BAB III

DATA HASIL PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum

3.1.1 Sejarah Singkat PT Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills

PT Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills Banjaran Bandung merupakan perusahaan joint venture antara negara Indonesia dengan pemerintah Jepang. Gagasan untuk mendirikan perusahaan ini di mulai pada tanggal 16 September 1969 antara Perusahaan Negara (PN) Industri sandang dengan Toyo Menka Kaisha Ltd.

Setelah mengadakan persiapan-persiapan yang matang dan penyelesaian izin-izin yang diperlukan sesuai dengan kelaziman,akhirnya PT Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills (PT. K.T.S.M) disyahkan dengan Akte Notaris no 17 dengan Notaris Djoyo Mulyadi, SH. Pada tanggal 5 Desember 1969 dengan berbentuk Badan Hukum Perseroan Terbatas (PT). Sesuai dengan bentuk badan hukumnya, maka perusahaan ini mempunyai modal bersama yang dibagi menjadi beberapa saham.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 6 Tahun 1959. Bahwa Perusahaan Negara tidak boleh melakukan usaha bersama atau uasah patungan, maka untuk pengaturan proyek usaha bersama antara PN Industri Sandang dan Toyo Menka Kaisha Ltd tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah No. 12 tanggal 9 Mei 1969, yang menyatakan bahwa penyertaan modal negara harus dalam bentuk badan usaha Perseroan Terbatas (PT).

Pada awal Januari 1970, mulailah dibangun gedung – gedung pabrik di lokasi K.T.S.M, yang terletak di desa Bojongmanggu, Kecamatan Pameungpeuk Bandung

sejauh 16 KM dari kota Bandung arah jurusan Selatan bersamaan dengan datangnya mesin-mesin dari Jepang.

Pembangunan yang di rencanakan dengan teliti dapat di selesaikan dalam tempo 9 bulan, akhirnya pada tanggal 26 Oktober 1970 pabrik ini di resmikan oleh Presiden Soeharto.

Pembukaan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills merupakan langkah maju dan penting artinya dalam perindustrian sandang di Indonesia, sebab pabrik ini merupakan pabrik tekstil paripurna modern dan pabrik pioneer, karena merupakan suatu proyek kerjasama antara Republik Indonesia dengan dua perusahaan Jepang, yaitu Kanebo Ltd yang bergerak di bidang produksi dengan Tomen yang bergerak di bidang pemasaran.

3.1.2 Struktur Organisasi PT Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills

Sejak berdirinya sampai sekarang PT. K.T.S.M mempunyai struktur organisasi sebagai berikut :

1) Dewan Komisaris beranggotakan 3 orang.
2) Dewan Direksi beranggotakan 4 orang.

Yang dalam pelaksanaannya di bantu oleh para manajer, staf dan karyawan yang berjumlah 1198 orang, tidak termasuk dengan anggota Komisaris dan anggota Direksi.

Struktur organisasi PT. K.T.S.M merupakan struktur lini dan staf, dimana paling banyak dan cocok diikuti oleh badan usaha yang besar, seperti PT. K.T.S.M yang terdiri dari unit – unit yang berhubungan antara yang satu dengan yang lainnya menurut garis komando lurus, mulai dari Direksi sampai unit terbawah.

Sedangkan mengenai perusahaan dilimpahkan kepada dewan komisaris dan kekuasaan tertinggi terdiri dari rapat pemegang saham yang dalam pelaksanaannya sehari – hari di jalankan oleh Dewan Direksi dikoordnir oleh seorang Presiden Direktur.

Dewan Komisaris yang terdiri dari tiga orang anggota yang bertanggung jawab kepada rapat pemegang saham, dan masa jabatannya selama 2 tahun untuk dipilih kembali. Tugasnya sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, yaitu :

1) Berkewajiban untuk mengawasi manajemen perusahaan.
2) Menentukan garis – garis besar policy perusahaan yang harus di setujui oleh pemegang saham.
3) Memberikan petunjuk kepada Direksi Perseroan bila dianggap Perlu.

Didalam pelaksanaannya semua policy Dewan Komisaris dilimpahkan kepada Dewan Direksi untuk dapat di jabarkan lebih lanjut oleh Manajemen perusahaan sehari – hari.

Dewan Direksi beranggotakan 4 orang yang dalam kegiatan Manajemen perusahaan, Dewan Direksi melaksanakan kebijaksanaan yang telah di tetapkan dalam rapat pemegang saham yang dapat memberhentikan Direksi yang bersangkutan.

Sesuai dengan anggaran dasar perusahaan, maka tugas dan tanggung jawab Direksi adalah :

1) Memimpin dan mengurus perusahaan
2) Memimpin dan mengawasi segala pelaksanaan kebijaksanaan rapat pemgang saham.
3) Bertindak atas nama perusahaan

4) Bertanggung jawab atas seluruh kegiatan dan maju mundurnya perusahaan.

Dewan Direksi dikoordinir oleh Presiden Direktur dan masing – masing Direksi membawahi Departemen – departemen yang di kepalai oleh seorang Kepala Departemen yang di sebut Manajer Departemen. Manajer Departemen tugasnya memimpin dan mengawasi segala pelaksanaan kegiatan Departemennya masing – masing.

Dalam kegiatan sehari – hari Presiden Direktur dibantu oleh 4 orang Direktur, yaitu Direktur Umum, Direktur Keuangan dan Komersial atau Pemasaran, Direktur Produksi dan Teknologi serta seorang Direktur untuk kantor cabang Jakarta. Direktur umum bertugas sebagai pemimpin pelaksanaan kegiatan administrasi dan tata usaha perusahaan. Direktur ini dibagi oleh 3 orang manajer yaitu Manajer Personalia, Manajer Pelayanan Industri, dan Manajer Rumah Sakit. Direktur keuangan dan komersial bertugas mengurus mengenai keadaan keuangan perusahaan dan memasarkan barang – barang. Direktur ini di bantu oleh 3 orang manajer, yaitu Manajer Keuangan dan Akuntansi, Manajer pemasaran, dan Manajer Pembelian. Direktur Produksi dan Teknologi bertugas sebagai kepala pelaksana produksi dan teknologi perusahaan. Dia di bantu oleh Faktory Manajer dan Production Advisir. Dan untuk perwakilan cabang di Jakarta PT. K.T.S.M menempatkan seorang Direktur yang bertugas sebagai pelaksanaan harian perusahaan cabang Jakarta.

Masing – masing Manajer Departemen membawahi seksi – seksi yang di kepalai oleh seorang kepala seksi. Dalam melaksanakan tugasnya, masing – masing kepala seksi di bantu oleh beberapa operator yang bertanggung jawab langsung kepada

kepala seksi masing – masing. Operator dalam bekerjanya langsung berhubungan dengan karyawan.

3.1.3 Pembagian Tugas Kerja

PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills merupakan perusahaan yang sudah Go Internasional hal ini di buktikan dengan adanya pengeksporan produk kenegara – negara tetangga dan juga produk dari PT. K.T.S.M telah dikenal oleh masyarakat luas. Didalam pembagian tugas kerja PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills tidak semaunya saja dalam menempatkan karyawan, tetapi dilihat dari kemampuan karyawan tersebut sehingga didalam bekerja tidak terjadi kesalahan – kesalahan yang di akibatkan oleh ketidak tahuan karyawan tentang apa yang harus dikerjakan olehnya. Oleh sebab itu apabila seorang karyawan ahli di dalam bidang komputer maka karyawan tersebut di tempatkan sesuai dengan keahliannya.

3.1.4 Bidang Usaha PT. K.T.S.M

PT. K.T.S.M merupakan pabrik paripurna yang terdiri dari Spinning (Pemintalan), Weaving (Penenunan), Finishing (Penyempurnaan), Engginering (Perekayasaan).

Spinning mempunyai 36.864 mata pintal yang di lengkapi beberapa mesin, seperti Blowing, Cording Lap Flomer, Combing dan lain – lain. Kapasitasnya 416 ton / bulan.

Weaving beroperasi dengan 300 buah mesin tenun Shuttle dan 204 buah mesin AJL (Air Jet Loom) dilengkapi dengan beberapa set mesin, seperti Warping, Sizing, Reaching, dan lain – lain. Kapasitasnya 3.100.000 yard / bulan.

Engginering membutuhkan air untuk keprluan produksi sebanyak 150 ton / jam, sedangkan untuk penerangan dan menggerakkan mesin, PT. K.T.S.M menggunakan :

1) Listrik 2.700 KVA
2) Generator Diesel 1.400 KW = 1 buah
   750 KW = 5 Unit
   250 KW = 1 Unit
3) Mesin Uap (Boiller)

Air buangan PT. K.T.S.M sebelum di buang telah melalui penjernihan Waste Water Treatment yang dimiliki oleh PT. K.T.S.M sendiri.

Dari keempat Departemen tersebut, PT. K.T.S.M menghasilkan kain polyster / cotton Blanded berbagai corak dan warna. Campuran benang dari 65% Polyster dan 35% jenis yang paling banyak di produksi adalah T.4000, T.4075 dan Dobby.

Guna menjaga dan meningkatkan kualitas produksinya, PT. K.T.S.M menerapkan standar Internasional, karena hasil produksi PT. K.T.S.M sebagian besar untuk di ekspor, yaitu 60 % diekspor ke Timur Tengah, Eropa dan negara – negara ASEAN dan sisanya sebanyak 40% untuk kebutuhan dalam negeri yang di pasarkan oleh PT. Sinar Sahabat sebagai agen.

3.2 Gambaran Khusus

3.2.1 Pelaksanaan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diberikan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills di tentukan berdasarkan peraturan kerja bersama (PKB) antara pihak perusahaan dengan karyawan yang di wakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) cabang PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills. Tentu dalam pelaksanaannya mengacu pada keputusan Menteri Tenaga Kerja dengan penetapan Upah Minimum Regional.

Pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan yang di sesuaikan dengan pertumbuhan dan kemampuan perusahaan, pemberian kompensasi dengan prinsip kemampuan dan pertumbuhan perusahaan di harapkan dapat menciptakan ketentraman dan kegairahan kerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang layak kepada semua karyawan sesuai dengan prestasi dan dedikasinya terhadap perusahaan.

Dalam hal tersebut diatas PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills Banjaran Bandung sangat memperhatikan tuntutan karyawan akan kebutuhan hidupnnya, dan supaya tidak berbenturan dengan keadaan perusahaan, maka segala kegiatan perusahaan harus bersifat transparan artinya jelas dan tegas.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi menitik beratkan dengan pertimbangan kemampuan dan peraturan tentang upah dan ketenaga kerjaan.

3.2.1.1 Pemberian Kompensasi Langsung

Pada umumnya pembayaran yang demokratis dan menarik adalah merupakan salah satu unsur yang sangat penting untuk mencapai ketentraman dan kegairahan kerja karyawan, sehingga dapat mendorong kreatifitas dan produktifitas kerja setiap karyawan.

Pemberian kompensasi langsung yang di maksud adalah pemberian gaji pokok, tunjangan – tunjangan, upah insentif kepada karyawan PT.Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills yang merupakan kewajiban perusahaan terhadap karyawannya sebagai balas jasa atas jasa yang di berikan karyawan terhadap perusahaan.

Sebagaimana setiap karyawan berhak untuk memperoleh gaji pokok, tunjangan – tunjangan, upah insentif dan lain – lain sesuai dengan golongan gaji / jabatan, prestasi, tugas dan tanggung jawab dengan memperhatikan kemampuan perusahaan dalam mencapai keuntungan.

Pemberian kompensasi langsung yang dilaksanakan oleh PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills, dapat dibedakan berdasarkan status karyawan, yaitu:

1. Karyawan Tetap

   Karyawan tetap adalah karyawan yang di terima untuk jangka waktu yang tidak tertentu, baik melalui ataupun tidak melalui masa percobaan. Pemberian gaji pokok dan tunjangan – tunjangan yang di laksanakan adalah berdasarkan kesepakatan kerja bersama antara fihak perusahaan dengan karyawan yaitu yang di wakili oleh Serikat Pekerja Seluruh Indonesia cabang Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills dimana di dalamnya tercantum antara lain :

   a. Pemberian gaji pokok berdasarkan golongan ruang dan jabatan karyawan yang di dalamnya sudah termasuk tunjangan – tunjangan. Dan juga dari

kesepakatan kerja bersama tersebut yang di masukkan dalam skala gaji pokok di atas masih ada tunjangan – tunjangan lainnya, yaitu:

1. Tunjangan cuti.
2. Tunjangan hari tua.
3. Tunjangan fungsional.

2. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap adalah tenaga kerja perusahaan non karier yang di terima bekerja untuk masa tertentu sesuai dengan kebutuhan perusahaan seperti :

1. Tenaga kontrak, tenaga kerja yang di pekerjakan berdasarkan kontrak kerja.

   Tenaga kontrak dapat di pekerjakan sebagai karyawan administrasi atau pelayanan operasional, pesuruh, satpam atau pengemudi.
2. Tenaga harian, tenaga kerja yang di pekerjakan perusahaan dengan memperoleh upah harian sesuai dengan prestasi dan jam kerja.

3.2.1.2 Pemberian Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung di berikan atas kebijaksanaan perusahaan terhadap karyawan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan dan mendorong aktifitas kerja karyawan.

Adapun kompensasi tidak langsung yang di berikan oleh PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills dalam meningkatkan kesejahteraan dan aktifitas kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Penyediaan fasilitas olah raga dan program olah raga dengan tujuan untuk meningkatkan derajat hidup sehat karyawan.
2) Pengembangan kreatifitas dan pengetahuan karyawan melalui program pendidikan dan latihan seperti yang selama ini dilakukan yaitu pelaksanaan magang karyawan ke Jepang dan juga penyediaan sarana perpustakaan dengan tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3) Kepada karyawan yang menderita sakit atau kecelakaan akan di berikan bantuan biaya pengobatan untuk dirinya sendiri maupun keluarganya, serta bantuan biaya bersalin bagi karyawati atau isteri karyawan sampai anak kedua.
4) Penyediaan fasilitas kesehatan berupa klinik perusahaan.
5) Setiap karyawan yang menderita cacat jasmani dan rohani karena melaksanakan tugas yang di berikan perusahaan kepadanya sehingga menyebabkan yang bersangkutan tidak dapat bekerja lagi dalam jabatan apapun juga, maka dia berhak mendapatkan tunjangan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
6) Penyediaan rumah dan kendaraan dinas bagi karyawan dan asrama bagi yang akan melakukan shift.
7) Penyediaan tempat ibadah bagi karyawan yang beragama islam berupa Mesjid dan juga pelaksanaan ceramah untuk mempertebal keimanan dan ketaqwaan karyawan.

Dari berbagai kompensasi yang di berikan perusahaan seperti yang telah di jelaskan diatas baik berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung dapat kita lihat bahwa PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills berusaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawannya sehingga karyawan merasa puas dapat

memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya dengan baik dan layak sebagaimana yang telah di tetapkan.

Pemberian kompensasi dalam upaya meningkatkan kedisiplinan kerja telah diusahakan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan dan kebijakan perusahaan yaitu berupa gaji pokok, upah insentif, tunjangan – tunjangan dan fasilitas lainnya sehingga dapat menimbulkan kecintaan karyawan terhadap perusahaan, dengan demikian tugas yang di berikan perusahaan karyawan dapat melaksanakan dengan penuh tanggung jawab dan penuh kedisiplinan.

3.2.2 Peraturan Disiplin

3.2.2.1 Pelaksanaan Peraturan Disiplin Kerja Karyawan PT. K. T. S. M

Peraturan disiplin kerja karyawan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills ditentukan berdasarkan buku panduan Ketetapan Kerja Bersama (PKB). Dikeluarkannya peraturan kedisiplinan kerja tersebut diharapkan agar karyawan dapat mematuhinya dengan baik guna memperlancar tugas, sehingga tujuan perusahaan dapat di capai sesuai dengan yang di harapkan.

Peraturan disiplin kerja yang di maksud adalah peraturan yang mengatur tentang hak dan kewajiban, larangan dan sanksi apabila peraturan tidak ditaati oleh karyawan atau bahkan di langgar.

Seperti telah di jelaskan diatas bahwa perusahaan mengeluarkan buku Peraturan Kerja Bersama (PKB) yang diantaranya berisi tentang kewajiban, dan kewajiban tersebut secara garis besarnya digunakan untuk melaksanakan ketentuan sebagai berikut :

1) Kehadiran kerja yang meliputi masalah absensi, jam kerja, waktu istirahat dan jam berakhir kerja yang telah di tentukan.
2) Mengatur pelaksanaan tugas yang di berikan seperti penyelsaian standar pekerjaan dan melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab masing – masing.
3) Mengatur karyawan agar mentaati segala peraturan, undang – undang tentang kedisiplinan kerja yang berlaku, agar bekerja dengan penuh kesetiaan kepada perusahaan.
4) Berpakaian sesuai dengan yang telah di tetapkan perusahaan.

Dari kewajiban tersebut apabila ada karyawan yang melakukan pelanggaran akan dikenakan sanksi sesuai dengan tingkat pelanggarannya. Hukuman atau sanksi tersebut menurut tingkat pelanggarannya di bagi menjadi tiga tingkatan yaitu :

1) Hukuman disiplin ringan
2) Hukuman disiplin sedang
3) Hukuman disiplin berat

Untuk mengetahui ada tidaknya pelaksanaan kewajiban dan ada tidaknya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills terhadap peraturan yang berlaku, maka penulis mengambil batasan dengan melihat kehadiran kerja karyawan selama bulan Juni 1999 dengan jumlah karyawan 1118 orang dan hari kerja selama bulan Juni sebanyak 30 hari dari kehadiran seluruh karyawan. Adapun daftar hadir tersebut dapat di lihat pada lampiran I.

Dari daftar hadir karyawan tersebut dapat dilihat penyebab ketidak hadiran kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Sakit.
2) Izin.
3) Cuti.
4) Alpa.

Kehadiran kerja tersebut dapat dilihat lebih ringkas dengan menggunakan persentase dari jumlah kehadiran dan faktor yang mempengaruhi kehadiran tersebut, sebagaimana terlihat pada tabel 4.1 dengan ketentuan tingkat kehadiran sebagai berikut :

1) 90% - 100% Baik.
2) 80% - 90% Sedang.
3) 70% - 80% Kurang.
4) 60% kebawah Kurang sekali.

TABEL 4.1

DAFTAR KEHADIRAN KERJA KARYAWAN PT. KANEBO TOMEN SANDANG SYNTHETIC MILSS PADA BULAN JUNI 1999

NO	URAIAN	JUMLAH	PERSENTASE
1	KEHADIRAN	31304	95,64%
2	SAKIT	121	0,75%
3	CUTI	791	3,30%
4	ALPA	39	0,16%
5	IZIN	36	0,15%
			100%

Sumber : Angket

Setelah mengamati keadaan kehadiran kerja karyawan dari tabel tersebut akan terlihat bahwa kehadiran kerja sebesar 95.645% berarti keadaannya baik.

Pada saat masuk kerja karyawan di wajibkan untuk mengisi daftar hadir pada unit kerjanya baik jam masuk maupun jam pulang kerja. Daftar hadir tersebut harus diisi dan di tandatangani baik oleh karyawan yang bersangkutan maupun oleh bagian absensi.

Bagi karyawan yang tidak sesuai dengan jadwal akan mendapatkan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Berdasrkan pengamatan dalam melaksanakan kdisiplinan kerja karyawan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills ternyata masih ada karyawan yang terlambat dan tidak masuk kerja tanpa surat pemberitahuan. Dari kenyataan tersebut sebenarnya

banyak faktor yang mempengaruhinya di samping masalah kompensasi, seperti pengawasan melkat, teladan pemimpin, sanksi hukum atas faktor lain yang terdapat didalam perusahaan dan di luar perusahaan.

Dari faktor – faktor lain yang mempengaruhi kedisiplinan kerja antara lain sanksi hukum, maka sesuai ketntuan bagi karyawan yang melakukan pelanggaran tanpa keterangan yang jelas misalkan alpa maka perusahaan akan menegur karyawan tersebut dan bila melakukan kesalahan terus – menerus sampai tiga kali berturut – turut, maka akan di keluarkan dari perusahaan sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kerja Bersama (PKB) pasal 15 tentang PHK.

Selain seperti yang telah dijelaskan diatas tentang kedisiplinan kerja karyawan, kedisiplinan kerja juga mempengaruhi kenaikan pangkat karyawan, karena setiap atasan menilai bawahannya yang telah di siapkan dan setiap penilaian dirahasiakan bagi karyawan lainnya.

Dengan demikian pelaksanan kedisiplinan karyawan telah diatur dengan ketentuan yang baik dan pelaksanaannya tergantung pada karyawan sebagai pelaksana kewajiban untuk mematuhi aturan-aturan tersebut. Ketaatan karyawan tidak terlepas dari perhatian perusahaan sebagi bahan pertimbangan untuk perbaikan nasib karyawan.

3.2.2.2 Hambatan Dalam Pelaksanaan Kedisiplinan Kerja Dan Usaha-usaha Penanggulangannya

Pada umumnya pada setiap perusahaan baik milik pemerintah maupun swasta, di dalam pencapaian tujuan perusahaan selalu menghadapi berbagai hambatan baik yang datangnya dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Begitu pula pada PT.

Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills dalam melaksanakan kedisiplinan masih menmui berbagai hambatan yang sangat berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas baik bagian tertentu yang terkait maupun tugas secara keseluruhan dari perusahaan.

Adapun faktor – faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor pribadi para karyawan

   Faktor pribadi karyawan dapat berupa latar belakang pendidikan yang berbeda – beda sehingga dalam menerima pengarahan, bimbingan tidak sepenuhnya dapat di terima, ada yang cepat mengerti dan ada juga yang lambat sehingga pelaksanaan kerja agak teranggu. Kemudian tingkat ksadaran seseorang, kerelaan untuk melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang berlaku, sebab walau bagaimanapun kuatnya aturan dan ketentuan yang berlaku apabila belum mantapnya kesadaran diri para karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan kdisiplinan kerja, maka kesalahan – kesalahan yang di perbuat dalam melaksanakan tugas akan terulang kembali.

2) Setelah penulis amati, masih ada bebrapa karyawan dalam setiap minggunya terlambat masuk, hal tersebut di karenakan berbagai alasan seperti dikarenakan terjebak kemacetan lalu lintas dan juga rumah karyawan yang jauh dari perusahaan. Disamping keterlambatan masuk kerja, ada juga beberapa karyawan yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan kepada perusahaan atas ketidak hadirannya.

3) Masih terlihat karyawan tidak dapat menyeimbangkan antara kebutuhan pribadi dan tujuan perusahaan. Karena kebutuhan pribadi belum terpenuhi walaupun kompensasi yang di berikan sudah layak secara umum, tetapi kebutuhan dan cara pemenuhan yang berbeda dari tiap – tiap karyawan sehingga kepuasan masing – masing karyawan akan berbeda – beda, apabila belum mencukupi maka loyalitas karyawan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku tentang kedisiplinan kerja kadang – kadang diabaikan, atau mungkin untik melanggar peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Setelah penulis mengemukakan faktor – faktor penghambat dalam pelaksanaan kedisiplinan kerja, maka berikut ini penulis akan mengemukakan usaha – usaha yang di lakukan PT. Kanebo Tomen Sandang Synthetic Mills dalam mengatasi hambatan – hambatan tersebut diatas , antara lain sebagai berikut :

1) Dengan pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kualitas dan profesionalisme karyawan dengan cara:
    a) Mengikut sertakan karyawan dalam pendidikan baik formal maupun informal seperti pelatihan karyawan baru dan pelaksanaan magang kenegara Jepang.
    b) Menghargai karyawan yang atas inisiatif sendiri melanjutkan kuliah / sekolah ke jenjang yang lebih tinggi.
    c) Wewajibkan setiap atasan sebagai manajer sumber daya manusia untuk membina, mendidik dan melatih para karyawan bawahannya secara langsung dan terkoordinir.

d) Mengadakan cramah – ceramah.

2) Diadakan rapat berkala karena dengan cara ini baik pemimpin maupun bawahan dapat mengetahui perkembangan kondisi perusahaan. Memberikan sanksi langsung bagi karyawan yang melanggar peraturan kerja dengan terlebih dahulu melihat tingkat pelanggarannya baik tertulis maupun lisan. Dalam hal ini biasanya perusahaan memberikan surat peringatan kemudian membrikan tenggang waktu kepada karyawan untuk memperbaiki diri, dan bila tetap melakukan pelanggaran, maka akan dikirim urat peringatan yang kedua dan seterusnya sampai yang ketiga dan apbila tetap melanggar mka akan di keluarkan dari perusahaan sesuai dengan pasal 15 Peraturan Kerja Bersama (PKB).
3) Mengupayakan pemberian kompensasi langsung tepat pada waktunya dan di berikan berbagai tunjangan serta pemberian berbagai penghargaan atas hasil kerja dan pelaksanaan tugasnya. Selain itu perusahaan juga berusaha untuk meningkatkan pemberian kompensasi dengan melihat kemajuan perusahaan.
4) Menanamkan rasa loyalitas dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan.
5) Menambah berbagai fasilitas yang di perlukan karyawan seperti fasilitas olah raga, dan fasilitas kesehatan.