

BAB II

PROFIL PT. PANTJATUNGGAL KNITTING MILL SEMARANG

2.1 PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Bab ini akan memberikan penjelasan tentang profil PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Dengan ini diharapkan dapat memberikan gambaran umum pada objek penelitian yang dituju,

2.1.1 Sekilas Tentang PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang yakni perusahaan dalam bidang pakaian atau industri garmen. Perusahaan ini mulai beroperasi pada tahun 1980. Perusahaan yang masih berstatus PT (Perseroan Terbatas) ini masuk dalam kategori Perusahaan Swasta Nasional. Pantjatunggal memiliki ijin melakukan perdagangan dari Kementrian Perdagangan No.045/Daglu-21/Kp/Ept/III/1984. Resmi mendapatkan ijin tepat pada tanggal 13 Maret 1984 yang berada di wilayah Simongan tepat di Jalan Simongan Raya No.98, Ngemplak Simongan, Semarang Barat, Kota Semarang.

Perusahaan sampai hari ini memproduksi berbagai macam produk rajutan dan anyaman yang fokus pada ekspor saja. Ekspor yang dipenuhi adalah ekspor dari banyak negara seperti Amerika, Kanada, Eropa dan Asia. Perusahaan telah memenuhi permintaan luar negeri yang besar untuk produk berkualitas tinggi dengan terus meningkatkan pengetahuan, mesin dan sistem komputer untuk mencapai visi dan misi. PT. Pantjatunggal Knitting Mill berpusat di daerah Simongan Semarang, dan memiliki cabang di daerah Semarang Utara yaitu tepatnya di Jalan Mpu Tantular Semarang. Cabang lainnya lagi ada di daerah Boyolali. Jika jumlah karyawan industry PT. Pantjatunggal Knitting Mill di pusat sudah mencapai tiga ribu karyawan, jumlah karyawan di

perusahaan Pantjatunggal Knitting Mill di cabang Mpu Tantular sampai saat ini sejumlah 1.054 orang di mana dalam jumlah itu terdiri dari laki-laki sebanyak 142 orang dan perempuan sebanyak 912 orang. Termasuk staf kantor, pekerja tetap, satpam perusahaan dan manajemen perusahaan. Perusahaan memiliki lebih dari dua ribu mesin garmen manufaktur yang memungkinkan untuk menghasilkan lebih dari enam ratus ribu potong pakaian per bulan.

Pada awal berdirinya perusahaan ini diberi nama bernama SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) yang hanya digunakan sebagai formalitas dalam perusahaan pada tahun 1990. Kemudian pada tahun 2002 terjadi aksi mogok masal para karyawan untuk menuntut kesejahteraan. Oleh karenanya beberapa karyawan lantas berinisiatif untuk bergabung bersama Serikat Pekerja Textil, Sandang dan Kulit (SPTSK), kemudian serikat pekerja tersebut disatukan dengan SPN (Serikat Pekerja Nasional). Namun, tahun 2006 terdapat perbedaan pendapat yang menimbulkan perselisihan antar dua pengurus kubu yang kemudian didirikan sebuah kongres SPN. Pada akhirnya, serikat pekerja kemudian bersatu dengan KSP dan diresmikan pada tanggal 1 April 2014 setingkat Kota Semarang.

Dalam proses didirikannya Serikat Pekerja PT. Pantjatunggal Knitting Mill itu dipromotori oleh para karyawan yang merasa haknya tidak diacuhkan perusahaan. Dirasa oleh karyawan bahwa kebijakan atau aturan yang telah ditetapkan pada masa itu kurang memihak dan menguntungkan karyawan, oleh karenanya mereka mendiskusikann hal tersebut pada sesama karyawan dalam mengambil ketetapan untuk menegakkan serikat pekerja. Penegakan itu didasari oleh Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja pada pasal 5 yang diuraikan sebagai berikut; “setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota Serikat Pekerja/Serikat Buruh.”.

Dorongan untuk mendirikan Serikat Pekerja disebabkan karena pada masa itu di perusahaan tidak memiliki wakil karyawan sehingga menimbulkan perasaan bahwa setiap

kebijakan yang telah ditetapkan tidak memihak status karyawan sama sekali. Karyawan merasa bahwa Serikat Pekerja sebagai wakil pekerja perlu adanya agar bisa menyampaikan aspirasi para karyawan kepada perusahaan. Para anggota Serikat Pekerja adalah mereka yang sudah berstatus menjadi karyawan tetap namun kriteria itu tidak mutlak karena Serikat Pekerja PT. Pantjatunggal Knitting Mill memberikan kebebasan pada tiap individu untuk bergabung atau tidak.

2.2 Visi dan Misi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki visi dan misi dalam meraih capaian target atau tujuan yang ditetapkan perusahaan. Dalam melaksanakan perannya sebagai perusahaan garmen yang memproduksi barang-barang berkualitas, diperlukan visi dan misi yang mampu memperkuat serta mengingatkan para anggota organisasi agar tidak melenceng dari tujuan utamanya. Adapun visi dan misi dari PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah sebagai berikut:

2.2.1 Visi Perusahaan

Visi PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah menjadikan perusahaan garment yang berkelas dunia.

2.2.2 Misi Perusahaan

Misi PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah memberikan kepuasan pelanggan melalui perbaikan terus menerus serta menjaga dan melindungi merk dagang pelanggan.

2.2.3 Gambar Visi dan Misi Perusahaan

Gambar 2.1



Sumber: HRD PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang

Agar tercapai visi dan misi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang, tulisan visi dan misi tersebut diletakkan ditempat yang mudah dilihat oleh seluruh karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang. Visi dan misi sebaiknya tidak hanya ditempel diruang-ruang pimpinan melainkan juga di ruang terbuka. Diharapkan dengan mudahnya karyawan membaca visi dan misi maka komunikasi dan hubungan antar sesama karyawan maupun dengan pimpinan akan berkembang lebih baik lagi sehingga kinerja karyawan untuk bekerja lebih baik juga akan meningkat.

2.3 Logo Perusahaan

Setiap perusahaan atau organisasi sudah pasti memiliki logo sebagai sebuah simbol pada identitas visual yang memiliki makna tertentu. Logo dari perusahaan PT. Pantjatunggal Knitting Mill adalah sebagai berikut:

Gambar 2.2



Sumber: HRD PT. Pantjatunggal Kniting Mill Semarang

Huruf P dalam logo tersebut memiliki arti yaitu Pantjatunggal. Pantjatunggal sendiri merupakan gabungan dari dua kata, pantja/panca berarti lima sedangkan tunggal berarti satu. Jika digabungkan, kata Pantjatunggal dapat diartikan sebagai lima bersaudara yang bersatu.

2.4 Data Kompensasi Perusahaan

Dalam meningkatkan motivasi karyawan, perusahaan memberikan kompensasi pada karyawan dengan tujuan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berikut adalah tunjangan yang diterima oleh karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang, sebagai berikut:

1. Gaji/upah yang sesuai dengan standar minimum yang diberikan oleh pemerintah.
2. Upah lembur.
3. Upah sebagai bonus kehadiran. Upah diberikan pada karyawan yang bersangkutan tidak pernah absen dari perusahaan dalam kurun waktu satu bulan penuh.
4. Uang makan dan transportasi.
5. BPJS Kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti.
6. BPJS Ketenagakerjaan (jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja dan kematian).

Hari libur, cuti tahunan dan ijin resmi juga termasuk dalam kompensasi perusahaan. Berikut adalah data kompensasi yang diterima oleh karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang pada tahun 2019, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Data Kompensasi Yang Diterima Karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang Tahun 2019

Gaji (Rp per bulan)	Tunjangan			Fasilitas Kesehatan
	Uang Transportasi (Rp per bulan)	Uang Makan (Rp per bulan)	Hari Raya (Rp per tahun)	
Rp. 2.502.600,00	Rp. 20.000,00	Rp. 40.000,00	Rp. 1.200.000,00	Ada

Sumber: HRD PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Selain kompensasi yang diterima oleh para karyawan tiap bulannya, ada pula kompensasi yang berupa upah lembur yang diberikan kepada karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang sebagai berikut:

Tabel 2.2
Data Upah Lembur Karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Lembur Hari Biasa	
Jam lembur	Rumus lembur
1,5	Gaji pokok : $173 \times 1,5$
2	Gaji pokok : 173×2
Lembur Hari Libur	
Jam lembur	Rumus lembur
2	Gaji pokok : 173×2
3	Gaji pokok : 173×3
4	Gaji pokok : 173×4

Sumber: HRD PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

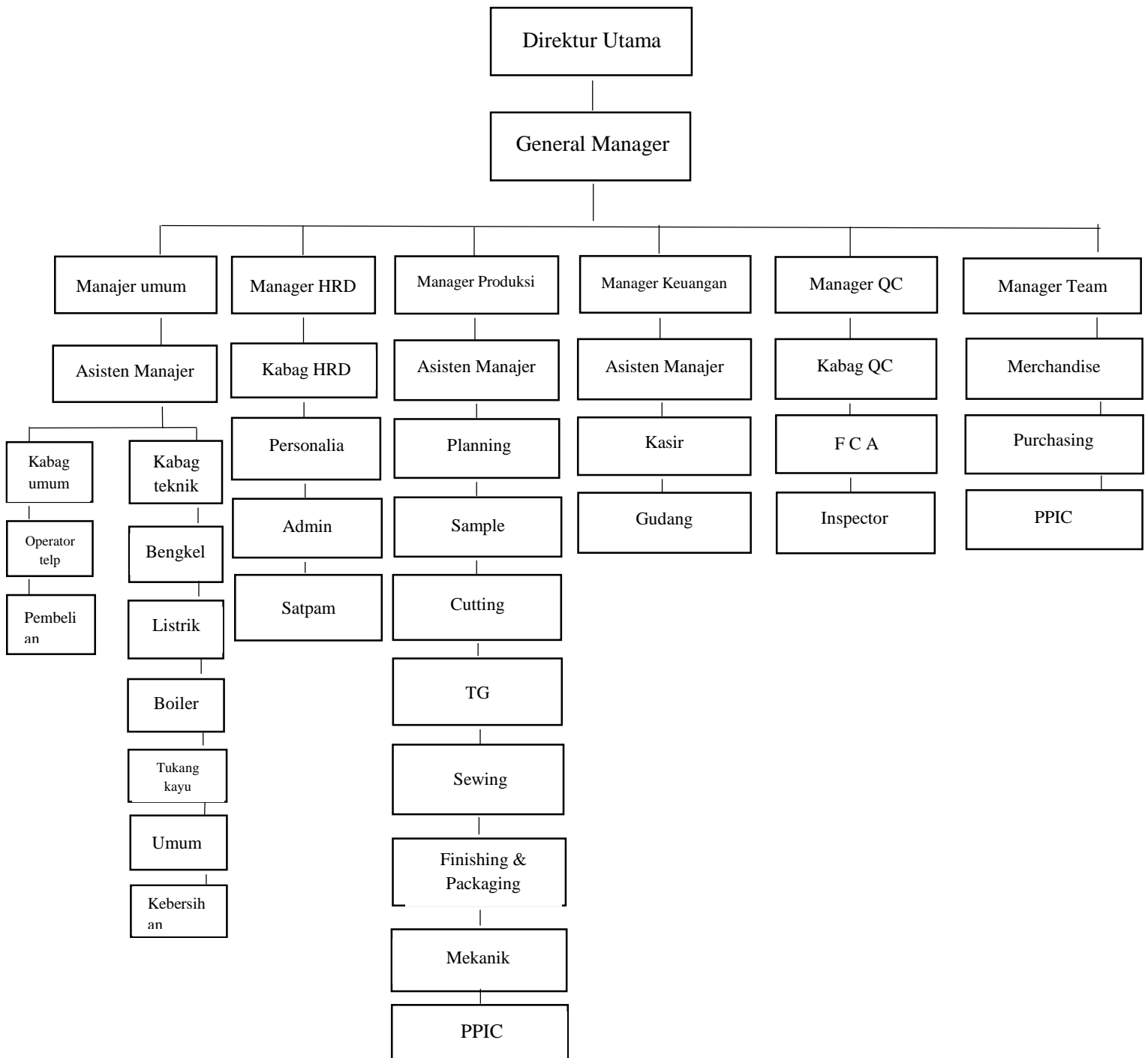
2.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi diperlukan untuk mempermudah perusahaan dalam menca[ai tujuannya. Dengan adanya struktur dalam organisasi ini mempermudah dalam mengetahui kesalahan-kesalahan atau penyimpangan selama berjalannya suatu kegiatan. Selain itu, adanya struktur organisasi ini juga memberikan tanggung jawab pada masing-masing karyawan yang

menjabat sesuai dengan devisinya, sehingga mereka dapat mengerjakan tugasnya dengan baik.

Berikut adalah gambaran struktur organisasi PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang:

Gambar 2.2
Struktur Organisasi PT. Pantjatunggal Knitting Mill



Gambaran struktur organisasi pada gambar 2.2 menunjukkan bahwa alur dari struktur organisasi yaitu ke samping dan ke bawah, dimulai dari pimpinan organisasi kepada unit dibawahnya hingga ke unit terendah dari organisasi. Alur ke bawah dapat diartikan bahwa pemimpin hanya bisa mengomando atau memberikan arahan pada unit di bawahnya karena deretan struktur organisasi yang menyamping memiliki tugas atau peran yang berbeda-beda. Pada bagian produksi, di bawah naungan manager, terdapat supervisor dan chip yang menjadi pimpinan langsung bagi para karyawan produksi selama pelaksanaan pekerjaan dalam sehari-hari. Beberapa unit atau bagian dalam produksi ini memiliki tanggung jawab masing-masing. Hal ini dikarenakan proses produksi dilakukan secara bertahap. Tiap unit tidak dapat melakukan pekerjaan mereka sendiri, oleh sebab itu antar unit harus memiliki hubungan kerja yang baik agar tercipta sebuah harmonisasi kegiatan antar unit kerja.

2.6 Produk

Produk yang dihasilkan oleh PT. Pantjatunggal Knitting Mill berupa baju, kaos, jaket, celana, dan lain sebagainya. Adapun merk produk yang dihasilkan oleh perusahaan ini diantaranya yaitu:

1. HBI
2. SS HBI
3. SOT
4. OAKLEY
5. TCHIBO
6. DICKIES
7. LECOQ
8. BENCH
9. HOLLIT
10. CMT EMBA

11. CMT TUNG HONG
12. DELTA AIRLINE
13. AMERIKA AIRLINE
14. MARIKA
15. OTG, dan lain sebagainya.

2.7 Gaya Kepemimpinan

2.7.1 Gaya Kepemimpinan di Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Sejalan dengan teori yang digunakan, gaya kepemimpinan merupakan suatu tindakan, cara, dan pikiran dari seseorang yang berpengaruh dalam dalam organisasi. Gaya kepemimpinan erat kaitannya dengan kemampuan atau keahlian yang dipunyai pimpinan dalam mempengaruhi persepsi karyawan, cara kerja karyawan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehari-hari. Perilaku pemimpin dalam bekerja dapat mempengaruhi perilaku anggota lain yang kemudian dapat menciptakan suasana nyaman dan suatu kebersamaan yang baik untuk mencapai keberhasilan organisasi. Gaya kepemimpinan yang tepat dapat membentuk kepercayaan, tingkat toleransi yang tinggi antar karyawan, serta fokus yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Dari hasil wawancara dengan kepala HRD PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang, gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan ini cukup baik dan fleksibel. Jalinan komunikasi yang terjaga dengan baik antar pimpinan dan karyawan serta antar sesama karyawan yang menjadi alasan utama terciptanya hubungan yang baik. Karyawan tidak sungkan saat mengutarakan pendapat mereka tentang suatu hal yang berhubungan dengan pekerjaan mereka karena telah disediakan platform yang menampung kritik dan saran dari karyawan. Selain itu, pimpinan juga terbuka dalam memberikan informasi tentang pekerjaan sekaligus memberikan arahan kepada karyawan mengenai target yang harus dicapai dengan cara penyampaian yang bisa diterima baik oleh para karyawan. Pada saat-saat tertentu, hubungan pimpinan dan karyawan tampak seperti

rekan biasa, itu sebabnya hubungan komunikasi selalu terjalin dengan baik dikarenakan pimpinan tersebut mampu menempatkan diri sesuai dengan tugas dan kewajibannya dengan benar.

2.8 Iklim Komunikasi Organisasi

2.8.1 Iklim Komunikasi Organisasi di Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Sejalan dengan teori yang digunakan, iklim komunikasi organisasi merupakan hasil dari interaksi antar anggota organisasi, dengan demikian iklim komunikasi dalam organisasi bersifat statis atau berubah-ubah dan terus mengalami perkembangan. Organisasi adalah sebuah sistem di mana bagian dalam sistem tersebut adalah orang dan perilaku individu di dalam organisasi seperti bagaimana individu berinteraksi dengan anggota maupun pimpinannya, di mana ia menempatkan posisi sesuai dengan peran dan struktur formal yang dihubungkan melalui komunikasi sehingga dapat menghasilkan sebuah iklim komunikasi dalam organisasi. Dalam sebuah sistem erat kaitannya dengan saling ketergantungan terhadap suatu komponen terhadap komponen yang lain, oleh karenanya satu faktor yang disebabkan satu komponen dapat sangat berpengaruh pada jalannya pekerjaan komponen lain. Begitu pula dengan pola hubungan antar pimpinan dengan anggota organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala HRD Pantjatunggal; Knitting Mill agar iklim komunikasi organisasi di PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang dapat berjalan dengan baik maka dilakukan kegiatan-kegiatan yang kiranya bisa merekatkan hubungan masing-masing anggota organisasi. Kegiatan tersebut diantaranya adalah sebagai berikut :

No.	Nama Kegiatan
1.	Rapat P2K3 per bulan
2.	Rapat Bipartit per bulan
3.	Disediakan kotak saran yang disebar di lima tempat.

4.	Adanya SMS Hotline untuk Pengaduan
----	------------------------------------

2.9 Motivasi Kerja

2.9.1 Motivasi Kerja di Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Motivasi kerja adalah suatu perangkat kerja yang dianggap abstrak, tetapi pengaruh dari motivasi kerja ini bisa jadi sangat relevan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi tersebut dapat diberi kesimpulan bahwa motivasi merupakan dorongan pada diri sendiri yang mempengaruhi pikiran, persepsi seseorang, serta tindak laku seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja ini erat kaitannya dengan perilaku anggota organisasi sehingga dapat menciptakan sikap dan kerjasama yang baik antar anggota yang kemudian akan mencapai keberhasilan organisasi.

Seorang pimpinan dituntut untuk bisa memberikan dorongan positif pada karyawan guna meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil wawancara pada Kepala HRD Bagian Produksi, telah dilakukan beberapa upaya dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan, beberapa diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Gaji/upah yang sesuai dengan standar minimum yang diberikan oleh pemerintah.
2. Upah lembur.
3. Upah sebagai bonus kehadiran. Upah diberikan pada karyawan yang bersangkutan tidak pernah absen dari perusahaan dalam kurun waktu satu bulan penuh.
4. Uang makan dan transportasi.
5. BPJS Kesehatan untuk karyawan dan keluarga inti.
6. BPJS Ketenagakerjaan (jaminan hari tua, pensiun, kecelakaan kerja dan kematian)

2.10 Kinerja Karyawan

2.10.1 Kinerja Karyawan di Pantjatunggal Knitting Mill Semarang

Dalam organisasi, kinerja karyawan berperan penting di mana memiliki hubungan langsung antara unsur manusia atau anggota organisasi dan organisasi itu sendiri. Karyawan sangat menentukan kinerja organisasi, sebab itulah kinerja organisasi dapat diukur dari tampilan kerja karyawannya. Organisasi juga dapat melakukan beberapa kegiatan yang mampu meningkatkan semangat kerja, dengan kata lain organisasi juga melakukan sebuah upaya berupa kegiatan-kegiatan yang dapat memberikan dorongan karyawan untuk bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik.

Dari hasil wawancara dengan karyawan PT. Pantjatunggal Knitting Mill Semarang, perusahaan selalu memberikan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui berbagai macam upaya seperti :

1. Peningkatan kompetensi karyawan
2. Upah karyawan sesuai dengan hasil kerja yang transparan.
3. Upah bagi karyawan lembur.