUJANG



Sumber: www.pupuk-kujang.co.id

Gambar 1.2
Logo Perusahaan

MAKNA LOGO PT. PUPUK KUJANG

1. Logo berbentuk perisai bermakna pelindung.
2. Sentra dari logo adalah kujang senjata tajam rakyat Jawa Barat yang mengandung makna kejayaan.
3. Lingkaran dalam logo:
 - Lingkaran besar: kebijakan pemimpin
 - Lingkaran kecil: kepatuhan yang dipimpin
4. Bulatan-bulatan dalam lingkaran menunjukkan bentuk butiran urea.
5. Bentuk padi pada batangnya di kiri kanan kujang bermakna kemakmuran.

MAKNA WARNA

1. Hijau: kesuburan
2. Kuning: keagungan
3. Putih: kesucian
4. Hitam: keteguhan

MAKNA ANGKA

Sembilan butir pada masing-masing batangnya dan enam butir titik dalam lingkaran pada masing-masing sisi kanan dan kiri bermakna tanggal 9 bulan 6 (Juni) yaitu tanggal didirikannya PT. Pupuk Kujang di tahun 1975.

1.2. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Dalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Demikian juga kegiatan dalam perusahaan membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

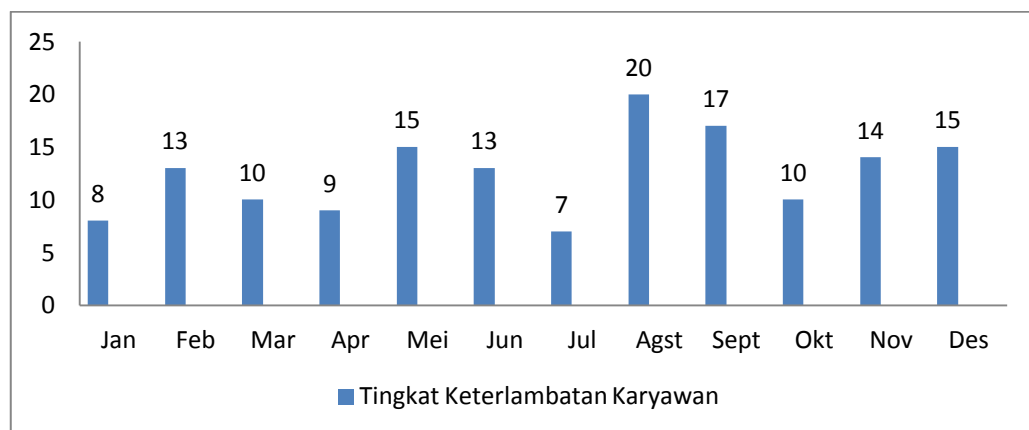
Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, akan memberikan keuntungan bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi semua karyawan yang ada di perusahaan.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2010), mengatakan disiplin adalah kesiapan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan akan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik. Disiplin diterapkan tidak hanya kepada para karyawan saja. Akan tetapi disiplin juga harus diaplikasikan mulai dari pimpinan sampai kepada para bawahan. Pimpinan memiliki peran dalam rangka meningkatkan disiplin para karyawannya yaitu dengan pengawasan yang baik dan juga dilakukan secara intensif.

Masalah disiplin kerja dapat terjadi di hampir semua bentuk organisasi atau perusahaan, terutama perusahaan dengan skala yang lebih besar. Begitu pula yang terjadi di PT. Pupuk Kujang Cikampek yang mengalami permasalahan disiplin kerja seperti yang terlihat dalam fenomena yang didapat berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan oleh penulis dibawah ini:

1. Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dari waktu yang telah ditentukan. Hal ini dapat dilihat dari data absensi sidik jari di PT. Pupuk Kujang Cikampek dimana karyawan datang dan melakukan absen melewati jam masuk kantor yang telah ditetapkan. Berikut data tingkat keterlambatan karyawan kompartemen SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek pada tahun 2012.

TINGKAT KETERLAMBATAN KARYAWAN SEPANJANG TAHUN 2012 PADA KOMPARTEMEN SDM PT.PUPUK KUJANG CIKAMPEK



Sumber: Biro Pengelolaan SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek

Gambar 1.3
Tingkat Keterlambatan Karyawan Sepanjang Tahun 2012 Pada Kompartemen SDM
PT.Pupuk Kujang Cikampek

Berdasarkan gambar 1.3 dapat dilihat bahwa tingkat keterlambatan karyawan kompartemen SDM PT. Pupuk Kujang yang apabila dijumlahkan yaitu sebesar 151 karyawan, dan apabila dipersentasekan dari jumlah karyawan

kompartemen SDM maka rata-rata karyawan yang datang terlambat yaitu sebesar 20,9%. Hal ini menunjukkan adanya masalah keterlambatan karyawan yang cukup tinggi di kompartemen SDM.

2. Masih banyaknya karyawan yang keluar masuk ruangan kantor tanpa alasan yang jelas serta membicarakan hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan pada saat jam kerja.
3. Pimpinan yang seringkali datang terlambat dari jam masuk kantor yang telah ditentukan, hal ini dapat disimpulkan bahwa pimpinan tidak dapat memberikan contoh teladan yang baik bagi bawahannya.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kedisiplinan karyawannya, PT. Pupuk Kujang Cikampek memiliki tindakan pembinaan berupa pemberian sanksi bagi setiap karyawan yang melanggar peraturan. Sanksi tersebut dikelompokkan sebagai berikut:

1. Sanksi pelanggaran tata tertib disiplin
2. Sanksi peringatan tingkat 1 (SP 1)
3. Sanksi peringatan tingkat 2 (SP 2)
4. Sanksi peringatan tingkat 3 (SP 3)
5. Sanksi pelanggaran tata tertib berat

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka penulis ingin mengajukan sebuah penelitian yang berjudul “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. Pupuk Kujang Cikampek (Studi pada karyawan kompartemen SDM PT.Pupuk Kujang Cikampek)”.

1.3. PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan hal tersebut, permasalahan yang dapat dirumuskan oleh peneliti yaitu “Faktor apakah yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada kompartemen SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek?”

1.4. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Faktor apa yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada kompartemen SDM PT. Pupuk Kujang Cikampek.”

1.5. KEGUNAAN PENELITIAN

1.5.1. KEGUNAAN TEORITIS

Memberikan tambahan ilmu dan membuka wawasan pembaca berkaitan dengan faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan umumnya pada perusahaan BUMN dan dapat membandingkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan apa yang terjadi di dunia nyata.

1.5.2. KEGUNAAN PRAKTIS

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang berguna bagi perusahaan terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya manusia, sehingga dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

1.6. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam penelitian ini, sistematika penulisannya dibagi menjadi lima bab, yang akan diuraikan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini merupakan penjelasan secara umum, ringkas, dan padat yang menggambarkan dengan tepat isi penelitian. Isi bab ini meliputi gambaran umum objek penelitian, latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN LINGKUP PENELITIAN

Bab ini mengemukakan dengan jelas, ringkas dan padat tentang hasil kajian kepustakaan yang terkait dengan topik dan variabel penelitian untuk dijadikan dasar bagi penyusunan kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini menegaskan pendekatan, metode, dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan dan menganalisis data yang dapat menjawab atau menjelaskan masalah penelitian yang meliputi uraian tentang jenis penelitian, variabel operasional, tahapan penelitian, populasi dan sampel, pengumpulan data, uji validitas dan reabilitas, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi uraian tentang hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan secara kronologis dan sistematis sesuai dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian. Bab ini akan menguraikan karakteristik responden, hasil penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menyajikan kesimpulan dan saran. Melalui kesimpulan, peneliti akan berusaha menyimpulkan apa yang menjadi hasil dari penelitian yang telah dilakukan. Setelah memberikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, kemudian penulis memberikan saran sebagai masukan bagi objek yang diteliti.