

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH PENEGAKAN DISIPLIN DAN HUBUNGAN
INDUSTRIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
DIVISI UNDERGROUND PRODUCTION PT. FREEPORT
INDONESIA DI PAPUA**



UNIVERSITAS TERBUKA

**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen Sumber Daya Manusia**

Disusun Oleh :

SYAMSUL HUDA

NIM. 500070187

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

Pada tiga tahun terakhir, Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua melakukan aksi solidaritas yang mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Hubungan Industrial (PHI). Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi permasalahan terkait penegakan disiplin dan hubungan industrial yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua dengan sampel penelitian 278 karyawan yang dihitung dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala likert. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil Uji t membuktikan bahwa terdapat pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung penegakan disiplin sebesar 5,015 signifikan pada $\alpha = 1\%$. Hasil penelitian juga membuktikan terdapat pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan dengan nilai t hitung hubungan industrial sebesar 2,892 signifikan pada $\alpha = 1\%$.
Kata kunci: penegakan disiplin, hubungan industrial, produktivitas

ABSTRACT

Three years ago, the Division of Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua done solidarity action which ignores the Collective Labour Agreement and Industrial Relations Agreement. This indicates a problem related to the enforcement of discipline and industrial relations which will affect productivity. This purpose of this study analyzes the effect of discipline and industrial relations on employee productivity Division of Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua. This study uses a quantitative approach to the type of causal research. The population are employees of the Division of Underground Production PT Freeport Indonesia, while the sample is 278 employees Underground Production Division of PT Freeport Indonesia in Papua which is calculated by the formula Slovin. The research instrument was a questionnaire with Likert scale. Data analysis was performed with the classical assumption, the analysis of multiple determination coefficient, multiple linear regression analysis and hypothesis. The results showed the influence of discipline on employee productivity division of underground production of PT Freeport Indonesia in Papua, as evidenced by the results of testing the hypothesis using t which is obtained t value for the variable disciplinary (X1) of 5.015 with a significant value obtained 0,000. In addition, the results showed the influence of harmonious industrial relations to employee productivity division Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua, as evidenced by the results of testing the hypothesis with the t testin which obtained t value for variable industrial relations (X2) amounted to 2,892 with significant values were obtained for 0,004.
Keywords: Enforcement of discipline, Industrial Relations and Productivity

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “ Pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktifitas karyawan divisi Underground production PT Freeport Indonesia di Papua adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jakarta, 09 Januari 2016
yang menyatakan



Syamsul Huda
NIM : 500070187

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan divisi Underground production PT Freeport Indonesia di Papua

Penyusun TAPM : Syamsul Huda
 NIM : 500070187
 Program Studi : Magister Manajemen
 Hari/Tanggal : Sabtu, 09 Januari 2016

Menyetujui :

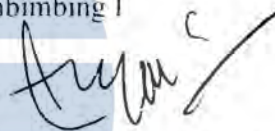
Pembimbing II



Dr. Ali Muktivanto, M.Si

Nip :

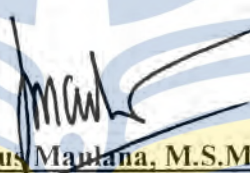
Pembimbing I



Ir. Arvana Satrva, MM., Ph.D

Nip : 06803020

Penguji Ahli

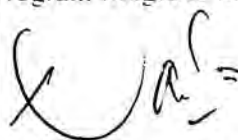


Dr. Agus Maulana, M.S.M

Nip :

Mengetahui.

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
 Program Magister Manajemen



Mohamad Nasoha, SE., M.Sc

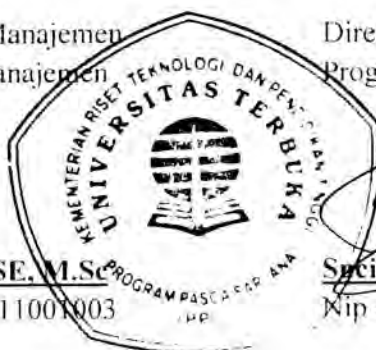
Nip:19781111 2005011001003

Direktur
 Program Pascasarjana



Sriati, M.Sc., Ph.D

Nip : 19520213 198503 2 001



**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : **Syamsul Huda**
NIM : **500070187**
Program Studi : **Magister Manajemen – SDM**
Judul TAPM : **Pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan divisi Underground production PT Freeport Indonesia di Papua**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada : **Hari Sabtu tanggal 09 Januari 2016**

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Hari/Tanggal : **Sabtu, 09 Januari 2016**
Waktu : **14.15 s/d 16.15 Wib**
Dan telah dinyatakan : **LULUS**

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji
Dr. Sardjijo, M.Si

Penguji Ahli
Dr. Agus Maulana, M.S.M

Pembimbing I
Ir. Aryana Satrya, MM., Ph.D

Pembimbing II
Dr. Ali Muktiyanto, M.Si



.....
.....
.....
.....

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Allah SWT, sang pencipta langit dan bumi serta segala isinya yang telah melimpahkan rahmat, serta kasih sayang-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penulisan Tesis Tugas Akhir Program Magister (TAPM) ini.

Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan dan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed., Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka
2. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D dan Ibu Maya Maria, SE., MM selaku Direktur pascasarjana dan ketua bidang ilmu ekonomi dan manajemen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
3. Bapak Dr. Sardjjo, M.Si selaku Kepala UPBJJ-UT Jayapura sebagai penyelenggara Program Pascasarjana;
4. Bapak Dr. Agus Muulana, M.S.M dan Bapak Prof. Dr. Andrianto Widjaja, M.Sc., CPM (AP) selaku penguji dan pembimbing ahli yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
5. Bapak Ir. Aryana Satrya, MM., Ph.D dan Bapak Dr. Ali Muktiyanto, M.Si selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah banyak memberikan pengarahan dan bimbingan kepada saya dalam menyelesaikan TAPM ini;
6. Bapak-bapak Dosen Pengajar dari Universitas Indonesia selaku Staf Pengajar Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana UPBJJ – Universitas Terbuka Jayapura yang relaah mondar mandir Jakarta – Tembagapura untuk memberikan perkuliahan
7. Bapak Ir Hengky Rumbino, Bapak Ir Sonny Suryanto, Bapak Ir Syukriadi, selaku Vice President, Manager dan General Superintendent Underground yang telah memberikan ijin dan membantu dalam penelitian.
8. Bapak Benny Johannes, Bapak Ham Kora, SE, MM, Bapak Dr H Taryono, SE, MBA, MSi, MHi, Bapak Toto Hidayat selaku Vice President, Senior Manajer, Depthead dan Superindendent UG workplace compliance PT Freeport Indonesia Tembagapura Papua yang telah meberikan ijin dan bantuan dalam menempuh kuliah pasca sarjana program magister manajemen

9. Ibu Syafi'atun Thohir, Bapak Haji Muhammad Muhyiddin Jaiz, beliau orang tua kandung tersayang dan semua keluarga, Kak Abdul Hakim, Yuk Rahmahwati, adik Muhammad Nasihin, Hafid, Syuhadak, Zaitun, Nadlir dan yang terahir adik Qomaruddin yang memberikan do'a dan dukungan selama kuliah dan penulisan TAPM ini;
10. Ibu Hj. Sulaesa Qabul, Bapak Haji Musam Hamid. beliau mertua tercinta yang selalu memberikan do'a dan dorongan kuliah sampai penulisan TAPM
11. Sayangku adik Suharnik Musam. Istriku tercinta yang selalu sabar dan memotivasi untuk kuliah, relah menemani, membantu dalam rangka penulisan TAPM ini
12. Anak-anakku tercinta, yaitu nanda Syafi'atul Ummah yang sedang kuliah semester VI ITS, jurusan teknik mesin, nanda Saifullah Hidayat yang sedang kuliah semester II UIN Sunan Ampel Surabaya, jurusan Ekonomi Syari'ah, nanda Abdul Aziz Asy syifa', kelas II, SMA Unggulan BPPT Al Fattah Siman Lamongan dan nanda Muhammad Muhyiddin Qabul, Kelas III MTs. Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang atas semua doa, dukungan dan bantuan yang telah diberikan dalam penyelesaian TAPM ini.
Penulisan Tesis ini sebagai tugas akhir kuliah S-2 Pasca sarjana Universitas terbuka sebagai tanda sudah lulus dengan harapan, sebagai orang tua walaupun sudah berumur setengah abad namun terus berusaha mencari ilmu sampai luang lahat untuk mengamalkan Hadits Nabi, oleh karenanya putra putriku tersayang pergunakanlah waktu mudamu giat mencari ilmu di Pondok Pesantren dan meraih akademik tertinggi, menjadi anak Sholeh Sholihah yang berbakti pada kedua orang tua, tha'at pada Allah dan Rasul dan bermanfaat bagi sesamanya menuju keberhasilan Dunia akhirat, amien.
13. Bapak H Leli Somantri dan Ibu Hajjah, Bapak H Kusnan, Bapak H Zubaedi selaku teman dekat yang selalu membantu dan mendukung dalam penyelesaian TAPM ini;
14. Seluruh rekan-rekan Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Manajemen kelompok belajar Tembagapura Papua angkatan pertama tahun 2014, atas bantuan dan dukungannya selama menempu studi, penelitian dan dalam penulisan TAPM ini;
15. Seluruh pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang sudah membantu dalam penyelesaian TAPM ini.

Saya menyadari TAPM ini belum sempurna, namun harapan saya semoga TAPM ini bermakna bagi seluruh pembaca. Semoga Allah memberkati kita semua. Amien.

Jakarta, 09 Januari 2016

Penyusun,
Syamsul Huda Muhyiddin

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	li
Lembar Pernyataan.....	lii
Lembar Persetujuan TAPM.....	Iv
Lembar Pengesahan.....	V
Kata Pengantar.....	Vi
Daftar Isi.....	Viii
Daftar Tabel.....	Xi
Daftar Gambar.....	Xii
Daftar Lampiran.....	Xiii
BAB I PENDAHULUAN	01
1.1. Latar Belakang Masalah.....	01
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian	10
1.4. Manfaat Penelitian	11
1.4.1 Manfaat Teoritis	11
1.4.2 Manfaat Praktis.....	11
1.5. Sistematika Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1 Penegakan Disiplin.....	13
2.1.1 Pengertian Disiplin dan Kedisiplinan	13
2.1.2 Upaya-upaya dalam Penegakan Disiplin	14
2.1.3 Aspek-aspek dalam Penegakan Disiplin.....	15
2.1.4 Pentingnya Penegakan Disiplin bagi Perusahaan.....	18
2.2 Hubungan Industrial.....	19
2.2.1 Pengertian Hubungan Industrial	19
2.2.2 Pengukuran Hubungan Industrial	21
2.2.3 Jenis-jenis Hubungan Industrial	25
2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Industrial.....	26
2.2.5 Tahapan Terbentuknya Hubungan Industrial yang Harmonis.....	27
2.3 Produktivitas	30
2.3.1 Pengertian Hubungan Industrial	30
2.3.2 Pengukuran Produktivitas	31
2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	33
2.4 Penelitian Terdahulu	35
2.5 Hubungan Antarkonsep.....	45
2.6 Model Analisis	48
2.7 Hipotesis	48
BAB III METODE PENELITIAN.....	49
3.1 Jenis Penelitian.....	49

3.2 Pendekatan Penelitian	49
3.3 Metode Penelitian	49
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	50
3.4.1 Populasi	50
3.4.2 Sampel	50
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel	52
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel	52
3.5.1 Variabel Penelitian	52
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	52
3.6 Instrumen Penelitian	55
3.7 Metode Pengumpulan Data	57
3.8 Metode Analisis Data	57
3.8.1 Penyajian Data	57
3.8.2 Analisis Data	58
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA	63
4.1 Gambaran Umum PT Freeport Indonesia	63
4.1.1 Profil PT Freeport Indonesia	63
4.1.2 Visi dan Misi PT Freeport Indonesia	65
4.2 Analisis Data	65
4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	65
4.2.1.1 Uji Validitas	65
4.2.1.2 Uji Reliabilitas	68
4.2.2 Hasil Penelitian	69
4.2.2.1 Profil Responden	69
4.2.2.2 Frekuensi dan Rata-Rata Jawaban Responden ...	77
4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik	85
4.2.2.3.1 Uji Normalitas	85
4.2.2.3.2 Uji Multikolinieritas	86
4.2.2.3.3 Uji Heterokedastisitas	87
4.2.2.3.4 Uji Autokorelasi	88
4.2.2.4 Analisis Linier Berganda	89
4.2.2.5 Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi	91
4.2.2.6 Pengujian Hipotesis	91
4.2.2.6.1 Uji t	91
4.2.2.6.2 Uji F	92
4.3 Interpretasi	93
4.3.1 Pengaruh Penegakan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia	93
4.3.2 Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	100
5.1 Kesimpulan	100
5.2 Saran	101
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Produksi yang Dihasilkan pada Bagian <i>Underground</i>	02
Tabel 1.2 Tabel 1.2 Jumlah Pelanggar pada bagian <i>Underground</i>	03
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Proporsional	51
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	53
Tabel 4.1 Uji Validitas Penegakan Disiplin (X_1)	66
Tabel 4.2 Uji Validitas Hubungan Industrial (X_2)	67
Tabel 4.3 Uji Validitas Produktivitas (Y)	67
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	69
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan.....	71
Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	74
Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah Dengan Perusahaan	76
Tabel 4.12 Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Penegakan Disiplin	78
Tabel 4.13 Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Hubungan Industrial	81
Tabel 4.14 Frekuensi dan Nilai Rata-rata Variabel Produktivitas.....	84
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	87
Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda.....	89
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Parsial	90
Tabel 4.18 Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	91
Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis dengan Uji T	92
Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis dengan Uji F.....	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Analisis	48
Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	70
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	72
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	75
Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah Dengan Perusahaan	77
Gambar 4.8 <i>Normal Probability Plot</i>	86
Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	88

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran hasil Printout SPSS versi 22.....	106
Lampiran hasil produksi <i>Underground</i> tahun 2010-2014	123
Lampiran hasil sidang peradilan panel Arbitrase tahun 2015.....	128
Lampiran pedoman pelaksanaan keputusan panel Arbitrase khusus meret 2015	131
Lampiran abstrak.....	140
Lampiran Kuesioner	151
Lampiran surat ijin penelitian dari Universitas terbuka.....	106
Lampiran daftar riwayat hidup penulis.....	107

BAB I PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

PT Freeport Indonesia merupakan perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan yang bergerak dalam bidang penambangan serta pemrosesan dan eksplorasi bijih yang di dalamnya mengandung tiga elemen, yakni tembaga, perak, serta emas. PT Freeport Indonesia ini melakukan operasi di daerah yang memiliki dataran tinggi yakni di Kabupaten Timika Provinsi Papua dengan melakukan pemasaran konsentrat yang memiliki kandungan tembaga, emas, serta perak ke seluruh penjuru dunia. PT Freeport Indonesia memiliki operasi pertambangan di Provinsi Papua berdasarkan pada Kontrak Karya yang ditandatangani bersama dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 30 Desember 1991.

Visi dari PT Freeport Indonesia adalah menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat dan bangsa. Sedangkan misi dari PT Freeport Indonesia adalah berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia, tanggung jawab sosial dan lingkungan hidup serta keselamatan dan kesehatan kerja.

Material yang ditambang oleh PT Freeport Indonesia terdiri dari tiga jenis logam yaitu tembaga, emas dan perak. Pada kurun waktu satu hari, jumlah produksi

PT Freeport Indonesia 250 ton ore material dan pihak PT Freeport Indonesia mengaku memiliki tambang sebanyak 2,8 miliar ton. Sedangkan dalam

kurun waktu satu tahun, tambang PT Freeport Indonesia dapat menghasilkan 1 juta *ounce*. Dari jumlah 1 ton material tersebut, persentasenya adalah 1% emas dan 2,6% tembaga (detik.com, 2014).

Berdasarkan hal tersebut, diketahui bahwa PT Freeport Indonesia merupakan perusahaan pertambangan yang memiliki produktivitas tinggi. Namun pada sisi lain terdapat suatu permasalahan yang dianggap berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT Freeport Indonesia. Pada empat tahun terakhir, PT Freeport Indonesia di Papua khususnya Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua melakukan aksi solidaritas dan tidak masuk kerja dengan alasan mogok kerja dan aksi tersebut mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Hubungan Industrial (PHI).

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi permasalahan terkait penegakan disiplin dan hubungan industrial yang berdampak pada produktivitas. Pada kurun waktu empat tahun terakhir jumlah produksi pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua menunjukkan jumlah yang fluktuatif. Apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan divisi *Underground Production* yang melakukan pelanggaran kedisiplinan, akan tampak pada Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.1 Jumlah Produksi yang dihasilkan pada bagian *Underground*

Tahun	Triwulan 1 (dmt)	Triwulan 2 (dmt)	Triwulan 3 (dmt)	Triwulan 4 (dmt)	Rerata (dmt)
2010	7,123,595	7,173,051	7,294,909	7,742,250	29,333,805
2011	7,375,553	5,033,678	4,160,420	2,872,890	19,442,541
2012	3,121,192	4,251,036	4,615,129	4,905,651	16,893,007
2013	5,577,459	2,954,342	4,531,392	5,762,501	18,825,694
2014	4,712,720	4,759,121	5,487,748	4,006,351	18,965,940

Sumber : PT Freeport Indonesia

Tabel 1.2 Jumlah Pelanggar Kedisiplinan pada bagian *Underground*

Tahun	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
2010	52	41	34	43
2011	23	39	29	15
2012	10	24	39	39
2013	57	45	60	50
2014	56	21	37	372

Sumber : PT Freeport Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 dan Tabel 1.2 tersebut, pada triwulan pertama sampai triwulan keempat di tahun 2010 telah terjadi peningkatan jumlah produksi tambang, namun kondisi berbeda tampak pada jumlah karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan. Terlihat bahwa trennya mengalami penurunan hingga triwulan 3 tahun 2010, namun pada triwulan 4 mengalami peningkatan jumlah pelanggar kedisiplinan sebanyak 43 orang.

Kemudian pada tahun 2011, triwulan pertama sampai triwulan keempat menunjukkan penurunan. Namun pada jumlah pelanggar kedisiplinan di tahun yang sama, terlihat mengalami tren yang menurun, hanya di triwulan kedua sempat melonjak hingga menjadi 39 pelanggar kedisiplinan. Apabila dilihat produktivitas dari bagian *Underground*, di triwulan keempat terjadi penurunan produktivitas sebesar 2,341,875 dmt, yang merupakan penurunan produktivitas tertinggi di tahun 2011 kondisi ini dipengaruhi oleh adanya pemogokan total pertama yang dilakukan oleh karyawan PT Freeport Indonesia termasuk didalamnya karyawan *Underground* sampai awal tahun 2012 dengan hasil akhir karyawan disuruh kembali kerja normal tanpa adanya tindakan disiplin apapun (diputihkan) hal ini yang mengakibatkan terjadinya pengulangan pelanggaran tindakan disiplin berikutnya termasuk pemogokan.

Selanjutnya pada tahun 2014 triwulan keempat, terlihat bahwa jumlah pelanggar kedisiplinan pada bagian *Underground* cukup besar, yakni sebesar 372

orang. Kondisi ini dipengaruhi oleh adanya pemogokan total kedua yang dilakukan oleh karyawan PT Freeport Indonesia termasuk didalamnya karyawan Underground hingga awal tahun 2015, hal tersebut akibat lemahnya penindakan sewaktu pemogokan pertama yang kemudian berdampak pada penurunan produktivitas bagian Underground menjadi 4.006,351 dmt, yang pada triwulan ketiga sempat mencapai angka 5.487.748 dmt.

Setelah adanya pemogokan total kedua yang dilakukan oleh karyawan tersebut, evaluasi dilakukan oleh pihak manajemen dan dilakukan pembentukan pengadilan arbitrase khusus untuk mengadili dan memutuskan kasus pemogokan kedua ini dengan hakim yang dibentuk dari pihak Manajemen dan pihak serikat pekerja (SPSI) yang bersidang selama kurang lebih 3 bulan dan akhirnya memutuskan dan menetapkan sebagai berikut :

Pertama : Penghentian pekerja oleh sekelompok pekerja tanggal 1 sampai dengan 12 Oktober 2014 tidak sesuai dengan peraturan perundangan dan PKB-PHI PTFI, dan dinyatakan tidak sah.

Kedua: Oleh karena alasan-alasan yang dapat dipahami, maka Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Amar Pertama dinyatakan tetap menerima upah dan hak hak lainnya serta tidak dikenai sanksi dalam bentuk apapun

Ketiga : Tindakan penghentian pekerjaan atau menolak untuk bekerja memenuhi panggilan manajemen sejak tanggal 13 Oktober 2014, merupakan tindakan pelanggaran ketentuan tentang disiplin kerja sebagaimana diatur dalam pasal 15 ayat 4 dan 5 bagian PHI dan bukan tindakan mogok kerja yang sah sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.

Keempat : Bagi pekerja yang menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Amar ketiga dalam kurun waktu tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan keputusan ini dibacakan tidak dibayar upahnya selama pekerja yang bersangkutan tidak bekerja. dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi tegoran lisan serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali tindakan dimaksud pada amar ketiga

Kelima : Setiap pekerja yang melakukan pemblokiran jalan atau tindakan menghalang halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja bertentangan dengan PKB-PHI PTFI 2013 - 2015 dan oleh sebab itu upahnya tidak dibayar selama yang bersangkutan tidak bekerja dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi surat peringatan kesatu (SP-1) serta harus menandatangani surat pernyataan tidak mengulangi tindakan serupa.

Ditetapkan di Jakarta tanggal 21 Februari 2015, Panel Arbitrase Khusus, Myra M Hanartani, SH, MA, Ketua merangkap Anggota, Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak, Anggota, R Abdullah, Anggota, Drs. Denny Sihombing, Sekretaris dan Niken Hari Murwati, SH, Sekretaris.(Keputusan hakim arbitrase khusus, 2014)

Dengan keputusan hakim panel Arbitrase khusus yang memberikan tindakan sanksi dan teguran pada karyawan yang mengganggu kedisiplinan perusahaan, maka berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas. Hal tersebut membuat PT Freeport Indonesia harus mempraktikkan secara benar tentang penegakan disiplin dan hubungan industrial pada waktu waktu yang akan datang karena penegakan disiplin dan hubungan industrial yang harmonis akan membantu dalam produktivitas. Produktivitas merupakan hal yang berhubungan

dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut (Mulyadi, 2007).

Produktivitas merupakan kemampuan menghasilkan perbandingan antara *input* dan *output* (Dewi & Aeni, 2012). Produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa cara kerja yang dilakukan sekarang harus lebih baik dari cara kerja yang lalu dan hasil yang dicapai untuk ke depan harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh sekarang (LIPI, 2008).

Konsep produktivitas dapat diartikan dalam berbagai kondisi. Pertama, kondisi *imperfect competition* di mana produktivitas diartikan sebagai *bounded productivity* yang dihitung dengan mengurangkan antara *realization* dan target, serta terdiri dari manajerial dan operasional. Kedua, kondisi *oligopolistic competition* di mana produktivitas diartikan sebagai *systematic productivity* dengan jalan membandingkan sistem yang dimiliki dengan sistem terbaik yang ada. Ketiga, kondisi *hyper competition* di mana produktivitas terdiri dari empat jenis yaitu produktivitas visioner, produktivitas strategis, produktivitas manajerial dan produktivitas operasional (Yuwono *et.al.*, 2007).

Pengukuran terhadap produktivitas dapat dilakukan pada beberapa aspek, yaitu: a) kualitatif, kuantitatif, efektivitas kerja dan efisiensi kerja (Maharlin, 2013); b) produktivitas kerja dan produktivitas modal (Grozdanovic *et al.*, 1998; Spring Singapore, 2011); c) komponen ekonomi, komponen ekologi, komponen sosial dan komponen hukum (Sergii & Ganna, 2014). Rivianto (dalam Sulaeman, 2014) mengemukakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh berbagai faktor yakni keterampilan, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan karyawan, jaminan sosial,

lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial, teknologi, sarana produksi dan kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat Rivianto (dalam Sulaeman, 2014) tersebut diketahui bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas ialah hubungan industrial. Secara garis besar, hubungan industrial terbagi menjadi dua jenis yaitu *man power marketing* dan *man power management*. *Man power marketing* atau pemasaran tenaga kerja membahas tentang penentuan syarat-syarat kerja yang akan diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja yang ada. Sedangkan, *manpower management* membahas tentang pelaksanaan syarat-syarat kerja dan berbagai permasalahan serta pemecahannya sehingga proses ini terjadi setelah karyawan bergabung dengan perusahaan (Wardaningsih, 2011).

Pada dasarnya hubungan industrial terdiri dari pembentukan perjanjian kerja atau perjanjian kerja bersama, kewajiban pekerja atau buruh melakukan pekerjaan, kewajiban pengusaha membayar upah kepada pekerja atau buruh, berakhirnya hubungan industrial dan cara menyelesaikan perselisihan antara pihak-pihak yang bersangkutan dengan baik (Rumimpunu, 2014). Selanjutnya, terdapat beberapa indikator untuk mengukur hubungan industrial, yaitu: a) hubungan lama kerja karyawan dengan perusahaan, hubungan lembaga kerja sama beberapa perusahaan (tripartit), serikat pekerja, lembaga penyelesaian hubungan industrial, dan peraturan perjanjian kerjasama (Guntur, 2010); b) aktor, lingkungan dan ideologi (Dunlop dalam Buschak, 2004); c) interaksi atasan dengan bawahan, web aturan, multidimensi, dinamis dan berubah, semangat kompromi dan akomodasi, peran pemerintah, cakupan yang luas, interaksi dan konsultasi di alam (Nanda & Panda, 2013); dan d) indikator sosial, indikator ekonomi dan indikator politik (Ayantunji & Ayantunji, 2013).

Adanya produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan akan membuat perusahaan tersebut memberikan upah yang tinggi kepada karyawan. Hal tersebut terjadi karena kenaikan upah akan menambah produktivitas dari karyawan tersebut. Secara keseluruhan produktivitas dalam sistem hubungan industrial adalah salah satu hal yang menyeimbangkan tekanan untuk meningkatkan upah riil terhadap kebutuhan bagi perusahaan untuk investasi (Hancock *et.al.*, 2007).

Selain hubungan industrial, capaian produktivitas dalam sebuah perusahaan juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja karyawan (Dewi & Aeni, 2012). Kedisiplinan merupakan kerelaan untuk patuh sepenuhnya terhadap peraturan yang berlaku, penghormatan terhadap otoritas, kemandirian dan kerja sama tim. Kedisiplinan diterapkan untuk melakukan hal-hal yang benar meskipun tidak ada yang mengawasi dan untuk menanggung konsekuensi yang menyakitkan dari kesalahan sendiri (Soeherman, 2010). Selain itu, disiplin perlu ditegakkan oleh semua kalangan baik yang berada di dalam atau di luar organisasi karena penegakan disiplin dilakukan terhadap siapa saja dan tidak pandang bulu terhadap pelanggar kedisiplinan atau pelanggar peraturan (Muliando, 2006).

Penegakan disiplin pada suatu organisasi menekankan pada upaya penyadaran untuk pembentukan perilaku karyawan dalam mematuhi tata tertib yang telah disusun oleh suatu instansi atau perusahaan. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing karyawan dengan tujuan perusahaan. Penegakan disiplin pada lingkungan perusahaan dilakukan oleh pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar karyawan bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan keselarasan dan kesediaan untuk

mentaati seluruh aturan perusahaan serta norma-norma sosial yang berlaku (Yoesana, 2013).

Tiap-tiap perusahaan memiliki tujuan yang harus dicapai oleh seluruh anggota perusahaan sehingga perusahaan memerlukan kedisiplinan kerja karyawan agar produktivitas kerja dari masing-masing karyawan dapat ditingkatkan. Beberapa upaya yang perlu dilakukan dalam penegakan disiplin terdiri dari: a) melakukan sosialisasi dalam rangka memberikan pemahaman tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin; b) memberikan sanksi yang tegas apabila ditemukan anggota atau karyawan organisasi terbukti melakukan pelanggaran disiplin; c) dilakukan pengawasan dari pimpinan unit kerja dari tingkatan terendah sampai tingkatan tertinggi; dan d) setiap anggota organisasi melakukan introspeksi dan sadar tentang peran dan kedudukan (Saleh, 2014).

Terdapat beberapa aspek yang dapat digunakan untuk mengukur penegakan disiplin, yaitu: a) disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab (Yoesana, 2013); b) keberadaan perusahaan dan penempatan tiap-tiap personil dalam struktur organisasi perusahaan, keberadaan asosiasi profesional, serta identifikasi seseorang dengan disiplin yang ditegakkan (Becher dan Trowler dalam Webber, 2003); c) komitmen dari semua staf atau anggota untuk membangun dan memelihara perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, ekspektasi perilaku yang tinggi, terdapat aturan yang jelas dan sanksi yang tegas, iklim perusahaan yang hangat, delegasi disiplin oleh pimpinan perusahaan, dan hubungan yang dekat dengan *stakeholders* (Duke, 1989); dan d) memberlakukan masalah terkait disiplin secara adil, menjaga perilaku disiplin dalam tata cara yang baik, lebih memilih untuk menyelesaikan situasi bermasalah tanpa harus saling menuduh

antara satu dengan yang lain, mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan meskipun tidak ada pihak lain yang mengawasi (Nasreen & Naz, 2012).

Terkait dengan beberapa uraian yang telah dipaparkan di atas, peneliti merasa tertarik untuk melakukan kajian yang lebih mendalam tentang adanya pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan di Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, terdapat masalah spesifik yang dikaji oleh peneliti yaitu:

1. Apakah ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua?
2. Apakah ada pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua.
2. Untuk menganalisis pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua.

1.4. Manfaat Penelitian

Pada penulisan penelitian ini, peneliti berharap bahwa karya ini dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis bagi pembacanya. Berikut manfaat dalam penelitian ini:

1.4.1. Manfaat Teoretis

Manfaat penelitian ini secara teoretis dapat menambah khasanah keilmuan terkait penegakan disiplin, hubungan industrial dan produktivitas karyawan. Selain itu wawasan tersebut diharap berkontribusi positif kepada mahasiswa Manajemen Universitas Terbuka.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber referensi bagi semua kalangan terutama bagi PT Freeport Indonesia di Papua dalam mengetahui tentang pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production*. Penelitian ini diharapkan juga dapat menjadi bahan referensi penelitian berikutnya jika mengambil tema yang sama.

1.5. Sistematika Penelitian

Demi mempermudah pembaca dalam mengetahui alur pembahasan serta mengerti lebih lanjut mengenai penelitian ini, maka peneliti mencantumkan sistematika penulisan yang relevan, yakni sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Pada bab ini, diuraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan penelitian.

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini, dijelaskan mengenai teori-teori yang berasal dari literatur dan jurnal yang dipergunakan sebagai landasan teori, penelitian sejenis yang telah dilakukan sebelumnya, hubungan antarkonsep, model analisis serta hipotesis penelitian.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Pada bab ini, diuraikan mengenai metodologi penelitian yang meliputi jenis penelitian, pendekatan penelitian, metode penelitian, populasi dalam penelitian, sampel dan teknik pengambilan sampel, identifikasi variabel penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel penelitian, instrumen penelitian, metode pengumpulan data, serta metode analisis data.

BAB 4: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini, diuraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi gambaran umum objek penelitian, uji validitas dan reliabilitas, persamaan struktural pada penegakan disiplin terhadap produktivitas dan hubungan industrial yang harmonis karyawan dan pembahasan.

BAB 5: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, diuraikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari hasil analisis, pengujian hipotesis dan hasil pembahasan serta diuraikan tentang pengajuan saran terhadap penelitian yang dilakukan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penegakan Disiplin

2.1.1 Pengertian Disiplin dan Kedisiplinan

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan (Hariandja, 2002). Disiplin perlu ditegakkan oleh semua kalangan baik yang berada di dalam atau di luar organisasi karena penegakan disiplin perlu dilakukan terhadap siapa saja dan tidak pandang bulu terhadap pelanggar kedisiplinan atau pelanggar peraturan (Mulianto, 2006).

Disiplin tercermin pada setiap perbuatan atau tingkah laku berupa ketaatan untuk tujuan tertentu. Selain itu, disiplin dapat mengubah perilaku seseorang, karena disiplin merupakan hal yang penting untuk menumbuhkan rasa hormat terhadap kewenangan, kerjasama dan kebutuhan untuk melakukan organisasi serta untuk menumbuhkan rasa hormat kepada orang lain. Seseorang yang menerapkan disiplin pada dirinya akan mampu menyesuaikan dan mengendalikan dirinya untuk sesuai dengan norma, aturan, hukum, kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan budaya setempat. Selain itu, disiplin menjadikan seseorang untuk bertindak patuh terhadap keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan terhadap dirinya sendiri dan menjadikan seseorang bertanggungjawab atas perbuatan dan pelaksanaan keputusan, perintah atau peraturan dengan segala akibat yang akan ditimbulkan (Yoesana, 2013).

Disiplin memiliki tiga aspek penting yaitu: a) sikap mental (*mental attitude*) yakni sikap yang taat pada tata tertib sebagai hasil dari latihan, pengendalian watak dan pikiran; b) pemahaman yang baik tentang sistem peraturan perilaku, norma, dan kriteria serta standar yang dapat menumbuhkan makna yang mendalam atau kesadaran bahwa aturan, norma, kriteria dan standar tersebut merupakan salah satu syarat yang harus dijalankan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan; dan c) sikap perilaku yang menunjukkan adanya kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib (Saleh, 2014).

Kedisiplinan dianggap sebagai kerelaan untuk patuh sepenuhnya terhadap peraturan yang berlaku, penghormatan terhadap otoritas, kemandirian dan kerja sama tim. Kedisiplinan diterapkan untuk melakukan hal-hal yang benar meskipun tidak ada yang mengawasi dan untuk menanggung konsekuensi yang menyakitkan dari kesalahan sendiri. Kedisiplinan diperlukan sebagai syarat mutlak untuk pencapaian tujuan pribadi dan organisasi. Pada suatu organisasi atau perusahaan, sebelum seorang pimpinan mendisiplinkan bawahannya maka pimpinan tersebut harus mendisiplinkan dirinya terlebih dahulu. Apabila semua pihak dalam organisasi telah memiliki disiplin yang tinggi maka semua tindakan yang telah digariskan dapat terlaksana dengan konsisten. Kondisi tersebut menjadikan organisasi sebagai satu entitas yang kuat dan memiliki daya saing tinggi serta mampu mewujudkan cita-cita atau visi yang dimiliki (Soeherman, 2010).

2.1.2 Upaya-upaya dalam Penegakan Disiplin

Beberapa upaya yang perlu dilakukan dalam penegakan disiplin terdiri dari (Saleh, 2014):

1. Melakukan sosialisasi dalam rangka memberikan pemahaman tentang peraturan-peraturan yang berkaitan dengan disiplin.
2. Memberikan sanksi yang tegas apabila ditemukan anggota atau karyawan organisasi terbukti melakukan pelanggaran disiplin dengan tujuan untuk memberikan efek jera dan shock terapi agar anggota atau karyawan organisasi yang lain tidak meniru atau melakukan dan agar tidak melakukan pelanggaran yang hukumannya lebih berat lagi.
3. Pimpinan unit kerja dari tingkatan terendah sampai tingkatan tertinggi melakukan pengawasan dan melakukan pembinaan secara dini di lingkungan tentang kedisiplinan.
4. Setiap anggota organisasi melakukan introspeksi dan sadar tentang peran dan kedudukan sehingga anggota organisasi mensyukuri kedudukannya.

Cole (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh supervisor dalam menegakkan kedisiplinan adalah dengan membina, memperingatkan dengan lisan, dan mengarahkan. Hal ini dilakukan dengan tujuan dapat membentuk konsistensi disiplin pada karyawan.

2.1.3 Aspek-aspek dalam Penegakan Disiplin

Disiplin yang diterapkan oleh seseorang dapat berkembang dan tercermin dari keinginan dan kepuasan yang terpenuhi terhadap sesuatu hal yang menyebabkan seseorang tersebut meningkatkan loyalitas, ketaatan dan kepatuhan terhadap organisasi yang pada akhirnya akan berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Eksistensi disiplin diperlukan dalam kehidupan seseorang untuk menjamin pelaksanaan tugas yang menuntut adanya kepatuhan dan ketaatan terhadap semua aturan yang telah ditetapkan baik untuk kepentingan dirinya sendiri

maupun untuk kepentingan organisasi. Terdapat tiga aspek pada penegakan disiplin yaitu (Yoesana, 2013):

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang terdiri dari kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan yang melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Disiplin peraturan merupakan aturan yang tertulis maupun tidak tertulis yang dibuat dengan tujuan pencapaian suatu organisasi secara maksimal, oleh sebab itu sikap setia dari karyawan ini dibutuhkan untuk komitmen yang telah ditetapkan. Kesetiaan merupakan tindakan menaati dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan serta tata tertib yang telah ditetapkan. Selain itu kesetiaan tercermin pada ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Disiplin tanggungjawab

Disiplin tanggungjawab merupakan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dan kegiatan kantor agar dapat berjalan dengan lancar. Disiplin terhadap tanggungjawab juga tercermin dalam kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

Penegakan disiplin yang dilakukan oleh suatu perusahaan, nyatanya harus diimbangi oleh pengetahuan dasar agar tanda-tanda dari disiplin karyawan dapat diidentifikasi secara pasti. Menurut Becher dan Trowler (dalam Webber, 2003)

penegakan disiplin dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek dari disiplin yaitu:

1. Keberadaan perusahaan dan penempatan tiap-tiap personil dalam struktur organisasi yang ada dalam perusahaan.
2. Keberadaan asosiasi profesional.
3. Identifikasi seseorang dengan disiplin yang ditegakkan.

Menurut Duke (1989) terdapat beberapa aspek yang dapat dijadikan tolak ukur dalam penegakan disiplin, yaitu:

1. Komitmen dari semua staf atau anggota untuk membangun dan memelihara perilaku sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.
2. Ekspektasi perilaku yang tinggi.
3. Terdapat aturan yang jelas, serta terdapat sanksi yang diketahui oleh semua anggota atau staf.
4. Iklim perusahaan yang hangat. Hal tersebut diketahui dari adanya perhatian anggota atau staf terhadap penegakan disiplin.
5. Delegasi disiplin oleh pimpinan perusahaan, di mana pimpinan harus bertanggungjawab untuk menangani adanya pelanggaran yang dilakukan oleh anggota atau staf dalam perusahaan.
6. Hubungan dekat dengan *stakeholders*, di mana perusahaan yang baik dan disiplin adalah perusahaan yang memiliki komunikasi tinggi serta menjalin kemitraan dengan *stakeholders*.

Sementara Nasreen & Naz (2012) memaparkan bahwa penegakan disiplin dalam perusahaan dapat dilakukan dengan menekankan beberapa aspek penegakan disiplin yang terdiri dari:

1. Memberlakukan masalah terkait disiplin secara adil.

2. Menjaga perilaku disiplin dalam tata cara yang baik.
3. Lebih memilih untuk menyelesaikan situasi bermasalah tanpa harus saling menuduh antara satu dengan yang lain.
4. Mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan meskipun tidak ada pihak lain yang mengawasi.

2.1.4 Pentingnya Penegakan Disiplin bagi Perusahaan

Disiplin berkaitan dengan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Penegakan disiplin sangat dibutuhkan oleh tiap perusahaan karena disiplin dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Pada kondisi demikian, perusahaan memiliki tugas penting yaitu melakukan pembinaan disiplin kerja bagi karyawan yang bekerja agar tujuan pada perusahaan tersebut dapat tercapai. Selain itu, penegakan disiplin pada suatu perusahaan dilakukan dengan berbagai tujuan, diantaranya adalah (Dewi & Aeni, 2012):

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan perusahaan yang berlaku secara tertulis ataupun tidak tertulis serta menjalankan perintah manajemen.
2. Agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan yang dibedakan kepadanya.
3. Agar dapat menggunakan dan memelihara saran dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
4. Agar dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

5. Agar para tenaga kerja atau anggota perusahaan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Disiplin yang baik mencerminkan tentang besarnya tanggungjawab yang dimiliki oleh seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan terhadap seseorang tersebut sehingga dapat meningkatkan gairah kerja, semangat kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Seperti yang telah diketahui sebelumnya bahwa kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan untuk menaati segala aturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Apabila terjadi ketidakdisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan, maka akan berakibat negatif bagi pihak perusahaan seperti tidak tercapainya target produksi, semakin besarnya biaya produksi dan terhambatnya tujuan jangka panjang perusahaan (Tanto *et.al.*, 2012).

2.2 Hubungan Industrial

2.2.1 Pengertian Hubungan Industrial

Hubungan industrial merupakan hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi (meliputi pekerja dan pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha dan pemerintah memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Pada proses produksi, karyawan harus dianggap sebagai mitra kerja dari pengusaha dan manajemen karena tanpa karyawan proses produksi tidak dapat berlangsung. Sehingga demi tercapainya keberhasilan proyek, diperlukan upaya untuk menciptakan hubungan industrial yang harmonis di lapangan karena hal tersebut merupakan hal penting. Hubungan industrial yang buruk akan mengakibatkan terhambatnya penyelesaian proyek. Pemeliharaan suasana hubungan industrial merupakan fungsi dari manajemen

konstruksi, meskipun keterlibatan departemen lain dari pihak pemberi tugas lembaga-lembaga terkait bahkan kalangan pemerintahan setempat sangat penting dalam hal ini (Rumimpunu, 2014).

Pada Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 tahun 2003 pasal 1 angka 16 Hubungan Industrial didefinisikan sebagai “Suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/atau jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945.” (Guntur, 2010)

Hubungan industrial termasuk ruang lingkup hukum publik antara pengusaha dengan pekerja. Pemerintah bersifat sebagai penyeimbang agar hubungan berjalan secara harmonis. Seperti diatur Pasal 102 Ayat (1) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 yang berbunyi “Dalam melaksanakan hubungan industrial, pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan” (Sembiring, 2010). Hubungan industrial mencakup tiga (3) hal penting. 1) pengusaha dan pekerja. 2) hubungan diatur dalam musyawarah dan mufakat. 3) meminimalisasi terjadinya konflik (Nasution, 2015). Hubungan industrial terdiri empat (4) komponen utama: lembaga, pola status serta kekuasaan, pengembangan karir dan juga perilaku pekerja dalam suatu kelompok (Sirait, 2006).

Secara rinci hubungan industrial terdiri dari: a) pembentukan perjanjian kerja; b) hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha c) pemutusan hubungan industrial dan e) penyelesaian perselisihan antarpihak dengan baik (Rumimpunu, 2014). Hubungan industrial memiliki dua asas, yaitu asas kemitraan dan asas untuk

ikut bertanggungjawab. Asas kemitraan terdapat dua sisi pokok, yaitu: *partner in production*, yakni kewajiban pekerja untuk meningkatkan kinerja bagi perusahaan; dan b) *partner in profit*, yakni kewajiban bagi pengusaha membagi keuntungan perusahaan dengan pekerja. Sementara Asas untuk ikut bertanggungjawab, meliputi: peertanggungjawaban pekerja mengembangkan perusahaandan tanggung jawab pengusaha menyejahterahkan pekerja (Nasution, 2015).

Selain itu, hubungan industrial pada perusahaan dapat dibentuk melalui beberapa tahapan yang terdiri dari: a) *union organizing*, di mana pekerja akan membentuk serikat untuk mempertahankan hak dalam perusahaan; b) *collective bargaining*, di mana serikat yang telah terbentuk akan melakukan negoisasi dengan perwakilan dari manajemen terkait dengan masalah dan solusi yang harus disepakati bersama; dan c) *contract administration*, merupakan fase penerapan kesepakatan bersama dan menjadi petunjuk pada pelaksanaan kerja sehari-hari (Garibaldi, 2006).

2.2.2 Pengukuran Hubungan Industrial

Hubungan industrial diukur dengan indikator-indikator sarana hubungan industrial yang terdiri dari (Guntur, 2010):

1. Lembaga kerja sama bipartit, merupakan suatu badan pada tingkat usaha atau unit produksi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha. Lembaga kerja sama Bipartit memiliki tugas dan fungsi sebagai forum komunikasi, konsultasi dan musyawarah dalam memecahkan permasalahan-permasalahan ketenagakerjaan pada perusahaan untuk kepentingan pengusaha dan pekerja. Para manajer perusahaan diharapkan untuk ikut serta mendorong fungsi

Lembaga kerja sama Bipartit khususnya dalam hal mengatasi masalah bersama, misalnya menyelesaikan perselisihan industrial dengan tujuan sbb :

- a. Membangun hubungan industrial yang seimbang antara pengusaha dan pekerja
 - b. Tercapainya komunikasi yang instens dan produktif
 - c. Tercapainya demokratisasi dan kebersamaan dalam hubungan industrial
 - d. Meniadakan atau meminimalkan keresahaan, konflik dan perselisihan
 - e. Meningkatkan kinerja dan komitmen di Perusahaan
 - f. Tercapainya kemitraan dan budaya perusahaan yang positif
 - g. Meningkatkan partisipasi pekerja dan menciptakan ketenangan kerja dan usaha
 - h. Meningkatkan komitmen bersama dalam menjalankan nilai nilai positif perusahaan dan terpenuhinya kesejahteraan semua pihak (PKB PT Freeport Indonesia, 2015)
2. Lembaga kerja sama Tripartit, yakni lembaga yang di dalamnya meliputi pemerintahan, serikat pekerja sertaperusahaan. Adanya lembaga ini berfungsi sebagai solusi serta pemberi konsultasi dalam menyatukan unsur-unsur yang terkait dalam ruang lingkup lebih luas yakni konsepsi, sikap serta rencana persoalan dari ketenagakerjaan.
 3. Serikat pekerja, yaknisebuah organisasi yang terbentuk secara sukarela dan demokratis yang meliputi dari, oleh dan untuk pekerja. Keberadaan serikat pekerja berfungsi sebagai pengembangan sertasebagai jembatan dari pelaksanaan hubungan industrial.
 4. Organisasi Pengusaha, yaknisebuah organisasi yang khusus menangani dalam bidang ketenagakerjaan serta pelaksanaan hubungan industrial. Seperti

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). keberadaan organisasi ini diharapkan mampu melahirkan iklim bisnis usaha yang kondusif untuk menciptakan hubungan yang harmonis.

5. Lembaga keluh kesah dan penyelesaian hubungan industrial. Adanya lembaga ini berfungsi sebagai forum yang menangani konsultasi dari persoalan yang muncul baik dari pengusaha maupun pekerja yang berkaitan dengan peraturan perundang-undangan serta perjanjian kerja. Selain itu juga menangani adanya keluh kesah yang diakibatkan oleh tuntutan dari pihak yang satu dengan pihak yang lain. Keluh kesah ini diselesaikan dengan mekanisme yang transparan atas dasar peraturan perusahaan, perjanjian kerja maupun perjanjian kerja bersama (PKB).
6. Peraturan perusahaan, yakni peraturan yang dibuat dengan memuat segala ketentuan dan syarat kerja yang sesuai dengan tata tertib perusahaan.
7. Perjanjian kerja bersama, yakni perjanjian yang telah disusun oleh pengusaha dan serikat serta dilaksanakan melalui musyawarah.

Menurut Dunlop (dalam Buschak, 2004) indikator untuk mengukur hubungan industrial terdiri dari: a) aktor; terdiri dari karyawan, perwakilan perusahaan, organisasi, pengusaha dan organisasi dan lembaga-lembaga negara yang bersangkutan dengan hubungan industrial; b) lingkungan; dan c) ideologi. Nanda & Panda (2013) menyebutkan bahwa pengukuran hubungan industrial dapat diketahui dari beberapa indikator antara lain:

1. Interaksi atasan dengan bawahan; merupakan hubungan industrial yang timbul dari interaksi karyawan dengan pimpinan.
2. Web aturan; merupakan web yang dibentuk oleh interaksi dari pemerintah, industri dan tenaga kerja dan termasuk serikat kerja dalam suatu negara.

3. Multidimensi; menunjukkan hubungan industrial yang dipengaruhi oleh satu set kompleks faktor kelembagaan, ekonomi dan teknologi.
4. Dinamis dan berubah; merupakan hubungan industrial yang dapat dilihat dari perubahan waktu. Umumnya hubungan industrial yang dinamis dan berubah tersebut sejalan dengan harapan karyawan, serikat pekerja, asosiasi pengusaha dan lembaga ekonomi yang ada dalam masyarakat.
5. Semangat kompromi dan akomodasi; ditandai oleh adanya konflik dan kompromi di kedua sisi. Dalam suatu kepentingan masyarakat, baik dari pihak atasan maupun bawahan harus damai dan rukun dalam semangat kompromi dan akomodasi. Adanya perbedaan individu dan pendapat harus diselesaikan melalui persuasi dan tekanan. Faktor tanggungjawab pada saat situasi konflik terjadi harus diselesaikan melalui cara-cara yang konstruktif.
6. Peran pemerintah; pemerintah dapat ikut serta dalam memberikan bantuan hukum, peraturan, perjanjian, penghargaan dari pengadilan dan penekanan pada penggunaan, adat istiadat, tradisi serta pelaksanaan kebijakan dan campur tangan melalui mesin peradilan eksekutif.
7. Cakupan yang luas; hubungan industrial memiliki cakupan yang luas karena berfungsi untuk menutupi wilayah yang sangat luas yaitu keluhan, tindakan disiplin, etika, perintah, perundingan bersama, skema partisipatif dan mekanisme penyelesaian sengketa.
8. Interaksi dan konsultasi di alam; meliputi hubungan individu dan konsultasi bersama antara pekerja dan manajemen perusahaan.

Selanjutnya Ayantunji & Ayantunji (2013) menyebutkan bahwa hubungan industrial terdiri dari tiga indikator yaitu: a) indikator sosial yang terdiri unsur-unsur pendidikan, kelas dan kekayaan; b) indikator ekonomi yang terdiri dari unsur

teknologi, tenaga kerja dan pasar; dan c) indikator politik yang terdiri dari unsur sebagai sistem pemerintahan masyarakat hukum dan politik.

Kaufman (2010) menyebutkan lima analisis hubungan industrial, yaitu sebagai berikut: (1) kinerja karyawan diwujudkan dalam diri manusia, bukan komoditas, (2) hubungan industrial terbentuk dari hubungan kerja antara karyawan dan atasan, (3) mengembangkan kelembagaan ekonomi, (4) menghubungkan tenaga kerja dengan manajemen sumber daya manusia, dan (5) konsep hubungan kerja.

2.2.3 Jenis-jenis Hubungan Industrial

Berkaitan dengan ruang lingkup hubungan industrial, secara garis besar hubungan industrial terbagi menjadi dua jenis yaitu *man power marketing* dan *man power management* (Wardiningsih, 2011).

1. *Man power marketing*

Man power marketing atau pemasaran tenaga kerja merupakan penentuan syarat yang diterapkan dalam pelaksanaan ikatan kerja, proses ini terjadi setelah karyawan dinyatakan diterima oleh pihak perusahaan. Penentuan ini dilaksanakan oleh pekerja secara individual atau yang biasa disebut *individual bargaining* ataupun kelompok atau yang biasa disebut *collective bargaining*. Syarat-syarat kerja yang akan ditentukan dalam proses terdiri dari: jam kerja, hari kerja, tempat kerja, upah dan jaminan sosial.

2. *Man power management*

Man power management membahas tentang pelaksanaan syarat-syarat kerja dan berbagai permasalahan serta pemecahannya sehingga proses ini terjadi setelah karyawan bergabung dengan perusahaan. Pelaksanaan syarat-syarat kerja dengan berbagai permasalahan dan pemecahannya dapat diterapkan

kepada pekerja secara individual maupun kepada keseluruhan karyawan melalui organisasi pekerja. Pada praktiknya, pelaksanaan syarat-syarat kerja tersebut berlaku secara umum, namun dalam penanganan pelaksanaan syarat kerja beserta permasalahan dan pemecahannya diterapkan secara individu. Pada kasus demikian berarti menyangkut masalah *personal management*.

Penanganan permasalahan dan pemecahan juga dapat dilakukan secara kelompok melalui organisasi buruh. Pada kondisi tersebut, kelompok pekerja akan mewakilkan pelaksanaan syarat-syarat kerja, penanganan permasalahan dan pemecahan ke organisasi pekerja yang selanjutnya disebut dengan *labor relation*. Sebagai konsekuensinya, para kerja tersebut harus menerima pelaksanaan syarat-syarat kerja dan pemecahan permasalahannya kepada serikat kerja. Secara terperinci, pelaksanaan syarat-syarat kerja, permasalahan yang dihadapi dan pemecahannya yang diwakilkan kepada serikat pekerja meliputi: penarikan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, kompensasi, integrasi dan pemeliharaan.

2.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Hubungan Industrial

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan industrial. Faktor-faktor tersebut umumnya datang dari pekerja, pengusaha, aparat pemerintah ataupun peraturan perundang-undangan yang sudah dinilai tidak sesuai lagi dengan perkembangan situasi atau keadaan sekarang. Beberapa faktor yang mempengaruhi hubungan industrial adalah (Harsono & Ambarepto, 2006):

1. Perbedaan perkembangan sejarah industrial antara negara maju dan negara berkembang.
2. Perbedaan pendekatan dalam pemenuhan tuntutan dan kebutuhan pekerja.

3. Kepedulian terhadap perbaikan industrial dan kesejahteraan.
4. Tekad membangun masyarakat industri.

Sisson (2008) mengungkapkan bahwa hubungan industrial tidak hanya terbatas dengan serikat pekerja, akan tetapi lebih pada perundingan bersama. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu sebagai berikut: (1) hubungan dengan manajerial, (2) eksploitasi, (3) hubungan dengan lembaga dan aturan yang dapat memberikan efek, (4) adanya negoisasi atau tawar menawar penentuan hak dan kewajiban, dan (5) penekanan hubungan bukan pada lembaga akan tetapi kepada hubungan kerja.

2.2.5 Tahapan Terbentuknya Hubungan Industrial yang Harmonis

Hubungan industrial yang harmonis merupakan kunci strategis agar terwujud ketenangan kerja dan agar perusahaan dapat berkembang. Terdapat tiga indikator yang mempengaruhi hubungan industrial yang harmonis pada suatu perusahaan, yaitu (Susanti, 2008):

1. Kepatuhan perusahaan dalam menjalankan peraturan perundang-undangan
Merupakan adanya kepastian dan kejelasan antara hak dan kewajiban oleh pihak-pihak yang berada dalam hubungan kerja seperti: upah, status pekerja, jam bekerja, tata tertib saat bekerja, peraturan perusahaan atau dalam suatu perjanjian kerjasama.
2. Tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang aman dan memadai
Merupakan tersedianya sarana dan fasilitas kerja seperti: masker, sarung tangan, helm, sepatu, pengangkutan atau transpor dan klinik.
3. Kontrol dan mekanisme organisasi produksi
Merupakan tersedianya mekanisme yang jelas dalam menyelesaikan perselisihan dalam perusahaan dan terjalannya komunikasi dua arah antara

pekerja dengan pengusaha serta pemberian perintah dan informasi yang jelas dan transparansi dalam menentukan kebijaksanaan ketenagakerjaan di perusahaan.

Pada kondisi hubungan industrial yang harmonis, dibutuhkan peran manajemen hubungan industrial dalam mengelola hubungan industrial pada lingkungan kerja. Selain itu, manajer harus mengidentifikasi permasalahan-permasalahan hubungan industrial yang terjadi serta melakukan penyusunan solusi yang tepat. Terdapat empat langkah yang harus dilakukan untuk membentuk kondisi hubungan industrial yang harmonis, yaitu (Wardiningsih, 2011):

1. Membuat perencanaan

Pada suatu proses manajemen, perencanaan merupakan fungsi yang pertama dan akan mendahului fungsi-fungsi manajemen yang lain sehingga manajer harus menentukan sasaran atau tujuan serta mengembangkan strategi dan taktik untuk mencapai sasaran atau tujuan tersebut. Pada hubungan industrial, manajer membuat perencanaan untuk mengurangi ketidakpastian dalam melakukan hubungan industrial.

2. Pengorganisasian

Merupakan fungsi yang dilaksanakan para manajer ketika membagi pekerjaan dan mengembangkan struktur organisasi agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan dengan lancar. Pengorganisasian memiliki urgensi yang tinggi terutama saat pekerjaan yang dilakukan relatif besar, sehingga pekerjaan harus dibagi menjadi bagian-bagian yang dapat dikerjakan oleh individu-individu. Pada pengorganisasian terdapat pengambilan keputusan tentang siapa yang

menangani suatu pekerjaan dan siapa yang bertanggung jawab, siapa melapor kepada siapa dan bagaimana informasi dapat disalurkan. Terkait dengan masalah hubungan industrial, manajer akan melakukan pengorganisasian di mana tugas-tugas akan dibagi ke dalam kelompok atau departemen-departemen tertentu. Secara departemental, masalah hubungan industrial akan ditangani oleh Departemen Personalia, namun semua manajer akan bersinggungan dengan masalah hubungan industrial.

3. Pengarahan

Merupakan pencapaian sasaran organisasi dengan memotivasi dan membimbing bawahan. Semua manajer akan melakukan kegiatan pengarahan, namun yang memiliki urgensi paling tinggi adalah pengarahan yang dilakukan oleh manajer lini pertama karena manajer lini pertama merupakan pihak yang secara langsung berhubungan dengan karyawan operasional dalam jumlah besar. Terkait dengan hubungan manajerial, pengarahan dilakukan dengan memahami tujuan atau sasaran perusahaan terlebih dahulu kemudian memahami sasaran atau tujuan serikat pekerja.

4. Pengendalian

Merupakan prosedur untuk mengukur hasil yang dicapai dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Terkait dengan hubungan industrial, pengendalian dilakukan dengan mengukur hasil yang telah dicapai dengan sasaran yang telah ditetapkan dalam bidang hubungan industrial. Selain itu, terkait dengan adanya tujuan perusahaan dan tujuan serikat pekerja yang akan dicapai, manajer pada umumnya lebih menekankan pada tujuan atau sasaran perusahaan. Pencapaian sasaran perusahaan diupayakan sejalan dengan pencapaian sasaran serikat pekerja. Pada kondisi lain, yaitu apabila jumlah

serikat pekerja dengan tujuan perusahaan tidak selalu sejalan maka diperlukan upaya-upaya agar pencapaian tujuan yang satu tidak memusnahkan pencapaian tujuan yang lain.

2.3 Produktivitas

2.3.1 Pengertian Produktivitas

Produktivitas merupakan kemampuan untuk menghasilkan sesuatu atau sebagai pembanding antara *input* dan *output* (Dewi dan Aeni, 2012). Produktivitas juga diartikan sebagai hal yang berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut. Biasanya suatu kombinasi atau campuran dari masukan dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tersebut (Mulyadi, 2007).

Konsep produktivitas dapat diartikan dalam berbagai kondisi. Pada kondisi *perfect competition*, produktivitas diartikan sebagai *process/flow productivity* yang dihitung dengan membandingkan *output* dengan *input* yang sering disebut dengan produktivitas operasional. Pada kondisi *imperfect competition*, produktivitas diartikan sebagai *bounded productivity* yang dihitung dengan mengurangkan antara *realization* dan target, serta terdiri dari manajerial dan operasional. Pada kondisi *oligopolistic competition*, produktivitas diartikan sebagai *systematic productivity* dengan jalan membandingkan sistem yang dimiliki dengan sistem terbaik yang ada. Pada kondisi *hyper competition*, produktivitas tidak dapat didefinisikan secara jelas dan cara perhitungannya pun tidak dapat dicari, namun pada kondisi tersebut produktivitas terdiri dari empat jenis yaitu produktivitas visioner, produktivitas

strategis, produktivitas manajerial dan produktivitas operasional (Yuwono *et.al.*, 2007).

Pengertian tentang produktivitas pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa cara kerja yang dilakukan sekarang harus lebih baik dari cara kerja yang lalu dan hasil yang dicapai untuk ke depan harus lebih banyak atau lebih baik dari yang diperoleh sekarang. Sikap kemudian kemudian membuat seseorang selalu mencari perbaikan dan peningkatan. Secara konseptual, produktivitas dianggap sebagai pemanfaatan sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan barang dan jasa yang terdiri dari berbagai faktor yaitu tenaga kerja, tanah dan modal termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan kemajuan teknologi. Namun, hanya sumber daya manusia yang memiliki peranan penting dalam peningkatan produktivitas karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya adalah hasil karya manusia (LIPI, 2008).

2.3.2 Pengukuran Produktivitas

Pengukuran produktivitas dapat dilakukan dengan mengukur perubahan terhadap produktivitas, sehingga dapat dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap usaha untuk memperbaiki produktivitas. Pengukuran produktivitas dapat bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan untuk pengambilan keputusan keputusan strategik (Mulyadi, 2007). Indikator-indikator yang mempengaruhi produktivitas terdiri dari (Maharlin, 2013):

1. Kualitatif; merupakan keseluruhan karakteristik produk dan jasa yang meliputi marketing, *engineering*, *manufacture* dan *maintenance* di mana produk dan jasa tersebut dalam pemakaiannya akan sesuai dengan kebutuhan dan harapan pelanggan.

2. Kuantitatif; merupakan total keseluruhan kerja yang dikerjakan oleh seorang karyawan dalam kurun waktu tertentu.
3. Efektivitas kerja; merupakan pengukuran kualitas hasil kinerja karyawan. Karyawan dikatakan efektif apabila mampu mencapai target dengan cara yang lebih baik dari standar yang telah ditetapkan.
4. Efisiensi kerja; merupakan perbandingan yang seimbang dan maksimal antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan hasil yang dicapai oleh pekerjaan tersebut sesuai dengan yang ditargetkan baik dalam hal mutu maupun hasilnya yang meliputi pemakaian waktu yang optimal dan kualitas kerja yang maksimal.

Grozdanovic *et.al.*, (1998) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa produktivitas dapat diukur dari dua aspek yaitu produktivitas tenaga kerja dan produktivitas modal. Selain itu, dalam buku *A Guide Productivity Measurement* karangan Spring Singapore (2011) juga dipaparkan bahwa produktivitas juga dapat diukur melalui dua indikator yang terdiri dari produktivitas kerja dan produktivitas modal.

1. Produktivitas kerja; merupakan nilai tambah per pekerja dan mencerminkan efektivitas serta efisiensi tenaga kerja dalam produksi dan penjualan *output*.
2. Produktivitas modal; merupakan nilai tambah per dolar modal untuk mengukur efektivitas dan efisiensi modal dalam generasi *output*. Produktivitas modal juga menunjukkan modal dari perbaikan dalam mesin dan peralatan yang digunakan serta keterampilan tenaga kerja menggunakan modal serta proses.

Selanjutnya, Sergii & Ganna (2014) menambahkan bahwa produktivitas dapat diukur melalui beberapa komponen yang terdiri dari:

1. Komponen ekonomi; meliputi penggunaan maksimum terhadap aset tetap yang dimiliki oleh perusahaan, penjualan produksi yang dikembangkan secara

maksimal, penurunan biaya, meningkatkan laba bersih dan kemandirian finansial.

2. Komponen ekologi; meliputi penurunan volume produksi *refected*, peningkatan inovasi dari peralatan yang dimiliki, penurunan biaya material, peningkatan kualitas produksi dan perawatan lingkungan.
3. Komponen sosial; meliputi peningkatan produktivitas tenaga kerja dari pekerja, penurunan omset dari staf, motivasi pekerja, penurunan gaji dan peningkatan pengembalian gaji pekerja.
4. Komponen hukum; meliputi pelaksanaan kewajiban kontrak pada kualitas produksi, penurunan sumber klaim pengadilan pada perusahaan, implementasi dari kewajiban kontrak balik berbagai produk, pengurangan kerugian dan hukuman dan pelaksanaan semua kewajiban kontrak.

2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas, diantaranya adalah (Nasron & Astuti, 2012):

1. Sikap kerja; merupakan respon evaluatif yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap objek dengan tingkatan sikap yang positif, negatif atau netral. Sebuah perusahaan harusnya dapat menyesuaikan produknya dengan sikap kerja yang telah ada daripada berusaha untuk mengubah sikap orang, karena terdapat beberapa pengecualian di mana besar yang digunakan untuk mengubah sikap orang-orang akan memberikan hasil.
2. Tingkat keterampilan; ditentukan oleh pendidikan formal dan informal, adanya pelatihan dalam manajemen dan *supersive* dan keterampilan dalam teknik industri. Karyawan yang memiliki pendidikan dan memiliki pelatihan akan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas kerja. Pada beberapa aspek

tertentu, apabila pegawai semakin terampil maka akan lebih mampu untuk menggunakan fasilitas kerja dengan baik.

3. Hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi; tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan tenaga kerja untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu dan penilaian tentang kerja unggul. Hubungan ini dapat mempengaruhi aktivitas yang dilakukan dalam sehari-hari. Selain itu hubungan yang terjalin antara atasan dengan bawahan selalu melibatkan upaya seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku seseorang pengikut dalam suatu perusahaan agar dapat meningkatkan produktivitas kerja.
4. Manajemen produktivitas; merupakan manajemen yang efisien tentang sumber dan sistem kerja untuk mencapai sumber dan sistem kerja untuk mencapai produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja; merupakan perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Efisiensi kerja pada dasarnya dianggap sebagai perwujudan dari cara kerja, tetapi dalam keseluruhannya hasil suatu kerja juga ditentukan oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana dan lingkungan di mana sumber daya manusia tersebut bekerja.
6. Kewiraswastaan; tercermin dalam pengambilan risiko, kreativitas dalam berusaha dan berada di jalur yang benar dalam berusaha. Pada dasarnya karyawan yang kreatif dalam dunia kerja akan mendorong peningkatan proses produksi sehingga produktivitas kerja dapat tercapai.

Lebleblici (2012) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Pengaturan tempat, merupakan salah satu hal yang dapat menarik motivasi karyawan, (2) prestasi yang diperoleh

karyawan sebagai timbal balik dari resolusi karyawan dan atasan, (3) penetapan proses kerja untuk menjelaskan alur kerja melalui dokumentasi dan mengkomunikasikan, dan (4) dukungan dari supervisor menjadi hal penting untuk mendorong dan meningkatkan rasa kepercayaan terhadap karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Berikut ini dipaparkan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan terkait penegakan disiplin, hubungan industrial, dan produktivitas karyawan:

1. Dewi dan Aeni (2012)

“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Rutan Klas I di Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Rutan Klas I Bandar Lampung. Teknik analisis penelitian ini adalah data kualitatif dan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Rutan Klas I di Bandar Lampung.

2. Manalu *et.al.*, (2014)

“Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin terhadap produktivitas kerja karyawan Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah serta untuk mengungkapkan adanya pengaruh motivasi, kepemimpinan dan disiplin karyawan terhadap produktivitas baik secara bersama sama maupun secara

masing-masing. Penelitian tersebut merupakan penelitian eksplanatori dan analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

3. Pallavi Kumari (2013)

Penelitian Pallavi Kumari (2013) berjudul "*Industrial Relation-A Way To Improve Productivity*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi hubungan industrial terhadap produktivitas. Hasil penelitian ini mengungkapkan adanya kekuatan hubungan antara hubungan industrial dan produktivitas. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas memiliki ketergantungan yang kuat pada moral karyawan. Integrasi moral ini dapat menjadi penyebab lahirnya kinerja yang maksimal dan unggul dalam sebuah perusahaan.

4. Tamilselvan dan Bhavani (2010)

Penelitian Tamilselvan dan Bhavani (2010) berjudul "*Impact of Industrial Relations on Employee Productivity*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya keterkaitan antara hubungan industrial dengan produktivitas tenaga kerja atau karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan adanya hubungan industrial kaitannya dengan upah pekerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan.

5. Ambujakshi (2014)

Penelitian yang dilakukan oleh Ambujakshi (2014) dengan judul "*Disciplinary Action Taken On Employess And Its Impact On The Morale Of The Employee*:"

A Study” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pertahanan disiplin dengan produktivitas karyawan. Hal ini karena kedisiplinan menjadi faktor yang paling penting dalam melaksanakan kegiatan organisasi guna mengembangkan dan menjadikan organisasi tersebut lebih maju. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan eksplorasi dan menggunakan sampel untuk menguji adanya pengaruh. Penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang paling penting untuk kemajuan suatu organisasi. Disiplin dapat membangun integritas yang tinggi terhadap karyawan, yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dari karyawan.

6. Demet Leblebici (2012)

Penelitian yang dilakukan oleh Demet Leblebici (2012) dengan judul *“Impact Of Workplace Quality On Employee’s Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey”* bertujuan untuk mengetahui hubungan antara lingkungan tempat bekerja yang menjadi salah satu komponen hubungan industrial dengan produktivitas karyawan. Lingkungan tempat bekerja pada penelitian lebih berfokus pada lingkungan fisik. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan tempat bekerja secara fisik yang menjadi salah satu komponen hubungan industrial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

7. Keith Hancock, Tracy Bai, Joanne Flavel, Anna Lane (2007)

Penelitian yang dilakukan oleh Keith Hancock, Tracy Bai, Joanne Flavel, Anna Lane (2007) berjudul *“Industrial Relation And Productivity In Australia”*. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh hubungan industrial dan kebijakan di Australia terhadap produktivitas kinerja karyawan. Penelitian

ini menemukan bahwa hubungan industrial dan produktivitas merupakan hal yang saling keterkaitan, sehingga sulit untuk dijabarkan tentang hubungan di antara keduanya. Faktor hubungan industrial memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk produktivitas karyawan di salah satu perusahaan Australia.



Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas I di Bandar Lampung (Dewi dan Aeni, 2012)	Disiplin kerja (X) Produktivitas pegawai (Y)	Kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan. Perbandingan antara hasil yang didapat dengan sumber daya yang diperlukan	a. Tingkat absensi b. Tingkat labour turnover c. Kelambatan dalam bekerja d. Sering terjadi kesalahan dalam bekerja e. Adanya pemogokan a. Absensi b. Waktu kerja c. Ketaatan peraturan perusahaan	Kualitatif dengan menganalisis dan mengolah data secara teoritis, serta kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 17.	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai Rutan Klas I Bandar Lampung.
2	Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas	Motivasi (X1)	Motivasi kelompok dianggap sebagai dorongan dari dalam diri untuk tidak mementingkan kepentingan diri sendiri	a. Pemecahan masalah b. Kualitas produk tinggi c. Tekanan kuat dalam menyelesaikan tugas kelompok d. Pembagian tugas dan koordinasi	Analisis regresi linier berganda	a. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin pegawai secara bersama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
	Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah (Manalu <i>et al.</i> , 2014)			<ul style="list-style-type: none"> e. Berkurangnya kesukaran informasi antar anggota f. Penuh rasa persahabatan g. Rasa puas dengan kelompok h. Selalu memelihara kekuatan dan keutuhan i. Selalu menampilkan fungsi kelompok 		b. Motivasi, kepemimpinan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai
		Kepemimpinan (X2)	Sikap pemimpin untuk membangun rasa percaya diri pengikut dengan menempatkan mereka pada situasi di mana mereka dapat sukses dengan upaya mereka sendiri	<ul style="list-style-type: none"> a. Kritik b. Keletihan c. Mengorbankan kepentingan pribadi d. Kesenangan e. Penolakan 		
		Disiplin (X3)	Suatu sikap yang dilandasi atas kesadaran pribadi untuk mentaati peraturan maupun tata tertib organisasi atau perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis dan	<ul style="list-style-type: none"> a. Menghargai waktu b. Memperhatikan jam kerja c. Patuh terhadap tata tertib 		

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
		Produktivitas kerja (Y)	<p>tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melakukan pelanggaran</p> <p>Pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, ketepatan atau keserasian penggunaan metode atau cara dibandingkan dengan alat atau waktu yang tersedia dan berstandar dalam rangka pencapaian tujuan</p>	<p>a. Anggaran</p> <p>b. Kepuasan pelanggan</p> <p>c. Responsivitas</p> <p>d. Informasi yang bertanggung jawab</p> <p>e. Akuntabilitas</p> <p>f. Waktu</p>		
3.	<i>Industrial Relation-A Way To Improve Productivity</i> (Kumari, 2013)	<p>Hubungan Industrial (X)</p> <p>Produktivitas (Y)</p>	<p>Komunikasi atau hubungan yang terjalin antara karyawan dengan manajemen untuk menciptakan hubungan yang harmonis.</p> <p>Pemeliharaan sumber daya yang ada dengan mengesampingkan perselisihan konspetualisasi dari kelompok dan individu yang berbeda.</p>	<p>1. Kontribusi karyawan</p> <p>2. Motivasi karyawan</p> <p>3. Kompotensi manajerial</p> <p>1. Moral karyawan</p> <p>2. Material</p>	Model empiris dengan analisis regresi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara hubungan industrial dan produktivitas. Hal ini ditunjukkan karena produktivitas sangat tergantung pada moral karyawan, dan integrasi moral ini menjadikan penyebab kinerja yang unggul dalam sebuah perusahaan.

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
4.	<i>Impact of Industrial Relations on Employee Productivity</i> (Tamilselvan dan Bhavani, 2010)	Hubungan Industrial (X) Produktivitas (Y)	Kemauan pekerja untuk memberikan kontribusi kepada perusahaan, yang dapat memberikan produktivitas pekerja dan berpengaruh pada moral pekerja. Hasil keluaran dari produksi untuk mengamankan <i>output</i> , utamanya tentang produktivitas agar lebih efektif dan produktif.	a. Iklim politik b. Banyaknya serikat c. Faktor ekonomi (inflasi dan depresi) d. Fluktuasi pasar e. Perubahan teknologi a. Tenaga kerja b. Modal c. Organisasi	Teknik analisis deskriptif	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hubungan industrial kaitannya dengan upah pekerja memiliki hubungan yang erat dengan produktivitas karyawan. Peningkatan produktivitas ini berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan pembangunan.
5.	Penelitian yang dilakukan oleh Ambujakshi (2014) dengan judul " <i>Disciplinary Action Taken On Employess And Its Impact On The Morale Of The Employee: A Study</i> "	Disiplin	Aturan dari perusahaan yang harus ditaati dan dijalankan oleh karyawan dengan seluruh kebijakan dalam periode waktu jangka pendek maupun jangka panjang	a. Manajerial b. Karyawan c. Standar aturan d. Organisasi e. Kinerja	Metode deskriptif dengan pendekatan eksplorasi	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan faktor utama yang paling penting untuk kemajuan suatu organisasi. Disiplin dapat membangun integritas yang tinggi terhadap karyawan, yang nantinya akan meningkatkan produktivitas dari karyawan.

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
6.	Penelitian yang dilakukan oleh Demet Leblebici (2012) dengan judul " <i>Impact Of Workplace Quality On Employee's Productivity: Case Study Of A Bank In Turkey</i> "	Kualitas tempat kerja (X) Produktivitas (Y)	Keadaan yang dapat mempengaruhi besarnya angka kerja karyawan, keadaan ini dapat mendatangkan faktor yang kritis untuk menerima atau menjaga pekerjaan. Perbandingan untuk mengukur bagaimana sebuah organisasi dapat menjadi bagus dengan sumber daya yang ada (yang meliputi tenaga kerja, peralatan, mesin, dan lain sebagainya)	a. Tempat fisik b. Interaksi sosial c. Posisi bekerja d. Atmosfer pekerjaan a. Karyawan b. Peralatan bekerja c. Kondisi pekerjaan	Analisis regresi linier berganda	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kualitas lingkungan tempat bekerja secara fisik yang menjadi salah satu komponen hubungan industrial berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.
7.	Penelitian yang dilakukan oleh Keith Hancock, Tracy Bai, Joanne Flavel, Anna Lane (2007) berjudul " <i>Industrial Relation And Productivity In Australia</i> "	Hubungan industrial (X) Produktivitas (Y)	Sistem hubungan yang terjadi antara karyawan dengan manajerial pada beberapa tahun untuk melihat kondisi dari perusahaan Rasio produksi untuk input yang digunakan untuk mengukur nilai, mengoreksi perbedaan harga dengan menggunakan indeks harga.	a. Inflasi upah b. Hubungan dengan manajerial c. Keputusan realistik industrial a. Produktivitas tenaga kerja (jam kerja) b. Produktivitas multifaktor (modal, tenaga kerja, dan	Analisis deskriptif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan industrial dan produktivitas merupakan hal yang saling terkait, sehingga sulit untuk dijabarkan tentang hubungan di antara keduanya. Faktor hubungan industrial memainkan peran yang sangat penting dalam

No.	Judul Penelitian, Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
				penggunaan sumber daya)		membentuk produktivitas karyawan di salah satu perusahaan Australia.



2.5 Hubungan Antarkonsep

1. Pengaruh Penegakan Disiplin terhadap Produktivitas

Disiplin memiliki makna ketaatan terhadap norma, peraturan perundangan serta kaidah yang berlaku. Sikap, tingkah laku serta perbuatan yang selaras dengan peraturan tertulis dan tidak tertulis juga merupakan definisi lain dari disiplin. Selain itu, disiplin diartikan sebagai aktivitas manajemen dalam menjalankan standar organisasional sesuai dengan yang sudah ditetapkan (Hariandja, 2002).

Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai dapat ditingkatkan. Adanya kedisiplinan yang baik akan dapat mencapai pelaksanaan sesuai tingkat produktivitas kerja yang diinginkan, hal ini dikarenakan merupakan gabungan dari *input* dan *output* (Dewi & Aeni, 2012). Penegakan disiplin sangat dibutuhkan oleh tiap perusahaan karena disiplin dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi. Selain itu, penegakan disiplin pada suatu perusahaan dilakukan dengan tujuan agar para tenaga kerja atau anggota perusahaan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang (Dewi & Aeni, 2012). Hal tersebut didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi & Aeni (2012) dan Manalu *et.al.*, (2014) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari disiplin terhadap produktivitas.

2. Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas

Hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi (meliputi pekerja dan pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha dan pemerintah memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Pemeliharaan suasana hubungan industrial merupakan fungsi dari manajemen konstruksi, meskipun keterlibatan departemen lain dari pihak pemberi tugas, lembaga-lembaga terkait bahkan kalangan pemerintahan setempat sangat penting dalam hal ini (Rumimpunu, 2014).

Hubungan industrial dianggap memiliki hubungan dengan produktivitas. Rivianto (dalam Sulaeman, 2014) menyebutkan bahwa hubungan industrial adalah salah satu dari faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Selain itu terdapat anggapan bahwa produktivitas dan hubungan industrial mempengaruhi perilaku pemilik perusahaan, manajer perusahaan dan para pekerja yang ada pada suatu perusahaan. Produktivitas dan hubungan industrial dianggap telah mempengaruhi kemampuan manajemen untuk mengelola dan mempengaruhi tingkat kerjasama di tempat kerja serta dianggap memberikan pengaruh kepada investasi dan inovasi bisnis. Beberapa pernyataan yang mendukung dengan adanya hubungan antara hubungan industrial terhadap produktivitas antara lain (Hancock *et.al.*, 2007):

1. Pengaturan tradisional pada hubungan industrial sangat bergantung pada penghargaan dan penyebaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu adanya pengaturan tradisional pada hubungan industrial mempengaruhi kapasitas pekerja dan kerjasama manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Adanya serikat pekerja akan mempengaruhi produktivitas dengan *entrenching* tenaga kerja yang terbatas dan memaksa perusahaan untuk mengadopsi personil yang dirasa efisien.
3. Adanya serikat pekerja memberikan efek yang menguntungkan dengan membantu resolusi isu tempat kerja yang mungkin menyebabkan perilaku produktivitas berkurang.
4. Terbangun kesepakatan bekerjasama terutama apabila terjadi negoisasi di perusahaan atau tempat kerja.

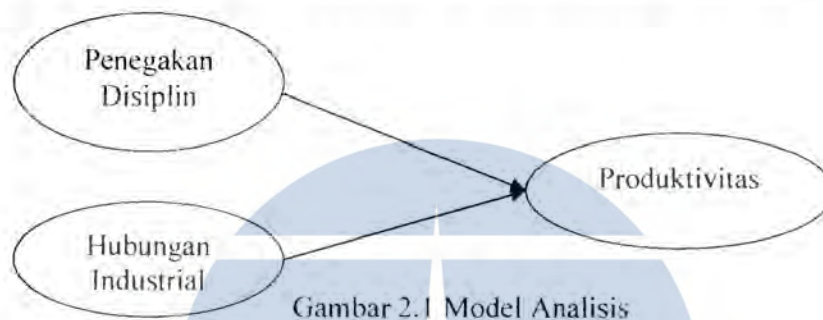
Selanjutnya, Kumari (2013) juga mengungkapkan beberapa pernyataan terkait hubungan industrial dengan produktivitas sebagai berikut:

1. Adanya pertumbuhan produktivitas membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari para pekerja, hal ini akan tumbuh ketika perusahaan menanamkan rasa kepercayaan dan para pekerja merasa saling memiliki.
2. Peningkatan produktivitas terjadi apabila pihak manajemen dapat mengelola dengan baik tanpa ada campur tangan pihak ketiga yang tidak diinginkan.
3. Adanya pihak eksternal diperlukan untuk memacu, mendorong, dan membangun hubungan yang baik guna meningkatkan produktivitas.

Hubungan industrial dikaitkan dengan hubungan perburuhan yang di dalamnya terdapat unsur pemberian upah kepada karyawan. Adanya produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan akan membuat perusahaan tersebut memberikan upah yang tinggi kepada karyawan. Hal tersebut terjadi karena kenaikan upah akan menambah produktivitas dari karyawan tersebut. Secara keseluruhan produktivitas dalam sistem hubungan industrial adalah salah satu hal yang menyeimbangkan tekanan untuk meningkatkan upah riil terhadap kebutuhan bagi perusahaan untuk investasi.

2.6 Model Analisis

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan teori-teori yang telah diuraikan, maka model analisis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



2.7 Hipotesis

Berdasarkan pemaparan pada latar belakang dan rumusan masalah yang diungkapkan dalam penelitian ini serta adanya dukungan dari penelitian yang terdahulu sebagaimana yang disajikan di atas, maka dalam penelitian ini hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

- H₁ : Ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.
- H₂ : Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal. Penelitian kausal adalah penelitian yang meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian kausal akan dijelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam satu atau lebih variabel lain. Artinya, apakah perubahan nilai dalam suatu variabel menyebabkan perubahan nilai dalam variabel lain (Silalahi, 2009).

3.2 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2012) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif yaitu pendekatan penelitian yang menggunakan data berupa angka-angka hasil jawaban survei yang disebarkan ke sampel penelitian dan dianalisis menggunakan teknik analisis statistik. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan statistik.

3.3 Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei, yang merupakan kumpulan proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis, yang mana kedua proses tersebut memiliki posisi yang terpenting. Metode survei digunakan dalam penelitian ini dikarenakan penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam, serta responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2012).

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Silalahi (2009), populasi merupakan jumlah seluruh unit yang menjadi elemen ketertarikan peneliti. Populasi ini meliputi organisme, sekelompok orang, benda, ataupun segala hal yang memiliki ciri khas dan dapat didefinisikan secara spesifik. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan bagian atau elemen tertentu dengan pemilihan berdasarkan populasi yang ada, pemilihan tersebut atas dasar ada tidaknya representatif (Silalahi, 2009). Penentuan sampel minimal dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut (Umar, 2002):

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Di mana;

n : Ukuran sampel

N : Jumlah populasi sasaran

d : Batas toleransi terhadap kesalahan pengambilan sampel karena ketidakteelitian, yaitu 5%.

Berdasarkan perhitungan dengan rumus tersebut, maka jumlah sampel penelitian adalah:

$$n = \frac{907}{907 \cdot 0,05^2 + 1} = 277,58 = 278$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat diketahui jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 278 orang karyawan *Underground Production*. Karyawan pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

terdiri dari dua bagian yaitu karyawan staff dan karyawan non staff. Selanjutnya, sampel ditarik dari setiap bagian kelompok yang terdapat dalam bagian divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia menggunakan rumus sebagai berikut (Sugiyono, 2006):

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Di mana:

n_i : Jumlah sampel karyawan *Underground Production* i

N : Jumlah populasi

N_i : Jumlah populasi karyawan *Underground Production* i

n : Jumlah sampel keseluruhan

Untuk mempermudah perhitungan dan pengamatan, perhitungan sampel proporsional di atas akan ditampilkan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jumlah Sampel Proporsional pada Karyawan *Underground Production*

No	Karyawan <i>Underground Production</i>	N_i	N_i/N	N	n_i	Prosentase
1	Karyawan Staff	369	1,3273	278	113	40,6%
2	Karyawan Non Staff	538	1,9352	278	165	59,4%
	Jumlah	907			278	100,0%

Berdasarkan Tabel 3.1 tersebut, diketahui bahwa jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah 278 orang karyawan pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia. Jumlah sampel tersebut diambil dari dua kategori yang ada pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia, yaitu 113 orang dari karyawan staff dan 165 dari karyawan non staff pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia.

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Pada penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel dengan *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik penetapan sampel dengan cara memilih sampel di antara populasi sesuai dengan yang dikehendaki peneliti (tujuan/masalah dalam penelitian), sehingga sampel tersebut dapat mewakili karakteristik populasi yang telah dikenal sebelumnya (Sugiyono, 2012).

3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel

3.5.1 Variabel Penelitian

Variabel adalah konsep yang memiliki dua atau lebih variasi nilai, sehingga dapat dilakukan observasi (*observable*) dan dapat diukur (*measurable*) (Silalahi, 2009). Atas dasar teori-teori dan hipotesis dalam penelitian, maka variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel terikat atau dependen, yakni variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Variabel terikat atau dependen dalam penelitian ini adalah produktivitas.
2. Variabel bebas atau independen, yakni variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Variabel bebas atau independen dalam penelitian ini adalah penegakan disiplin dan hubungan industrial.

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan konsep atau konstruk yang memiliki variasi (dua atau lebih) nilai, sehingga dapat diobservasi (*observable*) atau dapat diukur (*measurable*) (Silalahi, 2009). Operasional merupakan suatu definisi yang berkaitan

kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau mendefinisikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan dalam mengukur variabel tersebut (Silalahi, 2009). Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dikemukakan maka variabel yang akan digunakan dalam analisis ini dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Nomor Butir Kuesioner	Sumber Kuesioner
1.	Penegakan disiplin	Kerelaan untuk patuh sepenuhnya terhadap peraturan yang berlaku. penghormatan terhadap otoritas, kemandirian dan kerja sama tim (Soeherman, 2010:103)	<ul style="list-style-type: none"> a. Disiplin waktu b. Disiplin peraturan c. Disiplin tanggungjawab d. Keberadaan perusahaan dan penempatan tiap-tiap personil dalam struktur organisasi perusahaan e. Keberadaan asosiasi profesional f. Identifikasi seseorang dengan disiplin yang ditegakkan g. Komitmen dari semua staff atau anggota h. Ekspektasi perilaku yang tinggi i. Terdapat aturan yang jelas dan sanksi j. Iklim perusahaan yang hangat k. Delegasi disiplin oleh 	1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10	<ul style="list-style-type: none"> a. Yoesana (2013:20) b. Becher dan Trowler (dalam Webber, 2003:315) c. Duke (1989:3) d. Nasreen & Naz (2012:165)

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Nomor Butir Kuesioner	Sumber Kuesioner
			pimpinan perusahaan l. Hubungan dekat dengan <i>stakeholders</i> m. Memberlakukan masalah terkait disiplin secara adil n. Menjaga disiplin o. Lebih memilih menyelesaikan situasi bermasalah tanpa harus menuduh antara satu dengan yang lain p. Mengikuti aturan dan prosedur yang telah ditetapkan		
2	Hubungan industrial	Hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi (meliputi pekerja dan pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha dan pemerintah memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional	a. Lembaga kerja sama Bipartit b. Lembaga kerja sama Triartit c. serikat pekerja d. Organisasi pengusaha e. Lembaga keluhan dan penyelesaian hubungan industrial f. Peraturan perusahaan g. Perjanjian kerja bersama h. Aktor i. Lingkungan j. Ideologi k. Interaksi atasan dengan bawahan l. Web aturan m. Multidimensi	11,12,13,14,15,16,17,18	a. Guntur (2010:6) b. Dunlop (dalam Buschak, 2004:15) c. Nanda & Panda (2013:164) d. Ayantunji & Ayantunji (2013:823)

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi Variabel	Nomor Butir Kuesioner	Sumber Kuesioner
		(Rumimpunu, 2014:118)	n. Dinamis dan berubah o. Semangat kompromi dan akomodasi p. Peran pemerintah q. Cakupan yang luas r. Interaksi dan konsultasi di alam s. Indikator sosial t. Indikator ekonomi u. Indikator politik		
3	Produktivitas	Kemampuan menghasilkan sesuatu atau sebagai pembanding antara <i>input</i> dan <i>output</i> (Dewi dan Aeni, 2012:89)	a) Kualitatif b) Kuantitatif c) Efektivitas kerja d) Efisiensi kerja e) Produktivitas kerja f) Produktivitas modal g) Indikator ekonomi h) Indikator ekologi i) Indikator sosial j) Indikator hukum	19,20,21, 22,23,24, 25,26	1. Maharlin (2013:302) 2. Grozdanovic <i>et.al.</i> , (1998:2) 3. Spring Singapore (2011:6) 4. Sergii & Ganna (2014:204)

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan alat yang diperlukan untuk memeriksa, menyelidiki serta mengumpulkan dan mengolah data guna memecahkan persoalan untuk melakukan uji hipotesis. Pengukuran variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan instrumen uji validitas dan reliabilitas (Sugiyono, 2012). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner merupakan satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasi agar

responden dapat mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka dan alternatif jawaban ditentukan (Silalahi, 2009). Dalam kuesioner tersebut berisikan pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden dengan pilihan jawaban yang sudah ditentukan sebelumnya.

Pilihan jawaban yang disediakan dalam kuesioner yang akan dibagikan kepada para responden adalah dengan menggunakan aras ordinal dengan skala *likert*. Menurut Silalahi (2009), aras ordinal mengurut kategori respons dari tingkat yang terendah ke tingkat yang tertinggi menurut atribut dalam suatu urutan atau orde tertentu. Ukuran ordinal menunjukkan perbedaan berdasarkan urutan yang berjenjang berdasarkan urutan logis sesuai dengan besarnya tingkat kategori yang dimiliki.

Skala *likert* merupakan teknik penskalaan untuk mengukur sikap, pendapat, atau persepsi seseorang tentang dirinya atau kelompoknya atau sekelompok orang yang berhubungan dengan suatu hal (Silalahi, 2009). Skala ini berisi sejumlah pernyataan dengan kategori respon. Pertama-tama ditentukan beberapa alternatif kategori respons atau satu seri item respons yang mengekspresikan luas jangkauan sikap dari ekstrem positif ke ekstrem negatif untuk direspons oleh responden. Dalam penelitian ini digunakan skala likert rentang lima di mana item respons disusun dalam lima alternatif yang mengekspresikan seperti halnya sangat setuju, setuju, netral atau ragu-ragu atau bimbang, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Tiap respon dihubungkan dengan nilai skor atau nilai skala untuk masing-masing pernyataan.

Sangat setuju diberikan	skor 5,
Setuju diberikan	skor 4,
Ragu-ragu diberikan	skor 3,

Tidak setuju diberikan skor 2,

Sangat tidak setuju diberikan skor 1.

3.7 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang digunakan untuk mendapatkan data dari fenomena yang terjadi (Silalahi, 2009). Metode pengumpulan data ini berdasarkan pernyataan dari responden dan didesain guna mendapatkan informasi. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah *self-administered questionnaire* atau *self-completion questionnaire*. *self-administered questionnaire* atau *self-completion questionnaire* merupakan cara yang dilakukan untuk menyampaikan pesan yang dilakukan secara langsung dengan memasuki lokasi, berhadapan secara langsung, dan meminta responden untuk mengisi kuesioner dihadapan peneliti (Silalahi, 2009).

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dilakukan dengan penyajian data dan analisis data.

i. Penyajian Data

Penyajian data dilakukan dengan bantuan statistik deskriptif sehingga bisa menyajikan data dalam bentuk tabel frekuensi, mean, dan simpangan baku data.

1. Tabel Frekuensi

Tabel frekuensi adalah alat yang sederhana untuk menyusun data berdasarkan jumlah dan persentase. Kategori dinyatakan dalam kelas tertentu dan terdapat dalam *stub* (bagian paling kiri dari tabel, tapi bukan termasuk dalam total/jumlah), kelas dinyatakan dalam kolom kedua, dan jika diinginkan suatu persentasi maka diletakkan di kolom ketiga. Tabel frekuensi digunakan untuk

menampilkan data dalam untuk satu variabel saja. Kegunaan dari distribusi frekuensi adalah membantu peneliti untuk mengetahui bagaimana distribusi frekuensi dari data penelitian. Tabel distribusi ini nantinya akan menggambarkan penyebaran data yang berasal dari kuesioner.

2. Mean

Mean (rata-rata) adalah cara untuk mengukur lokasi pusat variabel atau dengan skala minimal interval atau rasio, di mana jumlah keseluruhan skor atau nilai dari satu variabel dibagi oleh keseluruhan anggota atau objek pengamatan. Analisis mean digunakan untuk mengetahui respon atau penilaian terhadap setiap pernyataan dalam kuesioner yang paling menonjol (paling tinggi maupun paling rendah).

3. Standar Deviasi

Standar deviasi atau simpangan baku merupakan ukuran lain dari dispersi atau variabilitas yang secara umum digunakan dalam laporan penelitian sebagai ukuran rata-rata simpangan.

ii. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis data yang dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis.

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji model regresi untuk memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Uji asumsi klasik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dikatakan normal apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Uji yang dilakukan untuk melihat normalitas adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* (Ghozali, 2002).

2. Multikolinieritas

Uji ini memiliki tujuan untuk melihat korelasi variabel dependen pada model regresi, apabila terjadi korelasi variabel independen maka model regresi tersebut dikatakan baik. Langkah yang digunakan untuk mendeteksi multikolinieritas adalah sebagai berikut 1) mempunyai angka *tolerance* diatas ($>$)0,1; 2) mempunyai nilai VIF di bawah ($<$) 10.

3. Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk melihat ketidaksamaan varian dari residual dalam model regresi antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lain. Kriteria pengamatan dikatakan heterokedastisitas apabila titik menyebar di atas dan berada di bawah angka 0 pada sumbu Y.

4. Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan menggunakan metode *Durbin Watson Test*. Jika nilai Durbin Watson berada di bawah -2 berarti diindikasikan ada autokorelasi negatif, sedangkan apabila nilai Durbin Watson di antara -2 sampai 2 berarti diindikasikan tidak ada autokorelasi, dan apabila nilai Durbin Watson di atas 2 berarti diindikasikan ada autokorelasi positif.

2. Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien determinasi digunakan untuk menunjukkan besarnya sumbangan variabel X terhadap variabel Y. Nilai R² atau r² berada di antara 0 dan 1 yang

mempunyai arti yaitu bila R^2 atau $r^2 = 1$, artinya menunjukkan variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat 100% dan pendekatan model yang digunakan adalah tepat. Bila R^2 atau $r^2 = 0$, artinya menunjukkan bahwa variabel bebas tidak mampu menjelaskan *variabel terikat*. Semakin tinggi nilai R^2 atau r^2 dan atau semakin mendekati 1, maka semakin baik model yang digunakan (Ferdinand, 2006).

3. Analisis regresi linier berganda

Analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*) adalah satu teknik statistik yang dapat digunakan untuk menganalisa hubungan antara satu variabel dependen tunggal dan beberapa variabel independen. Model regresi linier berganda dalam penelitian ini disusun menggunakan nilai koefisien regresi *unstandardized B* (untuk analisis pengaruh simultan) dan *standardized beta* (untuk analisis pengaruh parsial). Rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana;

Y	: Produktivitas karyawan
β_0	: Koefisien konstanta
β_1, β_2	: Koefisien regresi
X_1	: Penegakan disiplin
X_2	: Hubungan industrial
e	: Error

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menganalisa dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui

apakah terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Uji hipotesis yang digunakan adalah uji F dan uji t.

a. Pengujian hipotesis dengan uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat secara simultan. Langkah yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

a. Membuat hipotesis, yaitu:

H_0 : Variabel bebas secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

H_1 Variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

b. Menentukan besarnya nilai α (*level of significance*) yakni 5%.

c. Mengambil suatu keputusan yakni dengan ketentuan:

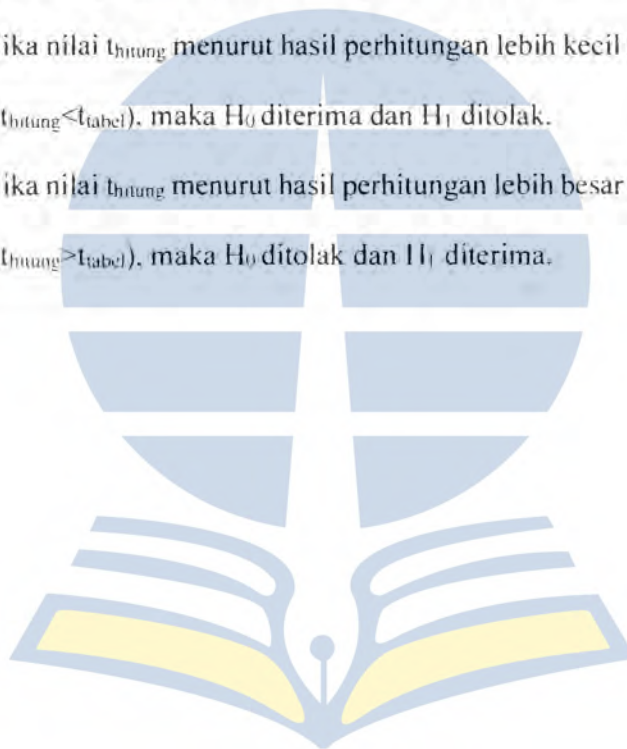
1) H_0 diterima dan H_1 ditolak, apabila nilai F_{hitung} lebih kecil daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} < F_{tabel}$).

2) H_0 ditolak dan H_1 diterima, apabila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$).

b. Pengujian hipotesis dengan uji t

Uji t (*test significance individual parameter*) digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Adapun langkah-langkah dalam uji t ini adalah sebagai berikut:

- a) Membuat hipotesis, yaitu:
- H_0 : Variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
 - H_1 : Variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.
- b) Menetapkan besarnya nilai α (*level of significance*) yaitu 5%.
- c) Mengambil keputusan dengan ketentuan:
- 1) Jika nilai t_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih kecil daripada nilai t_{tabel} ($t_{hitung} < t_{tabel}$), maka H_0 diterima dan H_1 ditolak.
 - 2) Jika nilai t_{hitung} menurut hasil perhitungan lebih besar daripada nilai t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.



BAB IV

PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Gambaran Umum PT Freeport Indonesia

4.1.1 Profil PT Freeport Indonesia

PT Freeport Indonesia merupakan salah satu perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan yang bergerak dalam bidang penambangan, selain itu juga dalam pemrosesan dan eksplorasi bijih yang memiliki kandungan tembaga, emas ataupun perak. Pemasaran konsentrat yang mengandung tembaga, emas dan perak dari PT Freeport Indonesia yakni ke seluruh penjuru dunia. PT Freeport Indonesia melakukan kegiatan operasionalnya di daerah dataran tinggi yakni Kabupaten Timika Provinsi Papua, Indonesia. Kompleks tambang milik PT Freeport Indonesia yang bertempat di Grasberg termasuk dalam salah satu penghasil tunggal tembaga dan emas terbesar di dunia. Grasberg terletak di jantung suatu wilayah mineral yang sangat melimpah, sehingga memberikan peluang pada kegiatan eksplorasi PT Freeport Indonesia untuk terus menambah cadangan bijih. PT Freeport Indonesia memiliki operasi pertambangan di Provinsi Papua berdasarkan pada Kontrak Karya yang ditandatangani bersama dengan Pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 30 Desember 1991.

PT Freeport Indonesia menerapkan dua teknik penambangan, yaitu *open-pit* atau tambang terbuka yang menggunakan truk pengangkut dan sekop listrik besar di area tambang Grasberg serta teknik ambrukan atau *block-caving* pada tambang bawah tanah Deep Ore Zone (DOZ). Bijih yang telah dihancurkan, diangkut ke

pabrik pengolahan melalui rangkaian ban berjalan dan “*ore pass*”. PT Freeport Indonesia menggunakan gabungan teknik penghancuran, termasuk penggunaan mesin Semi Autogenous Grinding (SAG) dan Ball Mill untuk menghancurkan bijih tambang menjadi pasir yang sangat halus. Selanjutnya diikuti dengan proses pengapungan menggunakan reagent serta bahan yang berbasis alkohol dan kapur untuk memisahkan konsentrat yang menggunakan mineral tembaga, emas dan perak. Sisa dari pasir yang tidak memiliki nilai ekonomi (*tailing*) kemudian dialirkan melalui sungai menuju daerah pengendapan di dataran rendah. Sedangkan konsentrat dalam bentuk bubuk disalurkan dari pabrik pengolahan menuju pabrik pengeringan di pelabuhan Amamapare melalui pipa sepanjang 110 km. Setelah dikeringkan, konsentrat yang merupakan produk akhir PT Freeport Indonesia ini kemudian dikirim ke pabrik-pabrik pemurnian baik di dalam negeri maupun luar negeri.

PT Freeport Indonesia berkarya dalam bidang kemitraan dengan Pemerintah Indonesia untuk memberikan manfaat bagi bangsa Indonesia di samping ikut menyediakan kebutuhan logam dunia. PT Freeport Indonesia terus berupaya untuk menjadi model pembangunan ekonomi di Indonesia yang mengolah sumber alam dan memaksimalkan manfaat sosial bagi bangsa secara lebih khusus masyarakat Papua. PT Freeport Indonesia juga berupaya untuk meminimalkan dampak lingkungan dan memiliki ketad untuk terus memperbaiki setiap aspek operasi.

4.1.2 Visi dan Misi PT Freeport Indonesia

Setiap perusahaan memiliki visi dan misi yang berbeda sesuai dengan tujuan yang akan dicapai oleh setiap perusahaan tersebut. Visi dan misi perusahaan dijadikan sebagai landasan dan umumnya dibuat pada saat perusahaan sedang akan dibangun. Visi merupakan suatu rangkaian kalimat yang mengisyaratkan cita-cita atau tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan di masa depan, sedangkan misi merupakan pernyataan tentang tindakan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan dalam usaha mewujudkan visi. Berikut visi dan misi PT Freeport Indonesia:

1. Visi

Menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat dan bangsa.

2. Misi

Berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia, tanggungjawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesejahteraan kerja.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

4.2.1.1 Uji Validitas

Validitas menunjukkan kesesuaian antara alat ukur dengan konsep yang diteliti dalam penelitian. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan pernyataan-pernyataan yang ada di dalam kuesioner terhadap pengukuran variabel

yang diteliti. Penelitian ini menggunakan *factor loading* dalam analisis faktor untuk uji validitas. Nilai dari *factor loading* adalah $\geq 0,5$ untuk menunjukkan validitas yang baik dari sebuah alat ukur (Salim, 2011). Hasil pengujian validitas untuk masing-masing pernyataan pada variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1 Uji Validitas Penegakan Disiplin (X_1)

No	Pernyataan	Factor Loading	Ket
1.	Saya datang ke tempat kerja tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan	.774	Valid
2	Saya akan menyampaikan ijin tertulis atau secara lisan apabila tidak masuk kerja	.844	Valid
3	Saya mentaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan selama jam kerja	.859	Valid
4	Selama jam kerja, Saya tidak pernah melakukan aktivitas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	.755	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	.828	Valid
6	Saya berkewajiban mentaati setiap peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	.705	Valid
7	Saya tidak pernah melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak tertulis	.747	Valid
8	Saya menggunakan peralatan kerja yang disediakan perusahaan hanya untuk kepentingan pekerjaan	.775	Valid
9	Saya menggunakan mesin-mesin produksi sesuai dengan petunjuk penggunaannya	.746	Valid
10	Saya memiliki tanggung jawab untuk ikut memelihara mesin-mesin produksi agar tidak rusak	.695	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.1 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel penegakan disiplin memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel penegakan disiplin adalah valid

Tabel 4.2 Uji Validitas Hubungan Industrial (X₂)

No	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Ket
1	Setiap penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja dengan perusahaan selalu melibatkan organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha (serikat pekerja)	.739	Valid
2	Unsur pemerintah seringkali dilibatkan dalam penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja	.634	Valid
3	Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk tergabung dalam serikat pekerja	.839	Valid
4	Perusahaan selalu melibatkan organisasi pengusaha (misalnya APINDO, asosiasi pengusaha Indonesia) untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan	.503	Valid
5	Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang ingin menyampaikan saran atau kritik terhadap kebijakan perusahaan	.692	Valid
6	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur tata tertib perusahaan	.685	Valid
7	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur syarat-syarat kerja	.748	Valid
8	Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan	.790	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.2 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel hubungan industrial memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel hubungan industrial adalah valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	<i>Factor Loading</i>	Ket
1	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan kebutuhan perusahaan	.818	Valid
2	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan harapan pimpinan	.844	Valid

No	Pernyataan	Factor Loading	Ket
3	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan	.877	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan di atas rata-rata	.898	Valid
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan hasil yang memuaskan	.843	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	.830	Valid
7	Saya tidak pernah menunda-nunda penyelesaian pekerjaan	.879	Valid
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan	.854	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Berdasarkan hasil uji validitas pada Tabel 4.3 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel produktivitas adalah valid.

4.2.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* (α) adalah di atas 0,6. Berikut hasil uji reliabilitas kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	<i>Cronbach's alpha</i> (α)	Keterangan
Penegakan Disiplin	0,748	Reliabel
Hubungan Industrial	0,686	Reliabel
Produktivitas	0,843	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada Tabel 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* (α) masing-masing variabel penelitian yang terdiri dari penegakan disiplin (X_1), hubungan industrial (X_2) dan produktivitas (Y) lebih

besar dari 0,6 sehingga menunjukkan kuesioner yang digunakan adalah reliabel. Artinya, kuesioner yang digunakan secara konsisten memberikan hasil atau jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali.

4.2.2 Hasil Penelitian

4.2.2.1 Profil Responden

Profil responden yang merupakan karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia terdiri dari karakteristik jabatan, jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan masalah dengan perusahaan.

1. Karakteristik responden berdasarkan jabatan

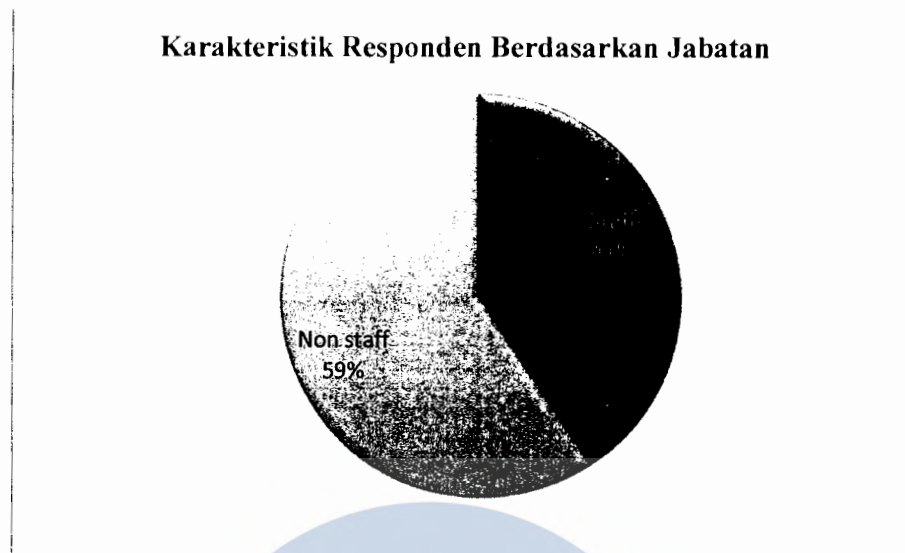
Berikut karakteristik responden berdasarkan jabatan di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Staff	113	40,6%
Non Staff	165	59,4%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan jabatan pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan Tabel 4.5 dan Gambar 4.1 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 40,6% (113 orang) memiliki jabatan sebagai staff pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia dan sebanyak 59,4% (165 orang) memiliki jabatan sebagai non staff pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki jabatan sebagai karyawan non staff.

2. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Adapun karakteristik responden atas dasar pemilihan menurut jenis kelamin di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	259	93,2%
Perempuan	19	6,8%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Tabel 4.6 dan Gambar 4.2 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 93,2% (259 orang) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 6,8% (19 orang) berjenis kelamin perempuan. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki jenis kelamin laki-laki. Hal tersebut dapat terjadi karena pada beberapa unit kerja memiliki karakteristik pekerjaan yang lebih sesuai dikerjakan oleh laki-laki, seperti penambangan yang terdiri dari kegiatan pengeboran dan peledakan, pengisian dan pengangkutan muatan.

3. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

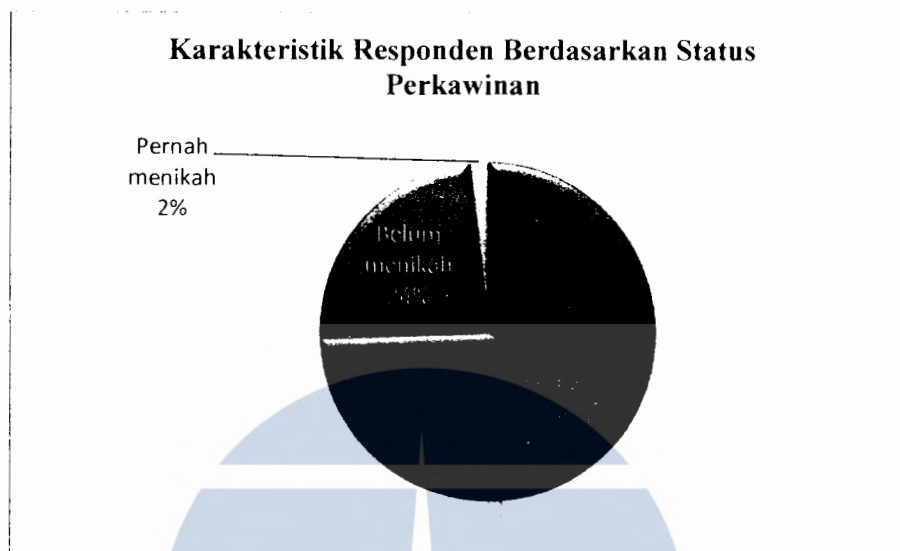
Adapun karakteristik responden atas dasar pengelompokan status perkawinan di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Sudah menikah	207	74,5%
Belum menikah	66	23,7%
Pernah menikah	5	1,8%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan status perkawinan pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Berdasarkan Tabel 4.7 dan Gambar 4.3 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 74,5% (207 orang) sudah menikah; sebanyak 23,7% (66 orang) belum menikah dan 1,8% (5 orang) pernah menikah. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak sudah menikah.

4. Karakteristik responden berdasarkan usia

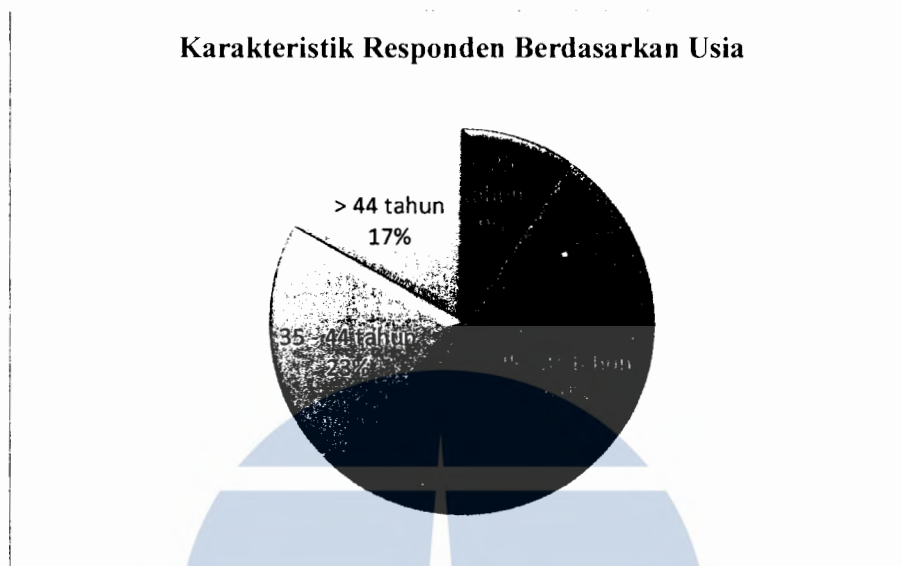
Berikut karakteristik responden berdasarkan usia di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
< 25 tahun	26	9,4%
25 – 34 tahun	141	50,7%
35 – 44 tahun	64	23,0%
>44 tahun	47	16,9%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan usia pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Tabel 4.8 dan Gambar 4.4 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 50,7% (141 orang) berusia 25 sampai 34 tahun; sebanyak 23,0% (64 orang) berusia 35 sampai 44 tahun; sebanyak 16,9% (47 orang) berusia di atas 44 tahun dan sebanyak 9,4% (26 orang) berusia di bawah 25 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak berusia 25 sampai 34 tahun. hal tersebut dapat terjadi karena pihak manajemen PT Freeport Indonesia lebih memprioritaskan karyawan yang berusia cukup dan termasuk usia produktif yang memiliki semangat kerja tinggi.

5. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

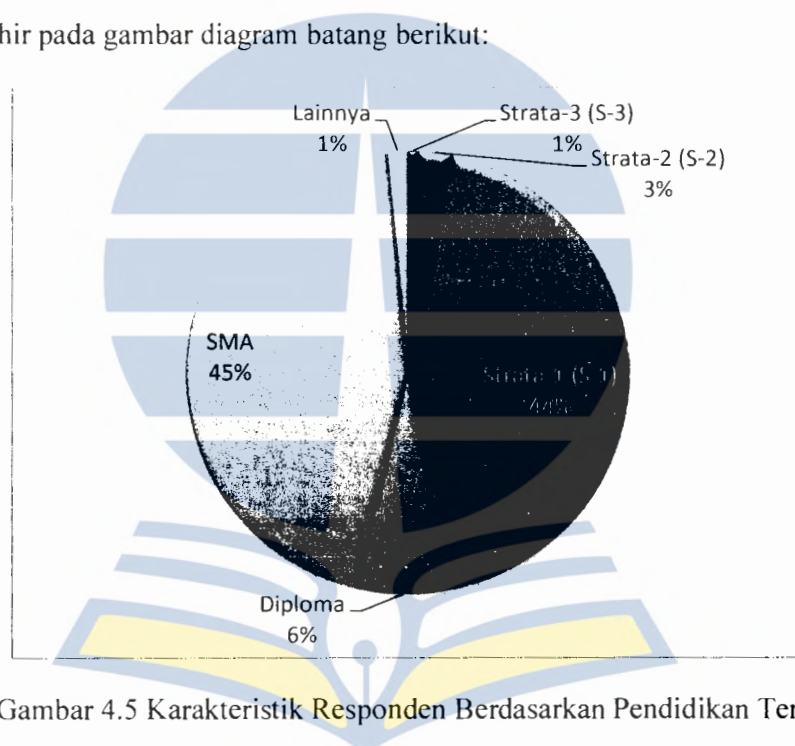
Berikut karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
Strata-3 (S-3)	2	0,7%
Strata-2 (S-2)	7	2,5%
Strata-1 (S-1)	122	43,9%
Diploma	18	6,5%
SMA	125	45,0%
Lainnya	4	1,4%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Tabel 4.9 dan Gambar 4.5 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 45,0% (125 orang) memiliki pendidikan terakhir SMA; sebanyak 43,9% (122 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-1 (S-1); sebanyak 6,5% (18 orang) memiliki pendidikan terakhir diploma; sebanyak 2,5% (7 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-2 (S-2); sebanyak 1,4% (4 orang) memiliki pendidikan terakhir lainnya dan 0,7% (2 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-3 (S-3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA.

6. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

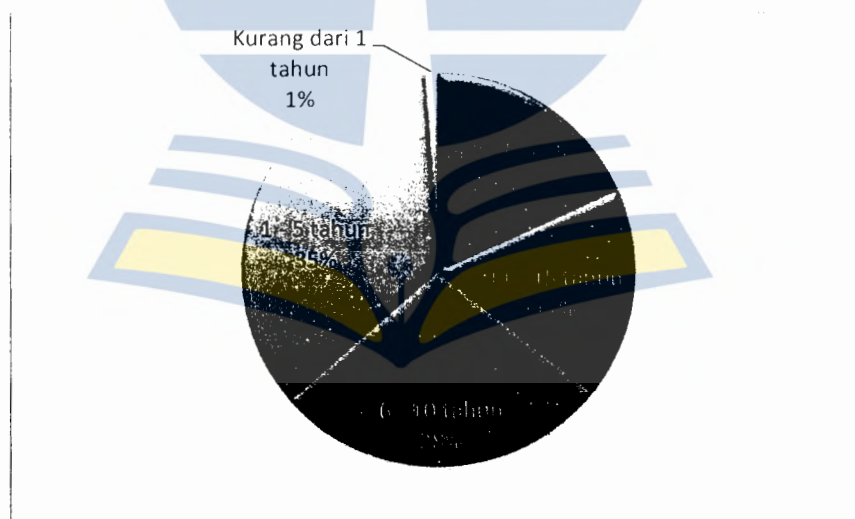
Berikut karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia:

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
Lebih dari 15 tahun	51	18,3%
11-15 tahun	48	17,3%
6-10 tahun	78	28,1%
1-5 tahun	98	35,3%
Kurang dari 1 tahun	3	1,1%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan Tabel 4.10 tersebut dan Gambar 4.6 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 35,3% (98 orang) telah bekerja sebagai karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia selama 1 sampai 5 tahun; sebanyak 28,1% (78 orang) telah bekerja sebagai karyawan

divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia selama 6 sampai 10 tahun; sebanyak 18,3% (51 orang) telah bekerja sebagai karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia selama lebih dari 15 tahun; sebanyak 17,3% (48 orang) telah bekerja sebagai karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia selama 11 sampai 15 tahun; dan sebanyak 1,1% (3 orang) bekerja sebagai karyawan di divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia kurang dari 1 tahun. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia paling banyak telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun.

7. Karakteristik responden berdasarkan masalah dengan perusahaan

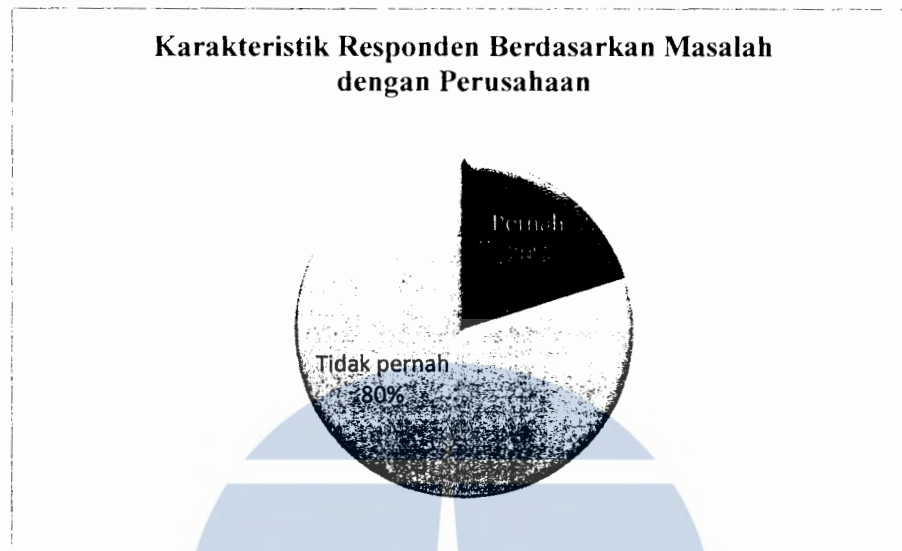
Berikut karakteristik responden berdasarkan masalah dengan perusahaan:

Tabel 4.11 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah Dengan Perusahaan

Masalah dengan Perusahaan	Frekuensi	Prosentase
Pernah	56	20,1%
Tidak pernah	222	79,9%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Selanjutnya, digambarkan karakteristik responden berdasarkan masalah dengan perusahaan pada gambar diagram batang berikut:



Gambar 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah dengan Perusahaan

Berdasarkan Tabel 4.11 dan Gambar 4.7 tersebut, dapat diketahui bahwa dari 278 responden yang ada, sebanyak 79,9% (222 orang) tidak pernah mengalami masalah dengan perusahaan yaitu PT Freeport Indonesia dan sebanyak 20,1% (56 orang) pernah mengalami masalah dengan perusahaan yaitu PT Freeport Indonesia. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia sebagian besar tidak pernah mengalami masalah dengan perusahaan tempat bekerja yaitu di PT Freeport Indonesia.

4.2.2.2 Frekuensi dan Rata-rata Jawaban Responden

Frekuensi dan rata-rata jawaban responden terhadap pertanyaan-pertanyaan kuesioner akan diuraikan pada sub bab berikut. Untuk variabel penegakan disiplin (X_1), hubungan industrial (X_2) dan produktivitas (Y); nilai rata-rata responden akan dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah

dan sangat rendah. Perhitungan untuk menentukan nilai interval dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{(\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah})}{\text{Jumlah kategori interval}}$$

Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah 5, sedangkan nilai terendahnya adalah 1 sehingga perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kemudian dari nilai tersebut dibuat interval kelas untuk masing-masing kategori, yaitu:

Sangat tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 – 5,00

Tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 – 4,23

Sedang : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 2,62 – 3,42

Rendah : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,81 – 2,61

Sangat Rendah: Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,00 – 1,80

Tabel 4.12 Frekuensi dan nilai rata-rata variabel penegakan disiplin (X_1)

Pertanyaan Kuesioner	Frekuensi Jawaban (n=278)					Rata-rata	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
Saya datang ke tempat kerja tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan	53	141	24	47	13	3,63	Tinggi
Saya akan menyampaikan ijin tertulis atau secara lisan apabila tidak masuk kerja	108	163	4	1	2	4,35	Sangat tinggi
Saya mentaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan selama jam kerja	103	164	8	2	1	4,32	Sangat tinggi
Selama jam kerja, Saya tidak pernah melakukan aktivitas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	53	156	28	39	2	3,79	Tinggi
Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan	56	196	20	5	1	4,08	Tinggi

Pertanyaan Kuesioner	Frekuensi Jawaban (n=278)					Rata-rata	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
waktu yang telah ditentukan perusahaan							
Saya berkewajiban mentaati setiap peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	99	166	7	6	0	4,29	Sangat tinggi
Saya tidak pernah melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak tertulis	48	177	34	16	3	3,90	Tinggi
Saya menggunakan peralatan kerja yang disediakan perusahaan hanya untuk kepentingan pekerjaan	73	183	11	7	4	4,13	Tinggi
Saya menggunakan mesin-mesin produksi sesuai dengan petunjuk penggunaannya	92	180	6	0	0	4,31	Sangat tinggi
Saya memiliki tanggung jawab untuk ikut memelihara mesin-mesin produksi agar tidak rusak	116	159	2	1	0	4,40	Sangat tinggi
Rata-rata Total						4,12	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui bahwa variabel penegakan disiplin (X_1) memiliki rata-rata total sebesar 4,12. Artinya, penegakan disiplin di PT Freeport Indonesia dinilai tinggi oleh sebagian besar karyawan divisi *Underground Production*. Disiplin diartikan sebagai sikap dan tingkah laku serta perubahan yang sesuai dengan tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis (Hariandja, 2002). Disiplin perlu ditegakkan oleh semua kalangan baik yang berada di dalam atau di luar organisasi atau perusahaan karena penegakan disiplin perlu diterapkan kepada siapa saja dan tidak pandang bulu terhadap pelanggar kedisiplinan atau pelanggar peraturan (Muliando, 2006). Selain itu, penegakan disiplin akan menjadikan seseorang untuk bertindak patuh terhadap keputusan, perintah atau peraturan yang diberlakukan terhadap dirinya sendiri dan menjadikan seseorang

bertanggungjawab atas perbuatan dan pelaksanaan keputusan, perintah atau peraturan dengan segala akibat yang akan ditimbulkan (Yoesana, 2013).

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada variabel penegakan disiplin (X_1) terdapat pada pernyataan tentang “Saya memiliki tanggung jawab untuk ikut memelihara mesin-mesin produksi agar tidak rusak” dengan nilai rata-rata sebesar 4,40 yang termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa adanya penegakan disiplin pada PT Freeport Indonesia terutama pada divisi *Underground Production*, dapat membuat karyawan pada divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia memiliki tanggungjawab untuk ikut serta dalam memelihara mesin-mesin produksi yang ada agar tidak rusak.

Sedangkan untuk pernyataan yang termasuk kategori rendah terdapat pada pernyataan “Saya datang ke tempat kerja tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,63. Apabila dilihat dari distribusi jawaban menunjukkan bahwa sebagian terdapat responden yang jumlahnya terhitung tidak sedikit, yaitu 24 karyawan memilih jawaban kurang setuju, 47 karyawan memilih jawaban tidak setuju dan 13 karyawan memilih jawaban sangat tidak setuju. Artinya masih terdapat karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia yang kurang dapat menegakkan disiplin dengan tidak pernah melebihi waktu yang ditentukan PT Freeport Indonesia ketika datang ke tempat kerja.

Selanjutnya, frekuensi dan rata-rata jawaban responden untuk variabel hubungan industrial (X_2) akan dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Perhitungan untuk menentukan nilai interval dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{(\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah})}{\text{Jumlah kategori interval}}$$

Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah 5, sedangkan nilai terendahnya adalah 1 sehingga perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kemudian dari nilai tersebut dibuat interval kelas untuk masing-masing kategori, yaitu:

Sangat tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 – 5,00

Tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 – 4,23

Sedang : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 2,62 – 3,42

Rendah : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,81 – 2,61

Sangat Rendah: Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,00 – 1,80

Tabel 4.13 Frekuensi dan nilai rata-rata variabel hubungan industrial (X_2)

Pertanyaan Kuesioner	Frekuensi Jawaban (n=278)					Rata-rata	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
Setiap penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja dengan perusahaan selalu melibatkan organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha (serikat pekerja)	66	149	33	26	4	3,89	Tinggi
Unsur pemerintah seringkali dilibatkan dalam penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja	34	143	64	32	5	3,61	Tinggi
Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk tergabung dalam serikat pekerja	91	147	30	7	3	4,14	Tinggi
Perusahaan selalu melibatkan organisasi pengusaha (misalnya APINDO, asosiasi pengusaha Indonesia) untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan	34	112	78	47	7	3,43	Tinggi
Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang ingin menyampaikan saran	55	171	30	16	6	3,91	Tinggi

Pertanyaan Kuesioner	Frekuensi Jawaban (n=278)					Rata-rata	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
atau kritik terhadap kebijakan perusahaan							
Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur tata tertib perusahaan	100	165	12	0	1	4,31	Sangat tinggi
Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur syarat-syarat kerja	87	182	7	1	1	4,27	Sangat tinggi
Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan	109	155	11	3	0	4,33	Sangat tinggi
Rata-rata Total						3,99	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 4.12 tersebut, dapat diketahui bahwa variabel hubungan industrial (X_2) memiliki rata-rata total sebesar 3,99. Artinya, hubungan industrial di PT Freeport Indonesia dinilai tinggi oleh sebagian besar karyawan divisi *Underground Production*. Hubungan industrial yang terjadi dapat menghasilkan barang dan jasa (Rumimpunu, 2014). Hubungan industrial yang terjalin tidak dianggap sebagai hubungan privat melainkan dalam ruang lingkup hukum publik (Sembiring, 2010).

Nilai rata-rata tertinggi jawaban responden pada variabel hubungan industrial (X_2) terdapat pada pernyataan tentang “Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,33 yang termasuk kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan industrial pada PT Freeport Indonesia terbentuk dari kontrak kerja yang telah disepakati oleh karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia dengan pihak PT Freeport Indonesia.

Sedangkan untuk pernyataan yang termasuk kategori rendah terdapat pada pernyataan “Perusahaan selalu melibatkan organisasi pengusaha (misalnya APINDO, asosiasi pengusaha Indonesia) untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,43. Apabila dilihat dari distribusi jawaban menunjukkan bahwa sebagian jawaban responden yang jumlahnya terhitung tidak sedikit, yaitu 78 karyawan memilih jawaban kurang setuju, 47 karyawan memilih jawaban tidak setuju dan 7 karyawan memilih jawaban sangat tidak setuju. Artinya terdapat karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia yang menghendaki bahwa perusahaan tidak perlu melibatkan organisasi pengusaha ketika menghadapi permasalahan terkait ketenagakerjaan.

Selanjutnya, frekuensi dan rata-rata jawaban responden untuk variabel produktivitas (Y) akan dikelompokkan menjadi lima kategori yaitu sangat tinggi, tinggi, sedang, rendah dan sangat rendah. Perhitungan untuk menentukan nilai interval dari masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{(\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah})}{\text{Jumlah kategori interval}}$$

Nilai tertinggi dalam penelitian ini adalah 5, sedangkan nilai terendahnya adalah 1 sehingga perhitungannya adalah sebagai berikut:

$$Interval = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Kemudian dari nilai tersebut dibuat interval kelas untuk masing-masing kategori, yaitu:

Sangat tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 4,24 – 5,00

Tinggi : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 3,43 – 4,23

Sedang : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 2,62 – 3,42

Rendah : Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,81 – 2,61

Sangat Rendah:Memiliki interval dengan nilai rata-rata sebesar 1,00 – 1, 80

Tabel 4.14 Frekuensi dan nilai rata-rata variabel produktivitas (Y)

Pertanyaan Kuesioner	Frekuensi Jawaban (n=278)					Rata-rata	Kategori
	SS	S	KS	TS	STS		
Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan kebutuhan perusahaan	68	193	15	2	0	4,18	Tinggi
Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan harapan pimpinan	56	179	31	8	4	3,99	Tinggi
Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan	44	181	43	9	1	3,93	Tinggi
Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan di atas rata-rata	47	159	55	16	1	3,86	Tinggi
Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan hasil yang memuaskan	43	178	47	10	0	3,91	Tinggi
Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	44	157	53	23	1	3,79	Tinggi
Saya tidak pernah menunda-nunda penyelesaian pekerjaan	52	192	22	12	0	4,02	Tinggi
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan	61	198	15	4	0	4,14	Tinggi
Rata-rata Total						3,98	Tinggi

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 4.13 tersebut, dapat diketahui bahwa variabel produktivitas (Y) memiliki rata-rata total sebesar 3,98. Artinya, produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia dinilai tinggi. Hal ini dikarenakan sesuai dengan proses pembandingan *input* dengan *output* (Dewi dan Aeni, 2012). Produktivitas dilakukan dengan memanfaatkan sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa yang terdiri. Sumber daya yang dimaksud terdiri dari tenaga kerja, tanah dan modal termasuk mesin-mesin, peralatan, bahan mentah, tenaga listrik dan kemajuan teknologi. Namun dengan sumber daya yang dimiliki, sumber daya manusia memiliki peran lebih dalam peningkatan produktivitas. Hal

ini berdasarkan karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya merupakan hasil karya manusia (LIPI, 2008).

Jawaban responden atas pernyataan kuesioner pada variabel produktivitas yang memiliki rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan “Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan kebutuhan perusahaan” dengan nilai rata-rata sebesar 4,18 yang termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia memiliki produktivitas tinggi yang ditunjukkan dengan adanya hasil pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Sedangkan untuk nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan” dengan nilai rata-rata sebesar 3,79. Apabila dilihat dari distribusi jawaban menunjukkan bahwa sebagian jawaban responden yang jumlahnya terhitung tidak sedikit, yaitu 53 karyawan memilih jawaban kurang setuju, 23 karyawan memilih jawaban tidak setuju dan 1 karyawan memilih jawaban sangat tidak setuju. Artinya terdapat karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

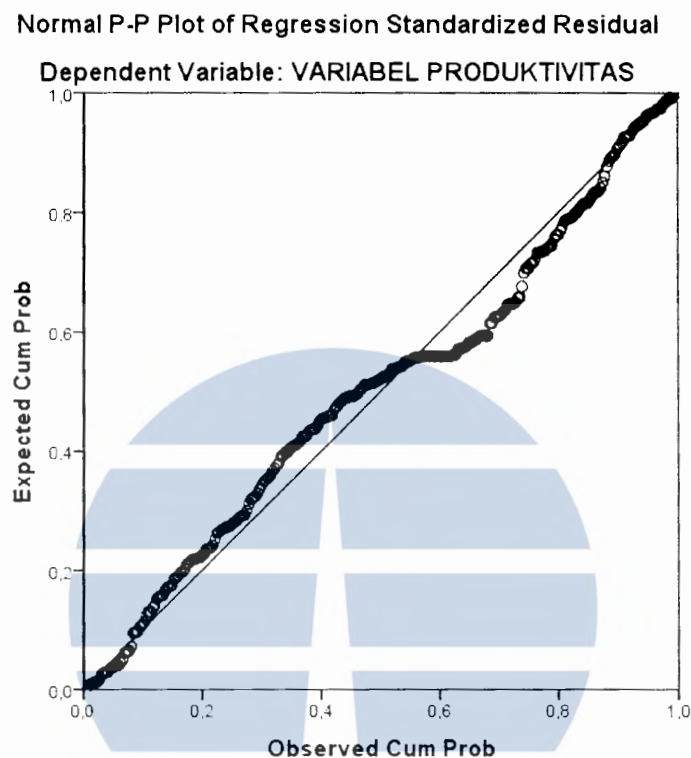
4.2.2.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui apakah model regresi linier berganda yang digunakan ada penyimpangan atau tidak. Hasil beberapa asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

4.2.2.3.1 Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk melihat data memiliki distribusi normal atau tidak. Uji ini diketahui dari grafik normal plot, yang menunjukkan adanya data yang

menyebar di sekitar garis diagonal atau grafik hitogramnya menunjukkan pola berdistribusi normal. Adapun hasil dari uji normalitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.8 *Normal Probability Plot*
(Sumber: data primer, diolah)

Berdasarkan Gambar 4.8 tersebut diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya. Artinya, data yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang normal.

4.2.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat dilihat dari nilai VIF. Ukuran tersebut menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. VIF mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih dan tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Ketentuan yang digunakan adalah nilai VIF kurang dari 10 dan menunjukkan tidak ada korelasi antar variabel

independen. Apabila nilai VIF lebih besar dari 10, maka terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15 hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Nilai VIF
Penegakan Disiplin (X_1)	1,290
Hubungan Industrial (X_2)	1,290

Sumber: Data primer, diolah

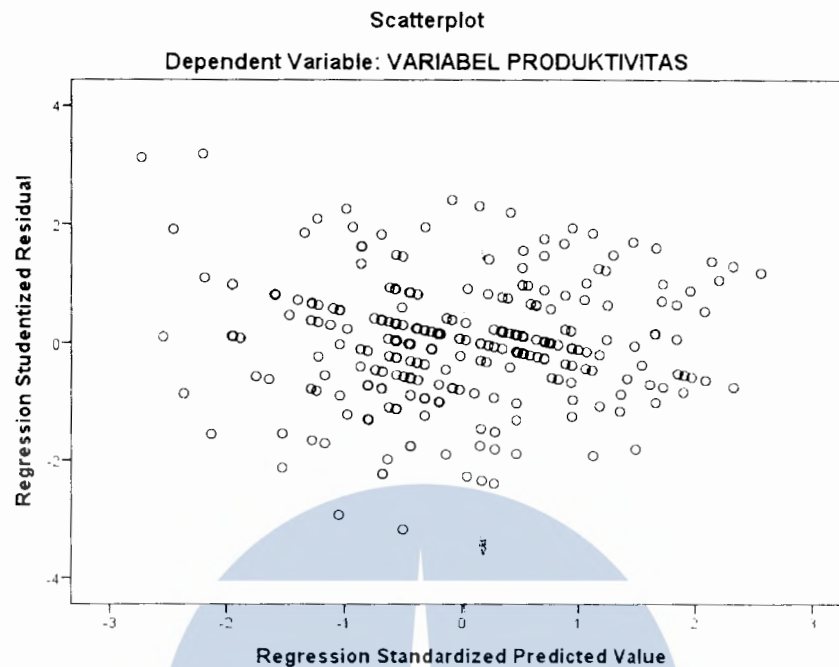
Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada Tabel 4.15 bahwa tidak terjadi multikolinearitas karena nilai VIF yang diperoleh untuk variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) sebesar 1,290 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel dependen sehingga pada model regresi tidak terjadi penyimpangan dan model regresi layak digunakan.

4.2.2.3.3 Uji Heterokedastisitas

Model regresi dikatakan baik apabila dalam model regresi tersebut tidak terjadi heterokedastisitas. Pengujian heterokedastisitas menggunakan model uji metode grafik yakni melihat ada tidaknya pola yang tergambar pada scatterplot antara sumbu Y dan sumbu X adalah residual. Adapun dasar analisis tersebut adalah sebagai berikut:

1. Heterokedastisitas terjadi apabila ditemukan pola tertentu berupa titik yang membentuk pola seperti bergelombang serta melebar yang kemudian menyempit.
2. Heterokedastisitas terjadi apabila tidak ada pola yang terlihat dengan jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y.

Berikut hasil uji heterokedastisitas dalam penelitian ini:



Gambar 4.9 Hasil Uji Heterokedastisitas
(sumber: Data primer, diolah)

Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada Gambar 4.9 tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga dapat dikatakan persamaan regresi linier yang digunakan untuk menunjukkan gejala heterokedastisitas.

4.2.2.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi berguna untuk mengetahui apakah ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t terhadap periode sebelumnya. Asumsi regresi yang harus dipenuhi adalah tidak terjadi autokorelasi. Pengujian autokorelasi dapat dilakukan menggunakan nilai Durbin Watson (DW). Apabila nilai Durbin Watson (DW) berada di bawah -2 maka terdapat autokorelasi negatif, sedangkan apabila nilai Durbin Watson (DW) berada di antara -2 sampai 2 maka tidak ada autokorelasi, dan apabila nilai Durbin Watson berada di atas 2 maka terdapat autokorelasi positif.

Nilai statistik Durbin Watson (DW) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 1,649 (lampiran). Sesuai dengan kriteria pengujian autokorelasi nilai 1,649 berada di antara -2 sampai 2 yang memiliki arti tidak ada autokorelasi, sehingga analisis model regresi linier berganda yang digunakan tidak terjadi penyimpangan.

4.2.2.4 Analisa Linier Berganda

Penggunaan analisa ini bertujuan untuk mengetahui adanya hubungan kausal antara variabel tidak bebas (Y) dengan beberapa variabel bebas (X).

Persamaan regresi yang digunakan adalah:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Berikut hasil analisa regresi linier berganda:

Tabel 4.16 Hasil Regresi Linier Berganda

Model		
	B	Signifikan
Konstanta (b_0)	1,683	
Penegakan Disiplin (X_1)	0,370	0,000
Hubungan Industrial (X_2)	0,193	0,004

Sumber: Data primer, diolah

Persamaan regresi yang terbentuk dari Tabel 4.15 adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,683 + 0,370X_1 + 0,193X_2 + e$$

Dari persamaan regresi yang terbentuk tersebut, berikut penjelasannya:

1. Penegakan disiplin memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,370 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang menunjukkan nilai kurang dari nilai kritis sebesar 0,05. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa ketika pihak manajemen PT Freeport Indonesia divisi *Underground* melakukan penegakan disiplin yang lebih ketat akan berdampak pada peningkatan produktivitas. Begitupun sebaliknya ketika pihak manajemen PT Freeport Indonesia divisi

Underground memberikan peluang lebih besar kepada setiap karyawan untuk berperilaku tidak disiplin akan berdampak pada penurunan produktivitas.

2. Selanjutnya hubungan industrial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 4.16 yang menunjukkan nilai konstanta sebesar 0,193 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 yang menunjukkan nilai kurang dari nilai kritis sebesar 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dalam divisi *Underground* PT. Freeport Indonesia mampu membangun hubungan yang harmonis antar karyawan, maka akan berdampak pada peningkatan produktivitas setiap karyawan. Namun apabila lingkungan kerja dalam divisi *Underground* PT. Freeport Indonesia kurang nyaman dan tidak adanya kepercayaan antar karyawan akan menyebabkan penurunan produktivitas karyawan.

Tabel 4.17 Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Partial
Penegakan Disiplin (X_1)	0,289
Hubungan Industrial (X_2)	0,172

Sumber: Data primer, diolah

Dari hasil pengujian korelasi secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial (r^2) sebagai berikut:

1. Hasil koefisien determinasi secara parsial untuk variabel penegakan disiplin (X_1) diperoleh nilai sebesar 0,084 yang diperoleh dari $(0,289^2)$. Hasil ini menunjukkan bahwa penegakan disiplin yang dilakukan oleh pihak manajemen pada divisi *Underground* PT. Freeport Indonesia mampu mempengaruhi produktivitas dari karyawan sebesar 8,4%, sedangkan 91,6% nya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.
2. Hasil koefisien determinasi secara parsial untuk variabel hubungan industrial (X_2) diperoleh nilai sebesar 0,030 yang diperoleh dari $(0,172^2)$. Hasil ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dibangun oleh pihak manajemen dalam sisi hubungan industrial pada divisi *Underground* PT. Freeport Indonesia mampu mempengaruhi produktivitas dari karyawan sebesar 3%, sedangkan 97% nya dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

4.2.2.5 Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4.18 Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	.426 ^a	.181

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang diperoleh sebesar 0,426 yang menunjukkan hubungan yang kuat antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) dengan produktivitas (Y). Koefisien determinasi berganda (R square) dari tabel 4.17 menunjukkan nilai sebesar 0,181 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) secara simultan terhadap perubahan variabel produktivitas (Y) sebesar 18,1% sedangkan sisanya sebesar 81,9% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel produktivitas (variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini).

4.2.2.6 Pengujian Hipotesis

4.2.2.6.1 Uji t

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika signifikansi hasil $> 0,05$ maka hipotesis ditolak.
2. Jika signifikansi hasil $< 0,05$ maka hipotesis diterima.

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis dengan uji t

Variabel Bebas	T	Signifikan
Penegakan Disiplin (X ₁)	5,015	0,000
Hubungan Industrial (X ₂)	2,892	0,004

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan Tabel 4.18 tersebut, dapat diketahui nilai t hitung untuk variabel penegakan disiplin (X₁) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai t hitung untuk variabel hubungan industrial (X₂) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penegakan disiplin (X₁) dan hubungan industrial (X₂) memiliki nilai signifikansi < 0,05; maka hipotesis diterima. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa penegakan disiplin dan hubungan industrial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia.

4.2.2.6.2 Uji F

Uji F digunakan untuk membuktikan “Ada pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia. Berikut hasil pengolahan data yang diperoleh pada perhitungan uji F:

Tabel 4.20 Pengujian Hipotesis dengan uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,456	2	5,728	30,484	.000 ^b
Residual	51,671	275	,188		
Total	63,127	277			

a. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 30,484 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia.

a. Interpretasi

4.3.1 Pengaruh Penegakan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Disiplin diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perubahan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin juga diartikan sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional yang telah ditetapkan (Hariandja, 2002). Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan suatu sikap disiplin kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai dapat ditingkatkan. Cole (2008) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa upaya yang dapat dilakukan oleh supervisor dalam menegakkan kedisiplinan adalah dengan membina, memperingatkan dengan lisan, dan mengarahkan. Hal ini dilakukan dengan tujuan dapat membentuk konsistensi disiplin pada karyawan.

Lebleblici (2012) menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan yaitu sebagai berikut: (1) Pengaturan tempat, merupakan salah satu hal yang dapat menarik motivasi karyawan, (2) prestasi yang diperoleh karyawan sebagai timbal balik dari resolusi karyawan dan atasan, (3) penetapan proses kerja untuk menjelaskan alur kerja melalui dokumentasi dan

mengkomunikasikan, dan (4) dukungan dari supervisor menjadi hal penting untuk mendorong dan meningkatkan rasa kepercayaan terhadap karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0.000; di mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis sebesar 0.05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara penegakan disiplin (X_1) terhadap produktivitas (Y). Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa ketika pihak manajemen melakukan perbaikan peraturan untuk meningkatkan kedisiplinan karyawan divisi *Underground* PT Freeport Indonesia, maka karyawan akan memiliki motivasi untuk meningkatkan produktivitasnya. Dengan begitu, produktivitas dari divisi *Underground* akan mengalami peningkatan pula. Namun sebaliknya ketika pihak manajemen acuh dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh karyawan divisi *Underground* akan mempengaruhi karyawan untuk terus melanggar sehingga mendorong produktivitasnya untuk menurun.

Berdasarkan hipotesis dari penelitian tersebut mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya dapat diterima. Hasil hipotesis pada penelitian ini mendukung adanya penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Aeni (2012) dan Manalu *et al.*, (2014). Berdasarkan kedua penelitian tersebut mengemukakan bahwa penegakan disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Kendati demikian, terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Pada penelitian Dewi dan Aeni (2012), menggunakan teknik analisis kualitatif yakni dengan melakukan analisis dan pengolahan data secara teoritis, serta kuantitatif dengan analisis regresi linier sederhana menggunakan program SPSS versi 17. Adapaun keterkaitan dengan penelitian ini adalah sama-sama menguji pengaruh kedisiplinan terhadap produktivitas.
2. Pada penelitian Manalu *et al.*, (2014), menggunakan teknik analisis yang sama, yaitu analisis regresi berganda. Adapun perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel independen yang digunakan untuk mempengaruhi produktivitas tidak hanya kedisiplinan, akan tetapi lebih kompleks yaitu motivasi dan kepemimpinan.

Hal tersebut membuat tiap-tiap perusahaan termasuk PT Freeport Indonesia untuk selalu menegakkan disiplin karena penegakan disiplin yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan agar para tenaga kerja atau anggota perusahaan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, penegakan disiplin diperlukan oleh perusahaan karena disiplin dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi.

4.3.2 Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Hubungan industrial diartikan sebagai hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi (meliputi pekerja dan pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha dan pemerintah memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional. Pemeliharaan suasana hubungan industrial merupakan fungsi dari manajemen konstruksi, meskipun

keterlibatan departemen lain dari pihak pemberi tugas, lembaga-lembaga terkait bahkan kalangan pemerintahan setempat sangat penting dalam hal ini (Rumimpunu, 2014). Hubungan industrial membahas seluruh seluruh aspek dan berbagai permasalahan yang meliputi ekonomi, budaya, sosial, dan politik, serta permasalahan yang lain baik secara langsung maupun tidak langsung dalam hubungan antara pekerja, pengusaha dan pemerintah (Sirait, 2006). Hubungan industrial dianggap memiliki hubungan dengan produktivitas, karena adanya hubungan industrial yang harmonis telah mempengaruhi kemampuan manajemen untuk mengelola dan mempengaruhi tingkat kerjasama di tempat kerja serta dianggap dapat memberikan pengaruh secara berkelanjutan terhadap investasi dan inovasi bisnis. Kaufman (2010) menyebutkan lima analisis hubungan industrial, yaitu sebagai berikut: (1) kinerja karyawan diwujudkan dalam diri manusia, bukan komoditas, (2) hubungan industrial terbentuk dari hubungan kerja antara karyawan dan atasan, (3) mengembangkan kelembagaan ekonomi, (4) menghubungkan tenaga kerja dengan manajemen sumber daya manusia, dan (5) konsep hubungan kerja.

Sisson (2008) mengungkapkan bahwa hubungan industrial tidak hanya terbatas dengan serikat pekerja, akan tetapi lebih pada perundingan bersama. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi yaitu sebagai berikut: (1) hubungan dengan manajerial, (2) eksploitasi, (3) hubungan dengan lembaga dan aturan yang dapat memberikan efek, (4) adanya negoisasi atau tawar menawar penentuan hak dan kewajiban, dan (5) penekanan hubungan bukan pada lembaga akan tetapi kepada hubungan kerja.

Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t diperoleh nilai t hitung untuk variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang

diperoleh sebesar 0,004; di mana nilai tersebut lebih kecil dari nilai kritis 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara variabel hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y). Hasil ini menjelaskan bahwa ketika didalam lingkungan kerja divisi *Underground* PT. Freeport Indonesia secara khusus dan lingkungan PT. Freeport Indonesia secara umum, terbangun kepercayaan antar karyawan, komunikasi yang baik antar karyawan akan membentuk hubungan yang kondusif bagi karyawan untuk bekerja. sehingga produktivitas karyawan dapat mengalami peningkatan. Sebaliknya, ketika hubungan antar karyawan yang terjalin kurang baik, dengan tidak ada kepercayaan antar karyawan dalam bekerja akan berdampak pada kecenderungan karyawan untuk bekerja apa adanya dan tidak memiliki motivasi dalam bekerja. Kondisi seperti ini akan berdampak pada penurunan produktivitas apabila tidak dihiraukan oleh pihak manajemen PT. Freeport Indonesia.

Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya dapat diterima. Hasil ini didukung oleh Rivianto (dalam Sulaeman, 2014) yang menyebutkan bahwa hubungan industrial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.

Pada penelitian Sulaeman (2014) mengungkapkan bahwa adanya pengaruh yang positif pada upah serta pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan. Hal inilah yang menunjukkan bahwa adanya keterkaitan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan, karena upah dan pengalaman kerja merupakan salah satu komponen dari hubungan industrial. Kendati demikian, dilakukannya

penelitian ini atas dasar adanya permasalahan mogok kerja, sedangkan pada penelitian Sulaeman (2014) dilatarbelakangi oleh menurunnya hasil produksi.

Hancock *et al.* (2007) menambahkan beberapa pernyataan yang mendukung adanya pengaruh antara hubungan industrial terhadap produktivitas, yaitu:

1. Pengaturan tradisional pada hubungan industrial sangat bergantung pada penghargaan dan penyebaran tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Selain itu adanya pengaturan tradisional pada hubungan industrial mempengaruhi kapasitas pekerja dan kerjasama manajemen dalam upaya untuk meningkatkan kinerja perusahaan.
2. Adanya serikat pekerja serikat pekerja akan mempengaruhi produktivitas dengan *entrenching* tenaga kerja yang terbatas dan memaksa perusahaan untuk mengadopsi personil yang dirasa efisien.
3. Adanya serikat pekerja memberikan efek yang menguntungkan dengan membantu resolusi isu tempat kerja yang mungkin menyebabkan perilaku produktivitas berkurang.
4. Terbangun kesepakatan bekerjasama terutama apabila terjadi negoisasi di perusahaan atau tempat kerja.

Selanjutnya, Kumari (2013:7) juga mengungkapkan beberapa pernyataan terkait hubungan industrial dengan produktivitas sebagai berikut:

1. Adanya pertumbuhan produktivitas membutuhkan kerjasama dan partisipasi dari para pekerja, hal ini akan tumbuh ketika perusahaan menanamkan rasa kepercayaan dan para pekerja merasa saling memiliki.

2. Peningkatan produktivitas terjadi apabila pihak manajemen dapat mengelola dengan baik tanpa ada campur tangan pihak ketiga yang tidak diinginkan.
3. Adanya pihak eksternal diperlukan untuk memacu, mendorong, dan membangun hubungan yang baik guna meningkatkan produktivitas.

Pada sisi lain, hubungan industrial yang dihubungkan dengan hubungan perburuhan, di dalamnya terdapat unsur pemberian upah kepada karyawan. Adanya produktivitas yang tinggi pada suatu perusahaan akan membuat perusahaan tersebut memberikan upah yang tinggi kepada karyawan. Hal tersebut terjadi karena kenaikan upah akan menambah produktivitas dari karyawan tersebut. Secara keseluruhan produktivitas dalam sistem hubungan industrial adalah salah satu hal yang menyeimbangkan tekanan untuk meningkatkan upah riil terhadap kebutuhan bagi perusahaan untuk investasi. Hal tersebut membuat tiap-tiap perusahaan termasuk PT Freeport Indonesia harus menjalin hubungan industrial yang harmonis karena secara keseluruhan produktivitas dan hubungan industrial dapat mempengaruhi perilaku pemilik perusahaan, manajer perusahaan dan para pekerja yang ada pada suatu perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya. Hal ini dibuktikan dari hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t di mana diperoleh nilai t hitung untuk variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000; dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, ada pengaruh signifikan secara individual antara penegakan disiplin (X_1) terhadap produktivitas (Y).
2. Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t di mana diperoleh nilai t hitung untuk variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004; dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara individual antara variabel hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y).

5.2 Saran

Saran yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penegakan disiplin belum diterapkan secara maksimal oleh karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia. Hal tersebut karena karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia pernah atau bahkan sering datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya pihak PT Freeport Indonesia menerapkan sanksi yang tegas kepada karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia yang datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan schedule (jadwal) kerja yang ditentukan perusahaan, misalnya dengan memotong gaji, bonus atau kompensasi karyawan.
2. Hendaknya hubungan antara sesama karyawan antara bawahan dan atasan ditingkatkan untuk mendorong kualitas kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya dan untuk penelitian selanjutnya mengikutsertakan variabel lain yang memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan, misalnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Buschak, W. (2004). *Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Ferdinand, Augusty. (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: CV. Indoprint. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. (2002). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guntur, A. (2010). *Hubungan Industrial (Industrial Relations)*.
- Hariandja, Marihot, T.A. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Bandung: Grasindo.
- LIPI, I. I. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: di antara peluang dan tantangan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Mulianto, S. (2006). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- PKB, Perjanjian Kerja Bersama Dan PHI, Pedoman Hubungan Industrial PT Freeport Indonesia yang ke XVIII, VIII tahun 2013 – 2015.
- Sembiring, J. J. (2010). *Smart HRD: Perusahaan Tenang, Karyawan Senang (Google Book)*. Jakarta: VisiMedia.
- Silalahi, Ulber. (2009). *Metode Penelitian Sosial*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Singapore, S. (2011). *A Guide to Productivity Measurement*. Singapore: Enable Enterprise.
- Sirait, J. T. (2006). *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Soeherman, S. E. (2010). *Seni Perang Sun Zi dan Sistem Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian*. Cetakan Ketujuh. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. (2002). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Yuwono, S., Sukarno, E., & Ichsan, M. (2007). *Petunjuk Praktis Penyusunan Balanced Scorecard Menuju Organisasi yang Berfokus pada Strategi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

JURNAL

Ambujakshi. (2014). Disciplinary Action Taken On Employees And Its Impact On The Morale Of The Employees: A Study. *Volume No. 4 (2014), Issue No. 10 (October)*. ISSN 2231-5756.

Ayantunji, O., & Ayantunji, M. M. (2013). Actors in Industrial Relations: Competitors, Collaborators or Compatriots? *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reserach in Business April 2013 Vol 4, No. 12*.

Cole, N. (2008). Consistency in employee discipline: an empirical exploration. *Personnel Review*, 37(1), 109-117.

Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas I di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol. 2, No. 2 (85-95) Oktober 2012*, 85-95.

Duke, D.L. (1989). "School Organization, Leadership and Student Behavior". In *Strategies to Reduce Student Misbehavior*, edited by Oliver C. Moles. Washington DC: Office of Educational Research and Improvement, 1989, 31-62 (ED 311 608).

Garibaldi, G. (2006). Peranan Hubungan Industri pada Kompensasi Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Ekonomi*, Volume 8 Nomor 1 Agustus 2006.

Grozdanović, D., Milojević, M., & Jablanović, V. (1998). Some Elements of The Independence Between The Productivity Function and The Production Function Of Two Variables . *The scientific journal FACTA UNIVERSITATIS Series: Economics and Organization, Vol. 1, No. 6, 1998 pp. 1-12*.

Hancock, K., Bai, T., Flavel, J., & Lane, A. (2007). Industrial Relations And Productivity In Australia. *NILS National Institute of Labour Studies*.

Harsono, M., & Ambarepto, A. (2006). Analisis Beberapa Faktor yang Mempengaruhi Harmonisasi Hubungan Kemitraan Antara Pekerja dan Pengusaha. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006: 15-31*.

Kaufman, B. E. (2010). The theoretical foundation of industrial relations and its implications for labor economics and human resource management. *Industrial & Labor Relations Review*, 64(1), 74-108.

Kumari, P. (2013). Industrial Relation–A Way To Improve Productivity. *A Journal of Economics and Mangement*, Vol 2 Issue 5 May 2013, ISSN 2278-0629.

Leblebici, D. (2012). Impact of workplace quality on employee's productivity: case study of a bank in Turkey. *Journal of Business Economics and Finance*, 1(1), 38-49.

- Maharlin, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (4): 298-314.
- Manalu, E. A., Lumbanraja, P., & Salim, S. R. (2014). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kebutuhan dan Perkebunan Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Eksekutif Vol. 1 No. 1, 2014*.
- Nanda, N., & Panda, J. K. (2013). Challenge and Effectiveness of Industrial Relation Environment in Indian Industries: A Study on Roukela Steel Plant, Roukela, Odisham India. *International Journal of Marketing Financial Services & Management Research Vol. 2, No. 6, June (2013)*.
- Nasreen, A., & Naz, A. (2012). Current Discipline Maintenance practices in the public universities of the Punjab. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 22 [Special Issue – November 2012]*.
- Nasution, Bahder Johan. (2015). Fungsi Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja. *Jurnal Inovatif, Volume Viii Nomor 1 Januari 2015*
- Nasron. & Astuti, T. B. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo). *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis Vol 1, No 1, 2012*.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003). *Vol. II No. 2 Januari-Maret 2014*.
- Saleh, S. (2014). Penegakan disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai). *Administrare Vol. 1, No. 1, 2014*.
- Salim, A., Singgih, M. L., & Nurmianto, E. (2011). Pengukuran Kualitas Layanan Menggunakan Servqual Dan Confirmatory Factor Analysis (CFA)(Studi Kasus pada Jurusan Teknik Industri Universitas XYZ). *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Teknologi XIII Program Studi MMT-ITS, Surabaya 5 Pebruari 2011*.
- Sergii, K., & Ganna, Z. (2014). Calculation of the Generalizing Indicator of Productivity of the Enterprises Activity Based on the Matrix-Rank Approach. *Journal of Finance and Economics*, 2014 2 (6), pp 202-209.
- Setiawan, H. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi dan Program Keselamatan, Kesehatan Kerja (K3) pada Produktivitas Karyawan PT KAI Bandung. *Trikonomika Volume 8, No. 1, Juni 2009*, 39-45.
- Sisson, Keith. (2008). Putting The Record Straight: Industrial Relations And The Employment Relationship. *Warwick Papers In Industrial Relations Number 88 April 2008*
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika Volume 13, No. 1, Juni 2014*, 91-100.

- Susanti, E. (2008). Kebijakan Pembinaan Hubungan Industrial dalam Melindungi Pekerja untuk Menuju Terciptanya Kepastian Hukum Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *Jurnal Risalah Hukum*, 4(2).
- Tamilselvan, R., Bhavani, K. (2010). Impact of Industrial Relations on Employee Productivity. *Asian Journal Of Management Research Online Open Access Publishing platform for Management Research*. ISSN 229-3795.
- Tanto, D., Dewi, S. M., & Budio, S. P. (2012). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja pada Pengerjaan Atap Baja di Perumahan Green Hills Malang. *Jurnal Rekayasa Sipil Volume 6, No. 1*.
- Wardiningsih, S. S. (2011). Strategi Pengelolaan Hubungan Industrial Dalam Meminimalisasi Konflik Industri. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 11, No. 1, April 2011: 78-86*.
- Webber, S. (2003). Information Science in 2003: a critique. *Journal of Information Science*, 29 (4) 2003. pp. 311-330.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Inregratif*, 2013, 1(1): 13-27.

UNDANG-UNDANG

- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2005 *Tentang Ketenagakerjaan*
- Undang Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 *Tentang Penyelesaian perselisihan hubungan industrial*.

WEB

- detik.com. (2014, November 15). Dipetik March 29, 2015, dari <http://finance.detik.com/read/2014/11/15/102016/2749159/1034/freeport-hasilkan-1-juta-ounce-emas-tiap-tahun-di-tambang-papua>.

Uji Validitas Penegakan Disiplin (X₁)

		Anti-image Matrices									
		PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN	PERTA NYAAN
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Anti-image Covariance	PERTANYAAN 1	,890	-,151	,005	-,093	,036	-,074	-,068	,019	-,026	,033
	PERTANYAAN 2	-,151	,742	-,124	,047	-,003	-,088	-,039	-,062	-,115	-,002
	PERTANYAAN 3	,005	-,124	,728	-,074	-,113	-,149	-,031	-,013	-,073	,005
	PERTANYAAN 4	-,093	,047	-,074	,716	-,079	,046	-,074	-,242	,023	-,042
	PERTANYAAN 5	,036	-,003	-,113	-,079	,807	,022	-,147	,023	-,109	-,037
	PERTANYAAN 6	-,074	-,088	-,149	,046	,022	,613	-,151	,016	,072	-,247
	PERTANYAAN 7	-,068	-,039	-,031	-,074	-,147	-,151	,705	-,183	,028	,092
	PERTANYAAN 8	,019	-,062	-,013	-,242	,023	,016	-,183	,602	-,116	-,053
	PERTANYAAN 9	-,026	-,115	-,073	,023	-,109	,072	,028	-,116	,566	-,243
	PERTANYAAN 10	,033	-,002	,005	-,042	-,037	-,247	,092	-,053	-,243	,519
Anti-image Correlation	PERTANYAAN 1	,774 ^a	-,186	,007	-,116	,042	-,100	-,086	,025	-,036	,049
	PERTANYAAN 2	-,186	,844 ^a	-,169	,065	-,004	-,131	-,053	-,093	-,177	-,003
	PERTANYAAN 3	,007	-,169	,859 ^a	-,103	-,148	-,223	-,043	-,020	-,114	,008
	PERTANYAAN 4	-,116	,065	-,103	,755 ^a	-,104	,069	-,104	-,369	,037	-,068
	PERTANYAAN 5					,828 ^a					
	PERTANYAAN 6	-,100	-,131	-,223	,069	,032	,705 ^a	-,230	,027	,122	-,439
	PERTANYAAN 7	-,086	-,053	-,043	-,104	-,195	-,230	,747 ^a	-,281	,044	,152
	PERTANYAAN 8	,025	-,093	-,020	-,369	,033	,027	-,281	,775 ^a	-,200	-,094
	PERTANYAAN 9	-,036	-,177	-,114	,037	-,162	,122	,044	-,200	,746 ^a	-,449
	PERTANYAAN 10	,049	-,003	,008	-,068	-,058	-,439	,152	-,094	-,449	,695 ^a

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut pada baris *anti image correlation* menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel penegakan disiplin memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel penegakan disiplin adalah valid.

Uji Validitas Hubungan Industrial (X₂)

		Anti-image Matrices							
		PERTANYAAN 11	PERTANYAAN 12	PERTANYAAN 13	PERTANYAAN 14	PERTANYAAN 15	PERTANYAAN 16	PERTANYAAN 17	PERTANYAAN 18
Anti-image Covariance	PERTANYAAN 11	,782	-,235	-,129	-,021	-,049	-,013	-,078	,043
	PERTANYAAN 12	---	---	---	---	---	---	---	---
	PERTANYAAN 13	-,129	-,060	,733	,012	-,088	,007	-,125	-,107
	PERTANYAAN 14	-,021	-,214	,012	,792	-,213	,133	-,109	-,001
	PERTANYAAN 15	-,049	-,022	-,088	-,213	,793	-,156	,032	,042
	PERTANYAAN 16	-,013	-,025	,007	,133	-,156	,423	-,208	-,190

	PERTANYAAN 17	,070	,010	,105	,100	,000	,000	,170	,105
	PERTANYAAN 18	,043	,008	-,107	-,001	,042	-,190	-,105	,560
Anti-image Correlation	PERTANYAAN 11	,739 ^a	-,300	-,170	-,027	-,062	-,022	-,129	,066
	PERTANYAAN 12	-,300	,634 ^a	-,079	-,271	-,028	-,044	,078	,012
	PERTANYAAN 13	-,170	-,079	,839 ^a	,015	-,115	,013	-,212	-,167
	PERTANYAAN 14	-,027	-,271	,015	,503 ^a	-,269	,230	-,179	-,001
	PERTANYAAN 15	-,062	-,028	-,115	-,269	,692 ^a	-,270	,053	,064
	PERTANYAAN 16	-,022	-,044	,013	,230	-,270	,685 ^a	-,467	-,391
	PERTANYAAN 17	-,129	,078	-,212	-,179	,053	-,467	,748 ^a	-,204
	PERTANYAAN 18	,066	,012	-,167	-,001	,064	-,391	-,204	,790 ^a
a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)									

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut pada baris *anti image correlation* menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel hubungan industrial memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel hubungan industrial adalah valid.

Uji Validitas Produktivitas (Y)

		Anti-image Matrices							
		PERTAN YAAN 19	PERTANY AAN 20	PERTANY AAN 21	PERTANY AAN 22	PERTANY AAN 23	PERTANY AAN 24	PERTANY AAN 25	PERTANY AAN 26
Anti-image Covariance	PERTANYAAN 19	,657	-,187	,030	-,067	-,073	,090	-,037	-,149
	PERTANYAAN 20	-,187	,584	-,100	-,068	,049	-,123	-,010	-,123
	PERTANYAAN 21	,030	-,100	,579	-,136	-,138	-,057	,028	-,077
	PERTANYAAN 22	-,067	-,068	-,136	,598	-,123	-,060	-,045	,012
	PERTANYAAN 23	-,073	,049	-,138	-,123	,483	-,181	-,070	-,066
	PERTANYAAN 24	,090	-,123	-,057	-,060	-,181	,590	-,116	,030
	PERTANYAAN 25	-,037	-,010	,028	-,045	-,070	-,116	,683	-,175
	PERTANYAAN 26	-,149	-,123	-,077	-,012	-,066	-,030	-,175	,570
Anti-image Correlation	PERTANYAAN 19	,818 ^a	-,302	,049	-,107	-,130	,145	-,055	-,242
	PERTANYAAN 20	-,302	,844 ^a	-,173	-,116	,091	-,210	-,016	-,211
	PERTANYAAN 21	,049	-,173	,877 ^a	-,230	-,261	-,098	,045	-,133
	PERTANYAAN 22	-,107	-,116	-,230	,898 ^a	-,229	-,101	-,071	,021
	PERTANYAAN 23	-,130	,091	-,261	-,229	,843 ^a	-,338	-,121	-,125
	PERTANYAAN 24	,145	-,210	-,098	-,101	-,338	,830 ^a	-,183	,051
	PERTANYAAN 25	-,055	-,016	,045	-,071	-,121	-,183	,879 ^a	-,278
	PERTANYAAN 26	-,242	-,211	-,133	,021	-,125	,051	-,278	,854 ^a

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel tersebut pada baris *anti image correlation* menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan

demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel produktivitas adalah valid.

Uji Reliabilitas Variabel Penegakan Disiplin (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,748	10

Berdasarkan tabel statistik reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,748. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga variabel penegakan disiplin sudah reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Hubungan Industrial (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	8

Berdasarkan tabel statistik reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,686. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga variabel hubungan industrial sudah reliabel.

Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,843	~

Berdasarkan tabel statistik reliabilitas tersebut dapat diketahui bahwa nilai cronbach's alpha sebesar 0,843. Nilai tersebut lebih besar daripada 0,6 sehingga variabel produktivitas sudah reliabel.

Frekuensi Responden Berdasarkan Jabatan

JABATAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	113	40,6	40,6	40,6
Valid 2	165	59,4	59,4	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel frekuensi tersebut diketahui bahwa responden dengan jabatan staf (kode 1) sebanyak 113 responden dan responden jabatan nonstaf (kode 2) sebanyak 165 responden.

Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	259	93,2	93,2	93,2
Valid 2	19	6,8	6,8	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 93,2% (259 responden) memiliki jenis kelamin laki-laki (kode 1) dan sebanyak 6,8% (19 responden) memiliki jenis kelamin perempuan (kode 2).

Frekuensi Responden Berdasarkan Status Perkawinan

STATUS PERKAWINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	207	74,5	74,5	74,5
2	66	23,7	23,7	98,2
Valid 3	5	1,8	1,8	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 74,5% (207 responden) sudah menikah (kode 1), 23,7% (66 responden) belum menikah (kode 2) dan 1,8% (5 responden) pernah menikah (kode 3).

Frekuensi Responden Berdasarkan Usia

USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	26	9,4	9,4	9,4
2	141	50,7	50,7	60,1
Valid 3	64	23,0	23,0	83,1
4	47	16,9	16,9	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 50,7% (141 responden) berusia 25 sampai 34 tahun (kode 2); sebanyak 23,0% (64 responden) berusia 35 sampai 44 tahun (kode 3); sebanyak 16,9% (47 responden) berusia di atas 44 tahun (kode 4) dan sebanyak 9,4% (26 responden) berusia di bawah 25 tahun (kode 1)

Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

PENDIDIKAN TERAKHIR

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	0,7	0,7	0,7
2	7	2,5	2,5	3,2
3	122	43,9	43,9	47,1
Valid 4	18	6,5	6,5	53,6
5	125	45,0	45,0	98,6
6	4	1,4	1,4	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 45,0% (125 responden) memiliki pendidikan terakhir SMA (kode 5); sebanyak 43,9% (122 responden) memiliki pendidikan terakhir Strata-1 (S-1) (kode 3); sebanyak 6,5% (18 responden) memiliki pendidikan terakhir diploma (kode 4); sebanyak 2,5% (7 responden) memiliki pendidikan terakhir Strata-2 (S-2) (kode 2); sebanyak 1,4% (4 responden) memiliki pendidikan terakhir lainnya (kode 6) dan 0,7% (2 responden) memiliki pendidikan terakhir Strata-3 (S-3) (kode 1).

Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Kerja

LAMA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	51	18,3	18,3	18,3
2	48	17,3	17,3	35,6

3	78	28,1	28,1	63,7
4	98	35,3	35,3	98,9
5	3	1,1	1,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden sebanyak 35,3% (98 responden) telah bekerja sebagai karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia selama 1 sampai 5 tahun (kode 4); sebanyak 28,1% (78 responden) telah bekerja sebagai karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia selama 6 sampai 10 tahun (kode 3); sebanyak 18,3% (51 responden) telah bekerja sebagai karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia selama lebih dari 15 tahun (kode 1); sebanyak 17,3% (48 responden) telah bekerja sebagai karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia selama 11 sampai 15 tahun (kode 2); dan sebanyak 1,1% (3 responden) bekerja sebagai karyawan di divisi *underground production* PT Freeport Indonesia kurang dari 1 tahun (kode 5).

Frekuensi Responden Berdasarkan Masalah dengan Perusahaan

MASALAH DENGAN PERUSAHAAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1				
2	222	79,9	79,9	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 278 responden yang ada, sebanyak 79,9% (222 responden) tidak pernah mengalami masalah dengan perusahaan yaitu PT Freeport Indonesia (kode 2) dan sebanyak 20,1% (56 responden) pernah mengalami masalah dengan perusahaan yaitu PT Freeport Indonesia (kode 1).

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 1 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	13	4,7	4,7	4,7
2	47	16,9	16,9	21,6
Valid 3	24	8,6	8,6	30,2
4	141	50,7	50,7	80,9
5	53	19,1	19,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 13 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 47 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 24 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 141 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 53 responden yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan nomor 1.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 2 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1				
2	1	,4	,4	1,1
3	4	1,4	1,4	2,5
Valid 4	163	58,6	58,6	61,2
5	108	38,8	38,8	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 1 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 4 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 163 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 108 responden yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan nomor 2.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 3 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,4	,4	,4
2	2	,7	,7	1,1
3	8	2,9	2,9	4,0
Valid 4	164	59,0	59,0	63,0
5	103	37,1	37,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 2 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 8 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 164 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 103 responden yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan nomor 3.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 4 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	,7	,7	,7
2	39	14,0	14,0	14,7
3	28	10,1	10,1	24,8
Valid 4	156	56,1	56,1	80,9
5	53	19,1	19,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 2 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 39 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 28 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 156 responden

yang menjawab setuju (kode 4), dan 53 responden yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan nomor 4.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 5 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	.4	.4	.4
2	-	-	-	-
3	20	7,2	7,2	9,4
Valid 4	196	70,5	70,5	79,9
5	56	20,1	20,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 47 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 24 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 141 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 53 responden yang menjawab sangat setuju pada pertanyaan nomor 5.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 6 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	6	2,2	2,2	2,2
3	-	-	-	-
Valid 4	166	59,7	59,7	64,4
5	99	35,6	35,6	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 6 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 7 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 166 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 99 responden yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 6.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 7 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	1,1	1,1	1,1
2	16	5,8	5,8	6,8
3	34	12,2	12,2	19,1
Valid 4	177	63,7	63,7	82,7
5	48	17,3	17,3	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 6 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 7 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 166 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 99 responden yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 7.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 8 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1				
2	7	2,5	2,5	4,0
3	11	4,0	4,0	7,9
Valid 4	183	65,8	65,8	73,7
5	73	26,3	26,3	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 4 responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 7 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 11 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 183 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 73 responden yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 8.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 9 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	2,2	2,2	2,2
Valid 4	180	64,7	64,7	66,9
5	92	33,1	33,1	100,0
Total	---	---	---	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1) dan tidak setuju (kode 2), tetapi ada 6 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 180 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 92 responden yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 9.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 10 (Variabel Penegakan Disiplin)

PERTANYAAN 10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	,4	,4	,4
3	2	,7	,7	1,1
Valid 4	159	57,2	57,2	58,3
5	116	41,7	41,7	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 1 responden yang menjawab tidak setuju (kode 2), 2 responden yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 159 responden yang menjawab setuju (kode 4), dan 116 responden yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 10.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 11 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1				
2	26	9,4	9,4	10,8
3	33	11,9	11,9	22,7
Valid 4	149	53,6	53,6	76,3
5	66	23,7	23,7	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 26 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 33 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 149 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 66 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 11.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 12 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	5	1,8	1,8	1,8
2	32	11,5	11,5	13,3
3	64	23,0	23,0	36,3
Valid 4	143	51,4	51,4	87,7
5	34	12,2	12,2	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 5 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 32 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 64 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 143 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 34 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 12.

rekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 13 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1				
2	7	2,5	2,5	3,6
3	30	10,8	10,8	14,4
Valid 4	147	52,9	52,9	67,3
5	91	32,7	32,7	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 3 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 7 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 30 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 147 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 91 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 13.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 14 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	7	2,5	2,5	2,5
2	47	16,9	16,9	19,4
3	78	28,1	28,1	47,5
Valid 4	112	40,3	40,3	87,8
5	34	12,2	12,2	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 7 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 47 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 78 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 112 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 34 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 14.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 15 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	6	2,2	2,2	2,2
2	16	5,8	5,8	7,9
3	30	10,8	10,8	18,7
Valid 4	171	61,5	61,5	80,2
5	55	19,8	19,8	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 6 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 16 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 30 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 171 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 55 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 15.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 16 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1				
3	12	4,3	4,3	4,7
Valid 4	165	59,4	59,4	64,0
5	100	36,0	36,0	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), tidak ada orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 12 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 165 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 100 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 16.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 17 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,4	,4	,4
2	1	,4	,4	,7
Valid 3	7	2,5	2,5	3,2
4	182	65,5	65,5	68,7
5	87	31,3	31,3	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 1 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 7 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 182 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 87 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 17.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 18 (Variabel Hubungan Industrial)

PERTANYAAN 18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	3	1,1	1,1	1,1
3	11	4,0	4,0	5,0
Valid 4	155	55,8	55,8	60,8
5	109	39,2	39,2	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 3 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 11 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 155 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 109 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 18.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 19 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	2	,7	,7	,7
3	--	--	--	--
Valid 4	193	69,4	69,4	75,5
5	68	24,5	24,5	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 2 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 15 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 193 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 68 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 19.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 20 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 20

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	1,4	1,4	1,4
2	8	2,9	2,9	4,3
Valid 3	31	11,2	11,2	15,5
4	--	--	--	--
5	56	20,1	20,1	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 4 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 8 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 31 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 179 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 56 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 20.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 21 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,4	,4	,4
2	9	3,2	3,2	3,6
Valid 3	43	15,5	15,5	19,1
4	181	65,1	65,1	84,2
5	--	--	--	--
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 9 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 43 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 181 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 44 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 21.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 22 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,4	,4	,4
2	16	5,8	5,8	6,2
3	55	19,8	19,8	25,9
Valid 4	159	57,2	57,2	83,1
5	47	16,9	16,9	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 16 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 55 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 159 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 47 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 22.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 23 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	10	3,6	3,6	3,6
3	47	16,9	16,9	20,5
Valid 4	178	63,7	63,7	84,2
5	43	15,5	15,5	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 10 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 47 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 178 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 43 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 23.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 24 (Variabel Produktivitas)
PERTANYAAN 24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	,4	,4	,4
2	23	8,3	8,3	8,6
3	53	19,1	19,1	27,7
Valid 4	157	56,5	56,5	84,2
5	44	15,8	15,8	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebanyak 1 orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 23 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 53 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 157 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 44 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 24.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 25 (Variabel Produktivitas)

PERTANYAAN 25				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2				
3	22	7,9	7,9	12,2
Valid 4	192	69,1	69,1	81,3
5	52	18,7	18,7	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 12 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 22 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 192 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 52 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 25.

Frekuensi Jawaban Responden pada Pertanyaan 26 (Variabel Produktivitas)

PERTANYAAN 26				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	4	1,4	1,4	1,4
3	15	5,4	5,4	6,8
Valid 4	198	71,2	71,2	78,1
5	61	21,9	21,9	100,0
Total	278	100,0	100,0	

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada orang yang menjawab sangat tidak setuju (kode 1), 4 orang yang menjawab tidak setuju (kode 2), 15 orang yang menjawab ragu-ragu (kode 3), 198 orang yang menjawab setuju (kode 4), dan 61 orang yang menjawab sangat setuju (kode 5) pada pertanyaan nomor 26.

Deskriptif Statistik pada Seluruh Pertanyaan

Descriptive Statistics						
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum	Sum of Squares
PERTANYAAN 1	278	1	5	3,63	1,113	
PERTANYAAN 2	278	1	5	4,35	,603	
PERTANYAAN 3	278	1	5	4,32	,601	
PERTANYAAN 4	278	1	5	3,79	,936	
PERTANYAAN 5	278	1	5	4,00	,640	
PERTANYAAN 6	278	2	5	4,29	,621	
PERTANYAAN 7	278	1	5	3,90	,784	
PERTANYAAN 8	278	1	5	4,13	,719	
PERTANYAAN 9	278	3	5	4,31	,508	
PERTANYAAN 10	278	2	5	4,40	,527	
PERTANYAAN 11	278	1	5	3,89	,922	
PERTANYAAN 12	278	1	5	3,61	,908	
PERTANYAAN 13	278	1	5	4,14	,785	
PERTANYAAN 14	278	1	5	3,43	,991	
PERTANYAAN 15	278	1	5	3,91	,851	
PERTANYAAN 16						
PERTANYAAN 17	278	1	5	4,27	,560	
PERTANYAAN 18	278	2	5	4,33	,605	
PERTANYAAN 19	278	2	5	4,18	,545	
PERTANYAAN 20	278	1	5	3,99	,748	
PERTANYAAN 21	278	1	5	3,00	,687	
PERTANYAAN 22	278	1	5	3,85	,780	
PERTANYAAN 23	278	2	5	3,91	,680	

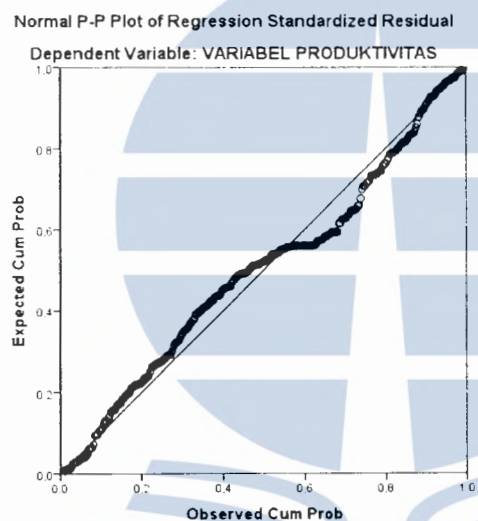
PERTANYAAN 24	278	1	5	3,79	,819
PERTANYAAN 25	278	2	5	4,02	,663
PERTANYAAN 26	278	2	5	4,14	,560
Valid N (listwise)	278				

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada pertanyaan 1 mempunyai nilai minimum sebesar 1 dan maksimum sebesar 5. Kemudian nilai rata-rata jawaban responden pada pertanyaan 1 adalah sebesar 3,63 dengan standar deviasi sebesar 1,113. Hal tersebut juga berlaku pengertiannya pada pertanyaan 2 hingga 26.

Analisis Regresi

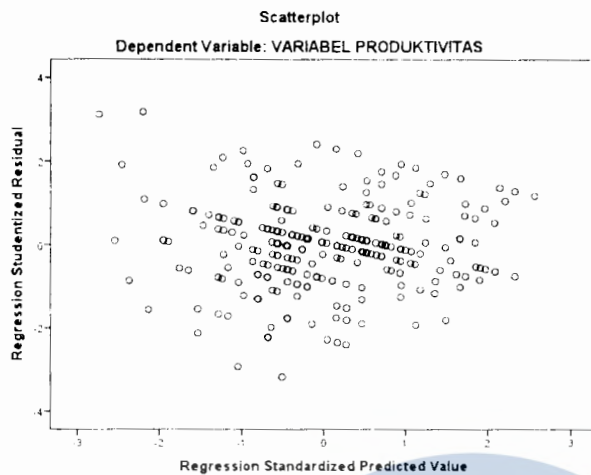
a. Uji Asumsi Klasik

a. Hasil Uji Normalitas



Pada normal p-p plot tersebut terlihat bahwa titik-titik residual tersebut mendekati garis residual, sehingga dapat dikatakan residual dari model yang didapatkan berdistribusi normal.

b. Uji Heterokedastisitas



berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa titik-titik antara standardized residual dengan nilai estimasi menyebar atau tidak membentuk suatu pola. Oleh karena itu dapat diketahui bahwa tidak terdapat kasus heteroskedastisitas.

b. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square	F	df1	df2	Sig. F Change	
1	,426 ^a	,181	,176	,433469	,181	30,484	2	275	,000	1,649

a. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

b. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui dari nilai adjusted R square bahwa variabel independen yaitu variabel penegakan disiplin dan hubungan industrial mampu menjelaskan 0,176 atau 17,6% variansi produktivitas. Sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model.

Pada tabel tersebut juga didapatkan Nilai statistik Durbin Watson (DW) sebesar 1,649. Sesuai dengan kriteria pengujian autokorelasi nilai 1,649 berada di antara -2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga analisis model regresi linier berganda yang digunakan tidak terjadi penyimpangan.

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1,683	,295		5,703	,000					
	VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN	,370	,074	,311	5,015	,000	,396	,289	,274	,775	1,290
	VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL	,193	,067	,179	2,892	,004	,327	,172	,158	,775	1,290

a. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel penegakan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas secara parsial. Hal ini dapat terlihat dari nilai sig. sebesar 0,000 dimana nilai tersebut kurang dari taraf signifikansi sebesar 0,05. Nilai sig variabel hubungan industrial juga kurang dari 0,05 sehingga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap produktivitas.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,456	2	5,728	30,484	,000 ^b
	Residual	51,671	275	,188		
	Total	63,127	277			

a. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai F hitung yang didapatkan adalah sebesar 30,484 dengan p-value 0,000. Oleh karena itu, dapat diketahui bahwa variabel penegakan disiplin dan hubungan industrial berpengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama.

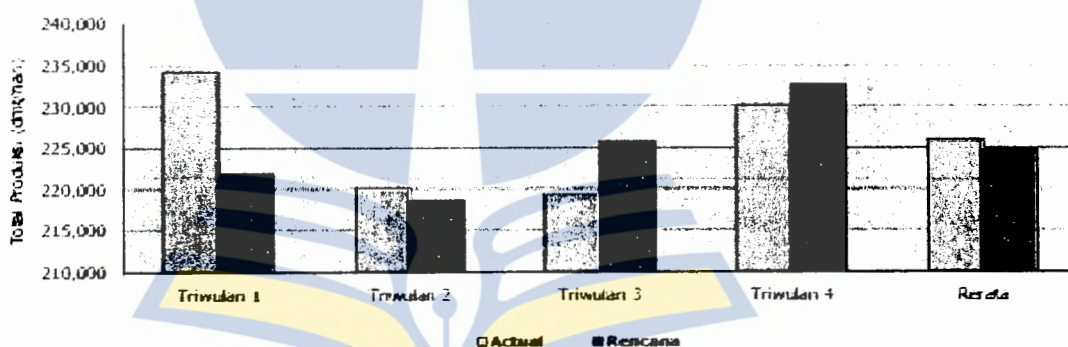
Pada tabel tersebut juga didapatkan Nilai statistik Durbin Watson (DW) sebesar 1,649. Sesuai dengan kriteria pengujian autokorelasi nilai 1,649 berada di antara -2 sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga analisis model regresi linier berganda yang digunakan tidak terjadi penyimpangan.

Produksi Tambang

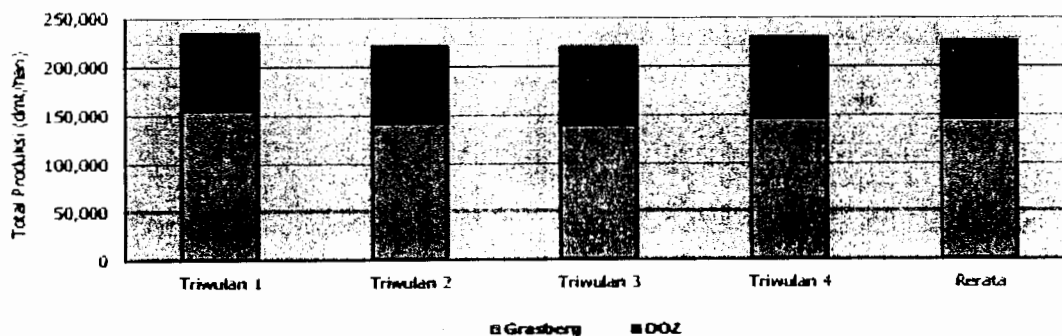
Total produksi bijih selama tahun 2010 yang dihasilkan tambang Grasberg dan Bawan Tanah (DOZ) adalah sebesar 82.451.810 dmt (dry metric ton) atau +2,1 persen lebih rendah dibandingkan tahun 2009 yaitu sebesar 84.224.781 dmt. Produksi tersebut berada di atas target rencana produksi tambang sebesar 81.987.680 dmt. Tabel IIA-1 menunjukkan target dan aktual produksi tambang Grasberg dan DOZ untuk setiap triwulan selama tahun 2010. Gambar IIA-1 menunjukkan rerata produksi aktual harian dibandingkan dengan rerata target produksi harian pada tambang terbuka Grasberg dan Bawan Tanah (DOZ) untuk setiap triwulan selama tahun 2010. Rerata produksi aktual mulai triwulan pertama hingga keempat mengalami kenaikan selama tahun 2010. Produksi rerata harian dari tambang terbuka Grasberg pada tahun 2010 berada di atas rerata target yang direncanakan, produksi DOZ berada di atas target produksi yang direncanakan. Perbandingan produksi tambang rerata harian dari tambang Grasberg dengan tambang DOZ selama tahun 2010 dapat dilihat pada Gambar IIA-2. Produksi bijih tambang bawan tanah pada tahun 2010 mencapai 55,2 persen dari volume produksi tambang Grasberg dan relatif meningkat bila dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel IIA-1 Produksi Tambang Selama 2010

Keberangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Rerata	
1. Grasberg						
Bijih (dmt)/hari - aktual	155,036	141,050	139,975	145,914	145,529	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	144,514	135,263	146,210	151,217	145,072	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	13,953,278	12,862,869	12,877,740	13,424,118	53,118,005	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	13,006,288	12,581,895	13,451,511	13,911,930	52,951,432	(Total)
2. Underground (DOZ)						
Bijih (dmt)/hari - aktual	79,151	78,825	79,292	84,155	80,367	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	77,244	80,197	79,484	81,237	79,551	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	7,123,595	7,173,051	7,294,909	7,742,250	29,333,805	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	6,951,998	7,297,883	7,312,528	7,473,839	29,036,248	(Total)
3. TOTAL						
Bijih (dmt)/hari - aktual	234,187	220,175	219,268	230,069	225,895	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	221,759	215,459	225,694	232,454	224,624	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	21,076,873	20,035,920	20,172,650	21,166,368	82,451,810	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	19,958,285	19,879,777	20,763,849	21,385,769	81,987,680	(Total)



Gambar IIA-1 Produksi Tambang Selama 2010



Gambar IIA-2 Produksi Grasberg dan DOZ Selama 2010

Produksi Tambang

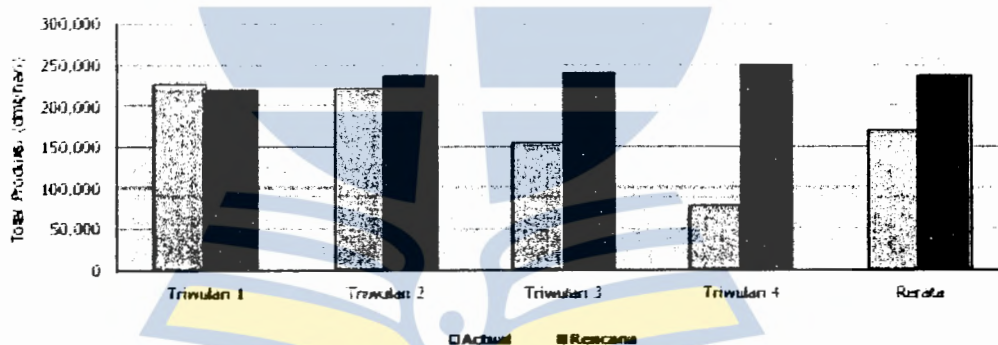
Total produksi biji selama tahun 2011 yang dihasilkan tambang Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) adalah sebesar 61.694.776 dmt (dry metric ton) atau 25,2 persen lebih rendah dibandingkan tahun 2010 yaitu sebesar 82.451.810 dmt. Produk tersebut berada di bawah target rencana produksi tambang sebesar 85.977.844 dmt. Tabel IIA-1 menunjukkan target dan aktual produksi

tambang Grasberg dan DOZ untuk setiap triwulan selama tahun 2011. Gambar IIA-1 menunjukkan rerata produksi aktual harian dibandingkan dengan rerata target produksi harian pada tambang terbuka Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) untuk setiap triwulan selama tahun 2011. Rerata produksi aktual mulai triwulan pertama hingga keempat mengalami penurunan selama tahun 2011.

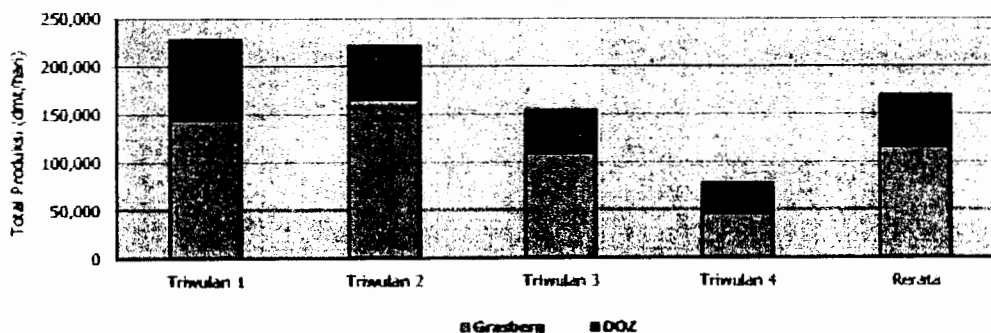
Produksi rerata harian dari tambang terbuka Grasberg pada tahun 2011 berada dibawah rerata target yang direncanakan. Produksi DOZ berada dibawah target produksi yang direncanakan. Perbandingan produksi tambang rerata harian dari tambang Grasberg dengan tambang DOZ selama tahun 2011 dapat dilihat pada Gambar IIA-2. Produksi biji tambang bawah tanah pada tahun 2011 mencapai 46,0 persen dari volume produksi tambang Grasberg dan relatif menurun bila dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel IIA-1 Produksi Tambang Selama 2011

Keterangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Rerata	
1. Grasberg						
Biji (dmt)/hari - aktual	144.467	164.730	168.745	46.262	115.760	(Rerata)
Biji (dmt)/hari - rencana	137.413	153.984	159.610	164.911	154.070	(Rerata)
Biji (dmt)/bulan - aktual	13.062.055	14.989.542	16.004.577	4.356.060	42.252.234	(Total)
Biji (dmt)/bulan - rencana	12.567.197	14.012.552	14.684.141	15.171.817	56.235.727	(Total)
2. Underground (DOZ)						
Biji (dmt)/hari - aktual	81.951	55.315	45.222	31.227	53.267	(Rerata)
Biji (dmt)/hari - rencana	80.413	82.915	79.444	83.122	81.485	(Rerata)
Biji (dmt)/bulan - aktual	7.375.553	5.033.678	4.166.420	2.872.890	19.442.541	(Total)
Biji (dmt)/bulan - rencana	7.238.952	7.547.097	7.308.648	7.647.220	29.742.118	(Total)
3. TOTAL						
Biji (dmt)/hari - aktual	226.418	220.045	213.967	77.489	169.027	(Rerata)
Biji (dmt)/hari - rencana	217.826	236.919	239.054	248.033	235.556	(Rerata)
Biji (dmt)/bulan - aktual	20.377.608	20.033.220	14.164.998	7.128.950	61.694.776	(Total)
Biji (dmt)/bulan - rencana	19.806.149	21.559.649	21.992.990	22.819.057	85.977.844	(Total)



Gambar IIA-1 Produksi Tambang Selama 2011



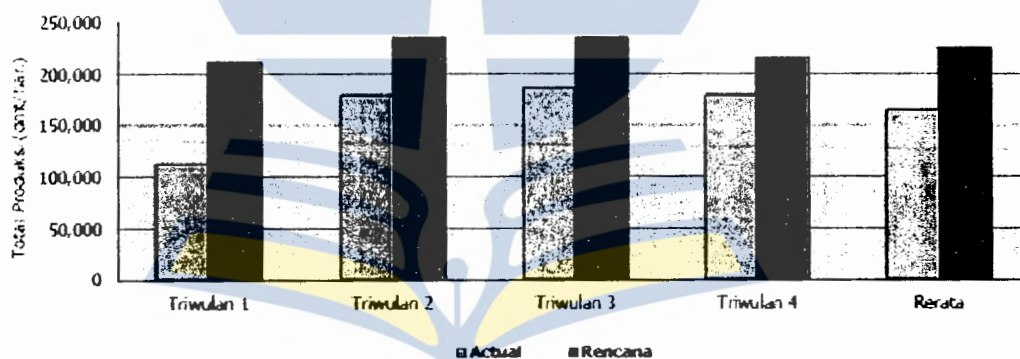
Gambar IIA-2 Produksi Grasberg dan DOZ Selama 2011

Produksi Tambang

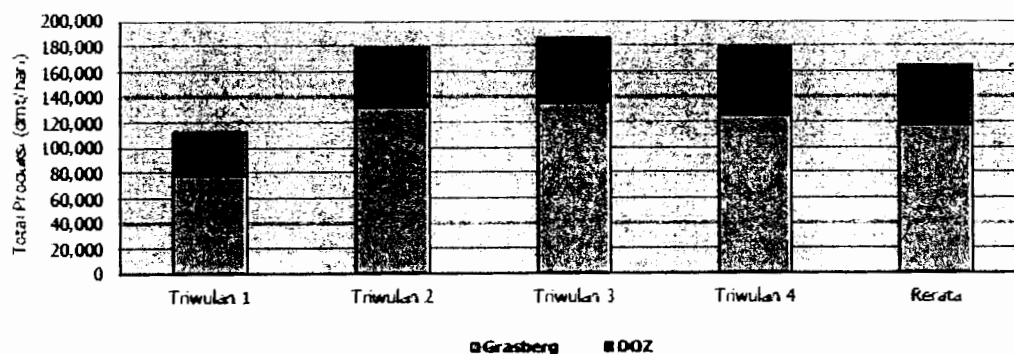
Total produksi bijih selama tahun 2012 yang dihasilkan tambang Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) adalah sebesar 60.105,263 dmt (dry metric ton) atau 2,6 persen lebih rendah dibandingkan tahun 2011 yaitu sebesar 61.694.776 dmt. Produksi tersebut berada di bawah target rencana produksi tambang sebesar 81.983.674 dmt. Tabel IIA-1 menunjukkan target dan aktual produksi tambang Grasberg dan DOZ untuk setiap triwulan selama tahun 2012. Gambar IIA-1 menunjukkan rerata produksi aktual harian dibandingkan dengan rerata target produksi harian pada tambang terbuka Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) untuk setiap triwulan selama tahun 2012. Rerata produksi aktual mulai triwulan pertama hingga keempat mengalami penurunan selama tahun 2012. Produksi rerata harian dari tambang terbuka Grasberg pada tahun 2012 berada dibawah rerata target yang direncanakan, produksi DOZ berada dibawah target produksi yang direncanakan. Perbandingan produksi tambang rerata harian dari tambang Grasberg dengan tambang DOZ selama tahun 2012 dapat dilihat pada Gambar IIA-2. Produksi bijih tambang bawah tanah pada tahun 2012 mencapai 39,1 persen dari volume produksi tambang Grasberg dan relatif menurun bila dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel IIA-1 Produksi Tambang Selama 2012

Keterangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Rerata	
1. Grasberg						
Bijih (dmt)/hari - aktual	78,368	132,277	135,753	125,590	118,066	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	138,994	151,758	153,158	133,299	144,296	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	7,131,520	12,037,200	12,489,236	11,554,300	43,212,256	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	12,648,480	13,809,970	14,090,560	12,263,497	52,812,506	(Total)
2. Underground (DOZ)						
Bijih (dmt)/hari - aktual	34,299	46,715	50,164	53,322	46,156	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	71,684	83,449	81,335	82,296	79,703	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	3,121,192	4,251,036	4,615,129	4,905,651	16,893,007	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	6,523,272	7,593,836	7,482,794	7,571,266	29,171,168	(Total)
3. TOTAL						
Bijih (dmt)/hari - aktual	112,667	178,992	185,917	178,913	164,222	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	210,679	235,207	234,493	215,595	223,999	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	10,252,712	16,288,236	17,104,365	16,459,950	60,105,263	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	19,171,752	21,403,806	21,573,354	19,834,763	81,983,674	(Total)



Gambar IIA-1 Produksi Tambang Selama 2012



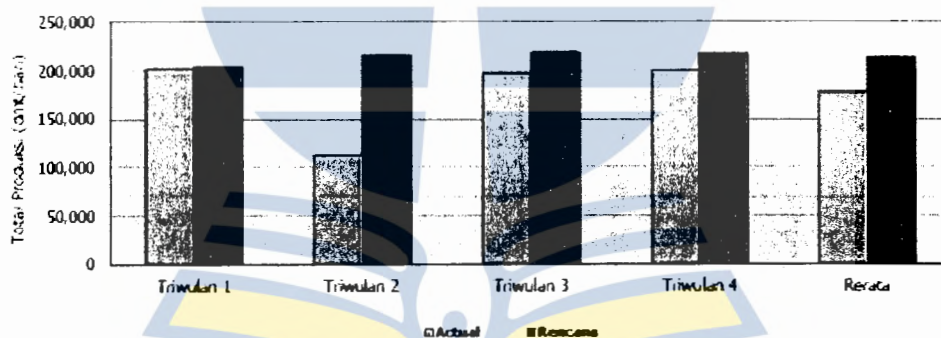
Gambar IIA-2 Produksi Grasberg dan DOZ Selama 2012

Produksi Tambang

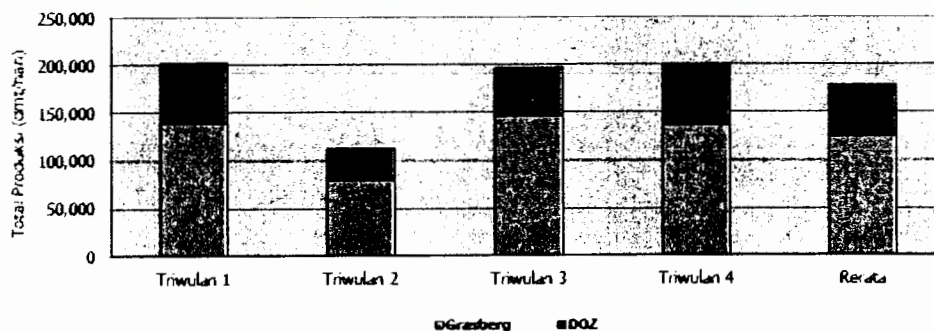
Total produksi bijih selama tahun 2013 yang dihasilkan tambang Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) adalah sebesar 64.920.091 dmt (dry metric ton) atau 7,4 persen lebih tinggi dibandingkan tahun 2012 yaitu sebesar 60.105.263 dmt. Produksi tersebut berada di bawah target rencana produksi tambang sebesar 78.062.578 dmt. Tabel IIA-1 menunjukkan target dan aktual produksi tambang Grasberg dan DOZ untuk setiap triwulan selama tahun 2013. Gambar IIA-1 menunjukkan rerata produksi aktual harian dibandingkan dengan rerata target produksi harian pada tambang terbuka Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ) untuk setiap triwulan selama tahun 2013. Rerata produksi aktual mulai triwulan pertama hingga keempat mengalami penurunan selama tahun 2013. Produksi rerata harian dan tambang terbuka Grasberg pada tahun 2013 berada dibawah rerata target yang direncanakan, produksi DOZ berada dibawah target produksi yang direncanakan. Perbandingan produksi tambang rerata harian dari tambang Grasberg dengan tambang DOZ selama tahun 2013 dapat dilihat pada Gambar IIA-2. Produksi bijih tambang bawah tanah pada tahun 2013 mencapai 40,8 persen dari volume produksi tambang Grasberg dan relatif meningkat bila dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel IIA-1 Produksi Tambang Selama 2013

Keterangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Rerata	
1. Grasberg						
Bijih (dmt)/hari - aktual	139.766	79.997	147.742	137.428	126.286	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	136.450	136.677	135.536	131.900	135.628	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	12.578.976	7.279.771	13.592.271	12.643.380	46.094.397	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	12.280.462	12.619.576	12.469.292	12.134.636	49.504.167	(Total)
2. Underground (DOZ)						
Bijih (dmt)/hari - aktual	61.972	32.465	49.254	62.636	51.577	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	67.702	77.325	82.932	84.772	78.242	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	5.577.459	2.954.342	4.531.392	5.762.501	18.825.694	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	6.093.148	7.036.530	7.629.733	7.799.001	28.558.412	(Total)
3. TOTAL						
Bijih (dmt)/hari - aktual	201.738	112.463	196.996	200.064	177.863	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	204.151	216.001	218.468	216.672	213.870	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	18.156.435	10.234.113	18.123.663	18.405.881	64.920.091	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	18.373.610	19.656.106	20.099.024	19.933.636	78.062.578	(Total)



Gambar IIA-1 Produksi Tambang Selama 2013



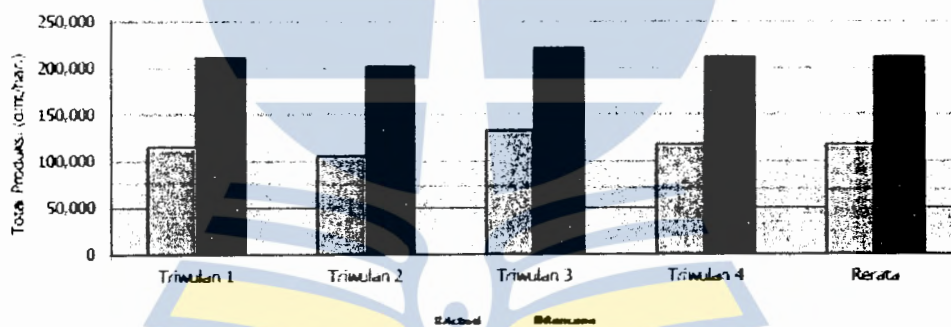
Gambar IIA-2 Produksi Grasberg dan DOZ Selama 2013

Produksi Tambang

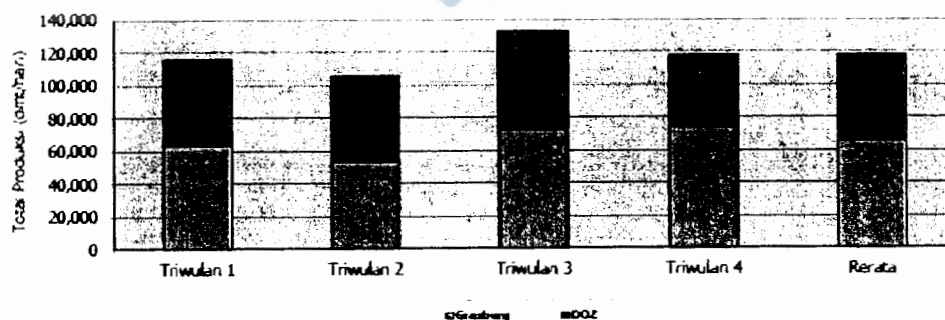
Total produksi bijih selama tahun 2014 yang dihasilkan tambang Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ+BG+DMLZ) adalah sebesar 42.959.445 dmt (dry metric ton) atau 51,1 persen lebih rendah dibandingkan tahun 2013 yaitu sebesar 64.920.091 dmt. Produksi tersebut berada di bawah target rencana produksi tambang sebesar 77.053.381 dmt. Tabel IIA-1 menunjukkan target dan aktual tambang Grasberg dan bawah tanah untuk setiap triwulan selama tahun 2014. Gambar IIA-1 menunjukkan rerata produksi aktual harian dibandingkan dengan rerata target produksi harian pada tambang terbuka Grasberg dan Bawah Tanah (DOZ+BG+DMLZ) untuk setiap triwulan selama tahun 2014. Rerata produksi aktual mulai triwulan pertama hingga keempat mengalami penurunan. Produksi rerata harian dari tambang terbuka Grasberg pada tahun 2014 berada dibawah rerata target yang direncanakan, produksi DOZ berada dibawah target produksi yang direncanakan. Perbandingan produksi tambang rerata harian dan tambang Grasberg dengan tambang bawah tanah selama tahun 2014 dapat dilihat pada Gambar IIA-2. Produksi bijih tambang bawah tanah pada tahun 2014 mencapai 79,0 persen dari volume produksi tambang Grasberg dan relatif meningkat bila dibandingkan tahun sebelumnya.

Tabel IIA-1 Produksi Tambang Selama 2014

Keterangan	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4	Rerata	
1. Grasberg						
Bijih (dmt)/hari - aktual	63.030	52.869	72.667	74.177	65.736	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	130.495	118.528	136.183	122.776	127.000	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	5.672.712	4.811.085	6.685.382	6.824.326	23.993.505	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	11.744.543	10.786.069	12.528.812	11.295.556	46.354.979	(Total)
2. Underground (DOZ+BG+DMLZ)						
Bijih (dmt)/hari - aktual	52.364	52.296	59.649	43.547	51.961	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	79.726	83.103	84.638	88.847	84.105	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	4.712.720	4.759.121	5.487.746	4.006.351	18.965.940	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	7.175.358	7.562.418	7.796.727	8.173.896	30.698.402	(Total)
3. TOTAL						
Bijih (dmt)/hari - aktual	115.394	105.167	132.317	117.725	117.697	(Rerata)
Bijih (dmt)/hari - rencana	210.221	201.632	220.821	211.624	211.105	(Rerata)
Bijih (dmt)/bulan - aktual	10.385.432	9.570.207	12.173.129	10.830.677	42.959.445	(Total)
Bijih (dmt)/bulan - rencana	18.919.901	18.348.487	20.315.539	19.469.453	77.053.381	(Total)



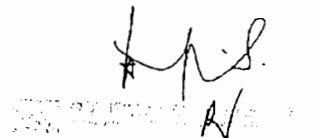
Gambar IIA-1 Produksi Tambang Selama 2014



Gambar IIA-2 Produksi Grasberg dan DOZ Selama 2014

MEMUTUSKAN :**MENETAPKAN :**

- Pertama : Penghentian pekerjaan oleh sekelompok pekerja tanggal 1 sampai dengan 12 Oktober 2014 tidak sesuai dengan peraturan perundangan dan PKB-PHI PTFI, dan dinyatakan tidak sah.
- Kedua : Oleh karena alasan-alasan yang dapat dipahami, maka Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Amar Pertama dinyatakan tetap menerima upah dan hak-hak lainnya serta tidak dikenai sanksi dalam bentuk apapun.
- Ketiga : Tindakan penghentian pekerjaan atau menolak untuk bekerja memenuhi panggilan Manajemen sejak tanggal 13 Oktober 2014, merupakan tindakan pelanggaran ketentuan tentang disiplin kerja sebagaimana diatur dalam pasal 15 ayat 4 dan 5 bagian PHI dan bukan tindakan mogok kerja yang sah sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.
- Keempat: Bagi pekerja yang menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Amar Ketiga dalam kurun waktu tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan keputusan ini dibacakan tidak dibayar upahnya selama pekerja yang bersangkutan tidak bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi tegoran lisan serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali tindakan dimaksud pada amar Ketiga.

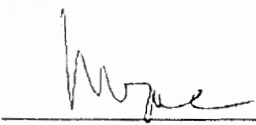
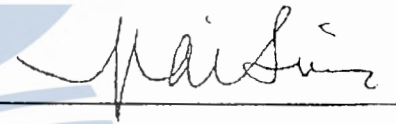
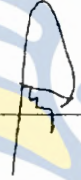
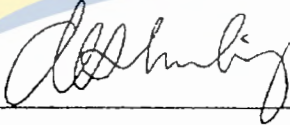
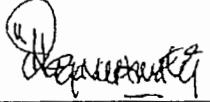


Handwritten signature and stamp, likely representing the official approval of the decision.

Kelima : Setiap pekerja yang melakukan pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja, bertentangan dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 dan oleh sebab itu upahnya tidak dibayar selama yang bersangkutan tidak bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi Surat Peringatan Kesatu (SP-1) serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi tindakan serupa.

Ditetapkan di Jakarta tanggal 21 Februari 2015

PANEL ARBITRASE KHUSUS,

1. Myra M Hanartani, SH, MA (Ketua merangkap Anggota) 
2. Prof. Dr. Payaman J Simanjuntak (Anggota) 
3. R. Abdullah (Anggota) 
4. Drs. Denny Sihombing (Sekretaris) 
5. Niken Hari Murwati, SH (Sekretaris) 

PT FREEPORT INDONESIA

SURAT PERNYATAAN

Bahwa saya telah ikut dalam penghentian pekerjaan dan atau menghalang-halangi pekerja lain dalam kurun waktu tanggal 14 Oktober 2014 sampai tanggal 10 Maret 2015 yang tidak sesuai dengan PKB-PHI PT Freeport Indonesia 2013-2015,

Maka sesuai dengan Putusan Panel Arbitrase Khusus tanggal 21 Februari 2015 yang dibacakan pada tanggal 10 Maret 2015 di Tembagapura,

DENGAN INI MENYATAKAN:

1. BAHWA SAYA TIDAK AKAN MELAKUKAN TINDAKAN SEPERTI ITU LAGI DI KEMUDIAN HARI
2. BILA SAYA MELAKUKAN TINDAKAN SPERTI ITU, MAKA SAYA BERSEDIA DITINDAK SESUAI DENGAN PKB-PHI PT FREEPORT INDONESIA YANG BERLAKU

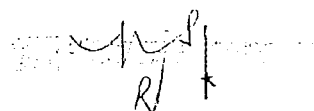
Tembagapura,

Disaksikan oleh:

Yang membuat pernyataan:

.....

.....



**PEDOMAN PELAKSANAAN KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS
10 MARET 2015**

A. LATAR BELAKANG

- 1) Pembacaan Keputusan Panel Arbitrase Khusus telah dilaksanakan pada tanggal 10 Maret 2015 dihadapan Manajemen PTFI, PJP dan KPI serta dihadiri juga oleh perwakilan PUK SPKE SPSI dan perwakilan Pekerja 7 suku
- 2) Periode tanggal 10 – 14 Maret 2015 telah dilakukan sosialisasi Keputusan Panel Arbitrase Khusus kepada seluruh Pekerja di divisi-divisi operasional yang disampaikan oleh tim yang terdiri dari perwakilan Manajemen, PUK SPKEP SPSI, dan Pekerja 7 suku.
- 3) Sampai dengan akhir Maret 2015 belum dilaksanakan pemberian Tindakan Disiplin kepada pekerja-pekerja yang terbukti melakukan pelanggaran yang disebutkan dalam Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
- 4) Penyelia di Area Kerja masih memerlukan pedoman tambahan dan tertulis dari Manajemen agar Keputusan Panel Arbitrase Khusus dapat diimplementasikan dengan pemahaman yang benar dan sama.

B. PEMAHAMAN TERHADAP KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS

- 1) Panel Arbitrase Khusus dibentuk berdasarkan Kesepakatan antara Manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI PTFI tentang Penunjukan Panel Arbitrase Khusus Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Kesepakatan tersebut ditandatangani pada tanggal 29 Desember 2014 oleh Manajemen PTFI dan Ketua dan Sekretaris PUK SPKEP SPSI PTFI, Ketua PUK SPKEP SPSI KPI, dan Ketua PUK SPKEP SPSI PJP
- 2) Kesepakatan tersebut pada poin B.1 di atas, mencantumkan pemahaman sebagai berikut:
 - a) Panel Arbitrase Khusus menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di PTFI, KPI, dan PJP terhadap perselisihan hubungan industrial yang terjadi pada 12 Oktober sampai tanggal 20 November 2014 (pasal 1 dan 2 dari Kesepakatan tersebut).
 - b) Setiap keputusan Panel Arbitrase Khusus adalah bersifat final dan mengikat. Manajemen PTFI dan PUK SPKEP SPSI wajib menerima dan melaksanakan setiap putusan Panel Arbitrase Khusus.
 - c) Panel Arbitrase Khusus adalah Prof. Dr. Payaman J. Simanjuntak (anggota), R. Abdullah (anggota), dan Myra M. Hanartani, SH, MA (ketua merangkap anggota).
- 3) Kutipan Keputusan Panel Arbitrase Khusus yang telah disampaikan dihadapan Manajemen dan PUK SPKEP SPSI PTFI dan Perwakilan 7 suku pada tanggal 10 Maret 2015 adalah sebagai berikut:
 - I. Penghentian pekerjaan oleh sekelompok pekerja tanggal 1 sampai dengan 12 Oktober 2014 tidak sesuai dengan paraturan perundangan dan PKB-PHI PTFI, dan dinyatakan tidak sah.
 - II. Oleh karena alasan-alasan yang dapat dipahami, maka Pekerja yang tidak masuk bekerja sebagaimana dimaksud dalam Amar Pertama dinyatakan tetap menerima upah dan hak-hak lainnya serta tidak dikenakan sanksi dalam bentuk apapun.
 - III. Tindakan penghentian pekerjaan atau menolak untuk bekerja memenuhi panggilan Manajemen sejak tanggal 13 Oktober 2014, merupakan tindakan pelanggaran ketentuan tentang disiplin kerja sebagaimana diatur dalam pasal 15 ayat 4 dan 5 bagian PHI dan bukan tindakan mogok kerja yang sah sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.
 - IV. Bagi pekerja yang menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja sebagaimana dimaksud pada Amar Ketiga dalam kurun waktu tanggal 13 Oktober 2014 sampai dengan keputusan ini dibacakan tidak dibayar upahnya selama pekerja yang bersangkutan tidak

bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi tegoran lisan serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi kembali tindakan dimaksud pada amar Ketiga.

- V. Setiap pekerja yang melakukan pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja, bertentangan dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 dan oleh sebab itu upahnya tidak dibayar selama yang bersangkutan tidak bekerja, dan bagi pekerja yang bersangkutan diberikan sanksi Surat Peringatan Kesatu (SP-1) serta harus menandatangani surat pernyataan untuk tidak mengulangi tindakan serupa.

C. PENERAPAN KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS

- 1) Penyelia wajib memastikan pembayaran upah dan tidak ada pemberian sanksi dalam bentuk apapun kepada pekerja di bawah pengawasannya yang *tidak masuk bekerja* dalam kurun waktu 1 – 12 Oktober 2014 sesuai dengan Amar Pertama pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
- 2) Penyelia wajib memberikan Tegoran Lisan atau sesuai dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 pasal 13 ayat 1 disebut Peringatan Lisan kepada pekerja di bawah pengawasannya yang *menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja* dalam kurun waktu 13 Oktober 2014 sampai dengan 10 Maret 2015 (keputusan dibacakan), sesuai dengan Amar Keempat pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
- 3) Pekerja yang mendapatkan Tegoran Lisan/Peringatan Lisan tersebut wajib menandatangani Surat Pernyataan, sesuai dengan Amar Keempat pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus. Surat Pernyataan yang dimaksud sesuai dengan format yang dilampirkan pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan tersebut.
- 4) Penyelia wajib memberikan Surat Peringatan Kesatu atau sesuai dengan PKB-PHI PTFI 2013-2015 pasal 13 ayat 2 disebut Peringatan Tertulis I (pertama) kepada pekerja di bawah pengawasannya yang melakukan *pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja*, dalam kurun waktu 1 Oktober 2014 sampai 10 Maret 2015, sesuai dengan Amar Kelima pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
- 5) Pekerja yang mendapatkan Peringatan Tertulis I (pertama) tersebut wajib menandatangani Surat Pernyataan, sesuai dengan Amar Kelima pada Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
- 6) Divisi Industrial Relations dan Divisi Work Place Compliance membantu para Penyelia dan Pimpinan Departemen/Divisi untuk menjalankan Keputusan Panel Arbitrase Khusus dengan kegiatan-kegiatan diantaranya adalah:
 - a) Memastikan nama-nama pekerja yang mendapatkan Peringatan Lisan sesuai dengan bukti surat panggilan untuk bekerja kembali yang dikeluarkan oleh Perusahaan sampai tanggal 16 Nopember 2014.
 - b) Memastikan nama-nama pekerja lainnya yang tidak dikirimkan surat panggilan untuk bekerja namun berdasarkan data kehadiran (ATA) terbukti tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau menolak untuk bekerja mulai tanggal 13 Oktober 2014 sampai 10 Maret 2015.
 - c) Melakukan proses pembuktian dugaan pelanggaran dan pemberian tindakan disiplin kepada pekerja yang diduga dan terbukti melakukan tindakan pelanggaran *pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja*.
 - d) Memastikan proses dan kelengkapan dokumen penegakan disiplin yang dilakukan oleh Penyelia dalam melaksanakan Keputusan Panel Arbitrase Khusus.

D. PROSES ADMINISTRASI PELAKSANAAN KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS

- 1) Pelanggaran *menghentikan pekerjaan atau menolak untuk bekerja* dalam kurun waktu 13 Oktober 2014 sampai dengan 10 Maret 2015:
 - a) Penyelia dan Petugas WPC mengidentifikasi Pekerja-pekerja yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah atau menolak untuk bekerja mulai tanggal 13 Oktober 2014 sampai 10 Maret 2015, termasuk Pekerja yang sudah dikirimkan surat panggilan kembali bekerja dan sudah di-record di ODS.
 - b) IR Settlement mengirimkan konfirmasi nama-nama Pekerja yang mendapatkan surat panggilan untuk bekerja kembali yang dikeluarkan oleh Perusahaan sampai tanggal 16 Nopember 2014 kepada Pimpinan Departemen/Divisi dan atau Penyelia, termasuk kepada WPC.
 - c) Penyelia memberikan atau menyampaikan Peringatan Lisan kepada Pekerja di bawah pengawasannya yang terbukti melakukan pelanggaran disebut di atas. Lembar Peringatan Lisan sesuai dengan Lampiran III pada PKB-PHI 2013-2015.
 - d) Penyelia memberikan atau menyampaikan Surat Pernyataan kepada Pekerja untuk ditandatangani bersama antara Penyelia dan Pekerja. Penyelia memilih kalimat pelanggaran yang sesuai pada paragraph pertama dan mencoret kalimat pelanggaran lainnya. Surat Pernyataan sesuai dengan Lampiran pada Pedoman ini.
 - e) Penyelia menyerahkan dokumen Peringatan Lisan dan Surat Pernyataan kepada Petugas WPC di masing-masing Area Kerja atau Divisi.
 - f) Petugas WPC menyerahkan kelengkapan dokumen tersebut kepada Sr. Officer ODS dan Administration.
 - g) Sr. Officer ODS dan Administration melakukan finalisasi Laporan Dugaan Pelanggaran di ODS, dengan mencantumkan dan atau mengubah tindakan disiplin menjadi Peringatan Lisan.
 - h) Penyelia memastikan hak-hak Pekerja terkait dengan kompensasi dan benefit akibat pemberian Tindakan Disiplin yang lebih tinggi sebelum Keputusan Panel Arbitrase dibacakan. Contoh: Pekerja sudah menerima Peringatan Tertulis III pada tanggal 16 Nopember 2014 akibatnya bonus kinerja pada bulan pertama tidak dibayarkan. Oleh karena Keputusan Panel Arbitrase Khusus, maka Penyelia menyelesaikan proses administrasi yang diperlukan untuk membayarkan bonus kinerja tersebut sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- 2) Pelanggaran *pemblokiran jalan atau tindakan menghalang-halangi pekerja melakukan tugasnya untuk bekerja* dalam kurun waktu 1 Oktober 2014 sampai dengan 10 Maret 2015:
 - a) WPC menyelesaikan proses investigasi kepada Pekerja yang diduga melakukan pelanggaran tersebut di atas, baik atas laporan dugaan pelanggaran yang disampaikan oleh petugas Security atau oleh pekerja lainnya.
 - b) Jika cukup bukti, WPC menyampaikan hasil investigasi kepada Penyelia dan Penyelia selanjutnya memberikan Peringatan Tertulis I (pertama) serta menyampaikan Surat Pernyataan kepada Pekerja tersebut. Lembar Peringatan Tertulis I (pertama) sesuai dengan Lampiran III pada PKB-PHI 2013-2015.
 - c) Surat Pernyataan sesuai dengan Lampiran pada Pedoman ini.
 - d) Penyelia menyerahkan dokumen Peringatan Lisan dan Surat Pernyataan kepada Petugas WPC di masing-masing Area Kerja atau Divisi.
 - e) Petugas WPC menyerahkan kelengkapan dokumen tersebut kepada IR Settlement dan Sr. Officer ODS dan Administration.

- f) IR Settlement membuat notifikasi dan mengirimkan ke Departemen Finance & Accounting bahwa Pekerja sudah kembali kerja.
- g) Sr. Officer ODS dan Administration melakukan finalisasi Laporan Dugaan Pelanggaran di ODS, dengan mencantumkan dan atau mengubah tindakan disiplin menjadi Peringatan Tertulis I (pertama).
- h) Penyelia memastikan hak-hak Pekerja terkait dengan kompensasi dan benefit akibat pemberian Pembebasan (RFD) sebelum Keputusan Panel Arbitrase dibacakan. Contoh: Pekerja sudah menerima RFD pada tanggal 5 Oktober 2014 akibatnya bonus kinerja tidak dibayarkan. Pada tanggal 20 Nopember 2014 tercatat masuk kerja mengikuti instruksi Manajemen sehingga bonus kinerja harus diberikan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena Keputusan Panel Arbitrase Khusus, maka Pekerja tidak mendapatkan bonus kinerja pada bulan pertama peringatan tertulis diberlakukan.

E. PERSOALAN LAIN YANG TERKAIT DENGAN KEPUTUSAN PANEL ARBITRASE KHUSUS

- 1) Berikut disampaikan beberapa penjelasan yang disampaikan oleh Panel Arbitrase Khusus kepada perwakilan Pimpinan Departemen/Divisi Operasional, perwakilan PUK SPKEP SPSI PTFI, dan pekerja 7 suku pada tanggal 10 Maret 2015 di Conference Room #303 – Main Office 68 pada pukul 11.00-14.00 WIT, sebagai berikut:
 - a) Peringatan Lisan atau Peringatan Tertulis I (pertama) yang diberikan kepada Pekerja dinyatakan berlaku sejak tanggal 10 Maret 2015.
 - i. Peringatan Lisan berlaku selama 30 hari kalender. Tidak mempengaruhi bonus kinerja, pergeseran, atau promosi pekerja.
 - ii. Peringatan Tertulis I (pertama) berlaku selama 3 bulan.
 - b) Penegakan Disiplin Kerja berupa pemberian Peringatan Lisan atau Peringatan Tertulis I (pertama) tidak menyebabkan Akumulatif.
 - c) Tindakan pelanggaran pada periode 1 Oktober 2014 sampai dengan 10 Maret 2015 di luar yang diputuskan oleh Panel Arbitrase Khusus akan diproses oleh Penyelia sesuai dengan PKB-PHI PTFI yang berlaku dengan tetap memperhatikan semangat dari Keputusan Panel Arbitrase Khusus.
 - d) Tindakan pelanggaran di luar dari periode 1 Oktober 2014 sampai dengan 10 Maret 2015 akan diproses oleh Penyelia sesuai dengan PKB-PHI PTFI yang berlaku.
 - e) Pekerja yang menolak untuk menerima Keputusan Panel Arbitrase Khusus, dalam arti menolak Tindakan Disiplin yang diputuskan oleh Panel Arbitrase Khusus, maka akan ditindaklanjuti proses penegakan disiplin sesuai dengan PKB-PHI PTFI yang berlaku.
- 2) Perusahaan di luar PTFI, KPI, dan PJP yang akan menggunakan Keputusan Panel Arbitrase Khusus dalam Penegakan Tindakan Disiplin kepada Pekerja yang memiliki pelanggaran yang sama dan dalam kurun waktu yang sama dengan yang diputuskan oleh Panel Arbitrase Khusus, wajib membuat Kesepakatan antar Manajemen Perusahaan dan PUK Serikat Pekerja/Buruh tentang Pemberlakuan Keputusan Panel Arbitrase Khusus dalam Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di Perusahaan dalam kurun waktu 1 Oktober 2014 sampai 10 Maret 2015.

F. PENUTUP

Pedoman ini diperlukan untuk memastikan pelaksanaan Keputusan Panel Arbitrase Khusus oleh Penyelia dan atau Pimpinan Departemen/Divisi. Jika masih ada hal-hal yang perlu dikonfirmasi terkait dengan Pedoman ini, maka dapat menghubungi Demi Magai, Ricky Sihasale, Nikodemus Purba, dan Agustino Brotodiningrat.

Tembagapura, 31 Maret 2013


Benav Johannes
VP, Work Place Compliance


Jonathan Rumanum
VP, Industrial Relations





Lampiran III

SURAT PERINGATAN

Berdasarkan Verifikasi/Investigasi yang telah dilakukan atas adanya dugaan Pelanggaran Disiplin Kerja terhadap Pekerja:

Nama : _____
 ID : _____
 Departemen : _____

Pekerja tersebut di atas telah terbukti melakukan pelanggaran Disiplin Kerja _____ sebagaimana diatur dalam ketentuan Pedoman Hubungan Industrial (PHI) Pasal _____ ayat _____

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka Saya:

Nama : _____
 ID : _____

selaku Penyelia dengan ini memberikan Peringatan Lisan/Peringatan Tertulis Pertama/ Peringatan Tertulis Kedua/Peringatan Tertulis Ketiga (terakhir)* kepada Pekerja tersebut

Komentar/Tanggapan Pekerja :

Komentar/Tanggapan Penyelia:

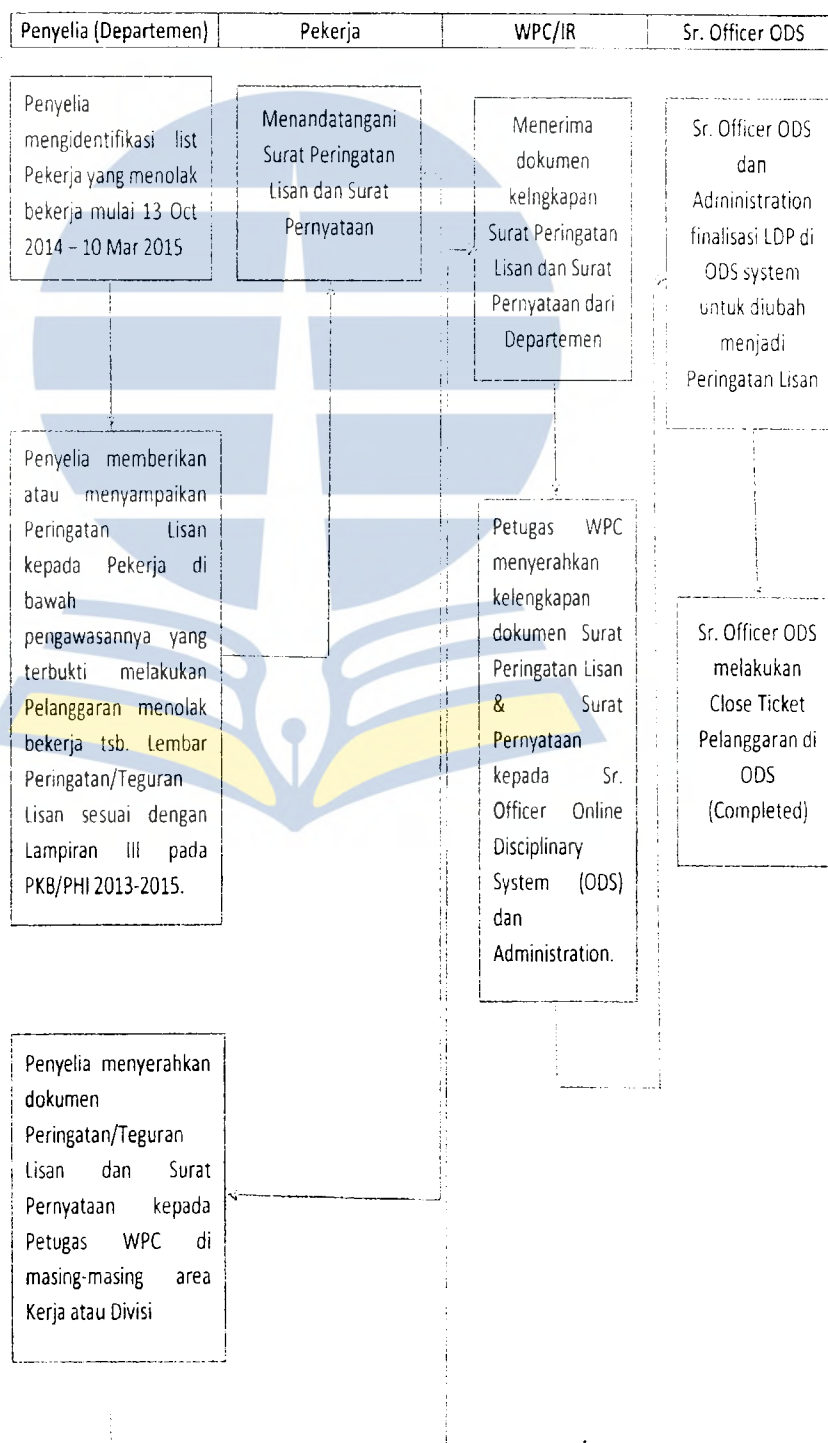
Pekerja,	Penyelia,	Kepala Departemen/Divisi,
_____	_____	_____

Tembusan:

1. Pekerja
2. IR Officer
3. PUK SP-KEP SPSI PTFI (Khusus anggota PUK SP-KEP SPSI PTFI)

* coret/hapus yang tidak perlu

Flow Proses Pemberian dan Penyampaian Peringatan/Teguran Lisan dan Surat Pernyataan atas kasus Pelanggaran menolak untuk bekerja dalam kurun waktu 13 Oktober 2014 sampai 10 Maret 2015



The Effect of Discipline Enforcement and Industrial Relationship on Employee Productivity Division of Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua

Syamsul Huda
NIM : 500070187
Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstract

Three years ago, the Division of Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua done solidarity action which ignores the Collective Labour Agreement and Industrial Relations Agreement. This indicates a problem related to the enforcement of discipline and industrial relations which will affect productivity. This study was to analyze the effect of discipline and industrial relations on employee productivity Division of Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua. This study uses a quantitative approach to the type of causal research. The population are employees of the Division of Underground Production PT Freeport Indonesia, while the sample is 278 employees Underground Production Division of PT Freeport Indonesia in Papua which is calculated by the formula Slovin. The research instrument used was a questionnaire with Likert scale. Data analysis was performed with the classical assumption, the analysis of multiple determination coefficient, multiple linear regression analysis and hypothesis. The results showed the influence of discipline on employee productivity division of underground production of PT Freeport Indonesia in Papua, as evidenced by the results of testing the hypothesis using t which is obtained t value for the variable disciplinary (X1) of 5,015 with a significant value obtained 0,000. In addition, the results showed the influence of harmonious industrial relations to employee productivity division Underground Production PT Freeport Indonesia in Papua, as evidenced by the results of testing the hypothesis with the t test in which obtained t value for variable industrial relations (X2) amounted to 2,892 with significant values were obtained for 0,004.

Keywords: Enforcement of discipline, Industrial Relations and Productivity

Pengaruh penegakan Disiplin dan Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua

Syamsul Huda

NIM : 500070187

Program Pascasarjana Universitas Terbuka

Abstrak

Pada tiga tahun terakhir, Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua melakukan aksi solidaritas yang mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Hubungan Industrial (PHI). Hal ini mengindikasikan bahwa telah terjadi permasalahan terkait penegakan disiplin dan hubungan industrial yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penegakan disiplin dan hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua, sedangkan sampel penelitian adalah 278 karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua yang dihitung dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan skala pengukuran likert. Analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya, yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t di mana diperoleh nilai t hitung untuk variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya, yang dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t di mana diperoleh nilai t hitung untuk variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004.

Kata kunci: Penegakan disiplin, Hubungan industrial dan Produktivitas

Pendahuluan

PT Freeport Indonesia adalah perusahaan afiliasi dari Freeport-McMoRan yang bergerak dalam bidang penambangan, pemrosesan dan eksplorasi terhadap bijih yang mengandung tembaga, emas dan perak. Pada kurun waktu satu hari, jumlah produksi PT Freeport Indonesia 250 ton ore material dan pihak PT Freeport Indonesia mengaku memiliki tambang sebanyak 2,8 miliar ton. Sedangkan dalam kurun waktu satu tahun, tambang PT Freeport Indonesia dapat menghasilkan 1 juta ounce. Dari jumlah 1 ton material tersebut, persentasenya adalah 1% emas dan 2,6% tembaga (detik.com, 2014).

Tingginya produksi PT Freeport Indonesia, nyatanya tidak didukung dengan kondisi perusahaan yang ideal. PT Freeport Indonesia mengalami permasalahan di mana pada tiga tahun terakhir, Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia melakukan aksi solidaritas dengan mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Hubungan Industrial (PHI). Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi permasalahan terkait penegakan disiplin dan hubungan industrial yang nantinya diindikasikan juga akan mempengaruhi produktivitas karena dalam waktu lima tahun terakhir terjadi penurunan produktivitas. Berikut jumlah produksi tambang PT Freeport Indonesia yang dihasilkan oleh divisi *Underground Production* dalam kurun waktu lima tahun terakhir:

Tabel 1.1 Jumlah Produksi yang dihasilkan pada bagian *Underground*

Tahun	Triwulan 1 (dmt)	Triwulan 2 (dmt)	Triwulan 3 (dmt)	Triwulan 4 (dmt)	Rerata (dmt)
2010	7,123,595	7,173,051	7,294,909	7,742,250	29,333,805
2011	7,375,553	5,033,678	4,160,420	2,872,890	19,442,541
2012	3,121,192	4,251,036	4,615,129	4,905,651	16,893,007
2013	5,577,459	2,954,342	4,531,392	5,762,501	18,825,694
2014	4,712,720	4,759,121	5,487,748	4,006,351	18,965,940

Sumber: PT Freeport Indonesia

Tabel di atas menunjukkan jumlah produksi tambang divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia pada lima tahun terakhir menunjukkan angka yang fluktuatif. Terkait hal tersebut, dapat dirumuskan rumusan masalah yang akan dikaji, yaitu: 1) Apakah ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua?; dan 2) Apakah ada pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua?

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua dan untuk menganalisis pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua.

Kajian Literatur dan Teori

A. Penegakan Disiplin

Disiplin adalah sikap dan tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang dengan menyesuaikan pada peraturan secara tertulis serta tidak tertulis. Penegakan disiplin harus dilakukan oleh semua kalangan baik saat berada di dalam organisasi maupun di luar organisasi, karena pada dasarnya penegakan disiplin perlu dilakukan terhadap siapa saja dan tidak pandang bulu terhadap pihak-pihak pelanggar kedisiplinan atau pelanggar peraturan (Muliando, 2006). Disiplin memiliki tiga aspek penting yaitu: a) sikap mental; b) pemahaman yang baik tentang sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar yang sedemikian rupa; dan c) sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan tentang kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib (Saleh, 2014). Selain ketiga aspek tersebut, terdapat aspek-aspek lain pada penegakan disiplin yaitu: disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggungjawab (Yoesana, 2013); keberadaan

perusahaan dan penempatan tiap staf dalam struktur organisasi, keberadaan asosiasi profesional dan identifikasi terhadap disiplin yang ditegakkan (Becher dan Trowler (dalam Webber, 2003)); komitmen untuk membangun dan memelihara perilaku dengan aturan yang ditetapkan, ekspektasi perilaku yang tinggi, kejelasan aturan dan adanya sanksi, iklim perusahaan yang hangat, delegasi disiplin oleh pimpinan perusahaan, hubungan dekat dengan *stakeholders* (Duke, 1989); memberlakukan masalah disiplin secara adil, menjaga perilaku disiplin, memilih menyelesaikan situasi bermasalah tanpa saling menuduh dan mengikuti aturan serta prosedur yang telah ditetapkan (Nasreen & Naz, 2012).

B. Hubungan Industrial

Hubungan industrial adalah hubungan yang dibangun antara perilaku kegiatan proses produksi yaitu pekerja dan pengusaha untuk menghasilkan barang atau jasa sebagai hasil usaha, serta pemerintah sebagai pihak yang memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan dalam membina ekonomi nasional (Rumimpunu, 2014). Hubungan industrial dapat terbentuk karena terdapat perjanjian kerja antara pekerja dan pengusaha (Yulianto, 2012). Hubungan industrial dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu: lembaga kerja sama bipartite, lembaga kerjasama tripartit, organisasi atau serikat pekerja, organisasi pengusaha, lembaga keluh kesah dan penyelesaian hubungan industrial, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama (Guntur, 2010); aktor, lingkungan, ideologi (Dunlop dalam Buschak, 2004); interaksi atasan dengan bawahan, *web* aturan, multidimensi, dinamis dan berubah, semangat kompromi dan akomodasi, peran pemerintah, cakupan yang luas, interaksi dan konsultasi di alam (Nanda & Panda, 2013); indikator sosial, ekonomi dan politik (Ayantunji & Ayantunji, 2013).

C. Produktivitas

Produktivitas adalah kemampuan dari seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau digunakan sebagai pembandingan antara pengorbanan (*input*) dan penghasilan (*output*) (Dewi & Aeni, 2012). Pihak yang memiliki posisi penting dalam produksi adalah sumber daya manusia, karena beragam alat produksi dan teknologi adalah hasil karya dari manusia (LIPI, 2008). Pengukuran produktivitas bersifat prospektif dan berfungsi sebagai masukan dalam pengambilan keputusan strategik (Mulyadi, 2007). Indikator-indikator yang dijadikan untuk mengukur produktivitas antara lain: kualitatif, kuantitatif, efektivitas kerja, efisiensi kerja (Maharlin, 2013); produktivitas kerja, produktivitas modal (Spring Singapore, 2011); komponen ekonomi, komponen ekologi, komponen sosial dan komponen hukum (Sergii & Ganna, 2014).

D. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H₁ : Ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.
- H₂ : Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kausal. Metode penelitian yang digunakan adalah survei. Populasi dalam penelitian

ini adalah karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya, sedangkan sampel yang digunakan adalah 278 karyawan divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia yang dihitung dengan rumus Slovin. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan aras ordinal skala likert. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah *direct approach* atau pendekatan langsung.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif yang dilakukan dengan penyajian data dan analisis data. Penyajian data dilakukan dengan bantuan statistik deskriptif sehingga dapat menyajikan data dalam bentuk tabel frekuensi mean dan simpangan baku data. Sedangkan analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik, analisis koefisien determinasi berganda, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis. Rumus regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Di mana;

- Y : Produktivitas karyawan
 β_0 : Koefisien konstanta
 $\beta_1 \beta_2$: Koefisien regresi
 X_1 : Penegakan disiplin
 X_2 : Hubungan industrial
 E : Error

Temuan

A. Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
Penegakan disiplin (X_1)	Pertanyaan 1	.774	Valid
	Pertanyaan 2	.844	Valid
	Pertanyaan 3	.859	Valid
	Pertanyaan 4	.755	Valid
	Pertanyaan 5	.828	Valid
	Pertanyaan 6	.705	Valid
	Pertanyaan 7	.747	Valid
	Pertanyaan 8	.775	Valid
	Pertanyaan 9	.746	Valid
	Pertanyaan 10	.695	Valid
Hubungan industrial (X_2)	Pertanyaan 11	.739	Valid
	Pertanyaan 12	.634	Valid
	Pertanyaan 13	.839	Valid
	Pertanyaan 14	.503	Valid
	Pertanyaan 15	.692	Valid
	Pertanyaan 16	.685	Valid
	Pertanyaan 17	.748	Valid
	Pertanyaan 18	.790	Valid
Produktivitas (Y)	Pertanyaan 19	.739	Valid
	Pertanyaan 20	.634	Valid
	Pertanyaan 21	.839	Valid
	Pertanyaan 22	.503	Valid

Variabel	Item	Factor Loading	Keterangan
	Pertanyaan 23	.692	Valid
	Pertanyaan 24	.685	Valid
	Pertanyaan 25	.748	Valid
	Pertanyaan 26	.790	Valid

Sumber: Data primer, diolah

Tabel tersebut menunjukkan masing-masing pernyataan memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0.5. Sehingga seluruh item pertanyaan dikatakan valid dan teap.

Tabel Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha (α)	Keterangan
Penegakan Disiplin	0,748	Reliabel
Hubungan Industrial	0,686	Reliabel
Produktivitas	0,843	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

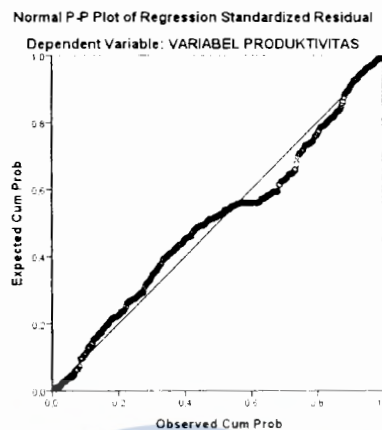
Tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,6 sehingga kuesioner yang digunakan adalah reliabel.

B. Profil Responden

Responden penelitian ini berjumlah 278 responden. Karakteristik responden diidentifikasi dari jabatan, jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja dan masalah dengan perusahaan. Berdasarkan jabatan, diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu 59,4% (165 orang) memiliki jabatan sebagai karyawan non *staff* sedangkan sisanya yaitu 40,6% (113 orang) sebagai *staff* pada divisi *underground production* PT Freeport Indonesia. Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa 93,2% (259 orang) adalah laki-laki dan 6,8% (19 orang) adalah perempuan. Berdasarkan status perkawinan, diketahui bahwa 74,5% (207 orang) sudah menikah; 23,7% (66 orang) belum menikah dan 1,8% (5 orang) pernah menikah. Berdasarkan usia, diketahui bahwa sebanyak 50,7% (141 orang) berusia 25 sampai 34 tahun; 23,0% (64 orang) berusia 35 sampai 44 tahun; 16,9% (47 orang) berusia di atas 44 tahun dan 9,4% (26 orang) berusia di bawah 25 tahun. Berdasarkan pendidikan terakhir, diketahui bahwa 45,0% (125 orang) memiliki pendidikan terakhir SMA; 43,9% (122 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-1; 6,5% (18 orang) memiliki pendidikan terakhir Diploma; 2,5% (7 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-2; 1,4% (4 orang) memiliki pendidikan terakhir lainnya dan 0,7% (2 orang) memiliki pendidikan terakhir Strata-3. Berdasarkan lama bekerja, diketahui bahwa sebanyak 35,3% (98 orang) telah bekerja sebagai karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia selama 1 sampai 5 tahun, 28,1% (78 orang) telah bekerja selama 6 sampai 10 tahun; 18,3% (51 orang) telah bekerja selama lebih dari 15 tahun; 17,3% (48 orang) telah bekerja selama 11 sampai 15 tahun dan 1,1% (3 orang) telah bekerja kurang dari 1 tahun. Selain itu, berdasarkan masalah dengan perusahaan diketahui bahwa 79,9% (222 orang) tidak pernah mengalami masalah dengan perusahaan dan sisanya yaitu 20,1% (56 orang) pernah mengalami masalah dengan perusahaan.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Sumber: Data primer, diolah

Gambar tersebut menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya. Artinya, data yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang normal.

2. Uji Multikolinieritas

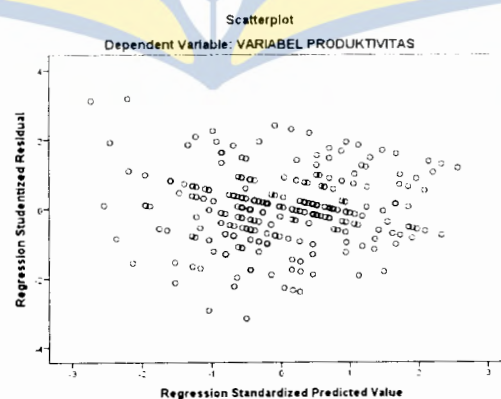
Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF
Penegakan Disiplin (X_1)	1,290
Hubungan Industrial (X_2)	1,290

Sumber: Data primer, diolah

Tabel tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas karena nilai VIF pada kedua variabel sebesar 1,290 (lebih kecil dari 10). Tabel tersebut juga menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi antar variabel dependen sehingga pada model regresi tidak terjadi penyimpangan dan model regresi layak digunakan.

3. Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data primer, diolah

Gambar tersebut menunjukkan tidak adanya pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga persamaan regresi linier yang digunakan untuk menunjukkan gejala heterokedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.426 ^a	.181	.176	.433469	.181	30.484	2	275	.000	1.649

a. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

b. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

Nilai statistik Durbin Watson (DW) sebesar 1,649 (berada di antara -2 sampai 2). Artinya tidak ada autokorelasi, sehingga analisis model regresi linier berganda yang digunakan tidak terjadi penyimpangan.

D. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel Hasil Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Konstanta (b_0)	1,683	0,295
Penegakan Disiplin (X_1)	0,370	0,074
Hubungan Industrial (X_2)	0,193	0,067

Sumber: Data primer, diolah

Dari tabel tersebut diperoleh model regresi sebagai berikut:

$$Y = 1,683 + 0,370 + 0,193 + e$$

Berikut penjelasannya:

1. Nilai konstanta sebesar 1,683; artinya apabila penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) sama dengan nol, maka produktivitas memiliki nilai sebesar 1,683.
2. Nilai koefisien regresi penegakan disiplin (X_1) sebesar 0,370; artinya apabila penegakan disiplin (X_1) naik, maka produktivitas (Y) karyawan akan naik sebesar 0,370 satuan dengan asumsi besarnya hubungan industrial (X_2) adalah tetap.
3. Nilai koefisien regresi hubungan industrial (X_2) sebesar 0,193; artinya apabila hubungan industrial (X_2) naik, maka produktivitas (Y) karyawan akan naik 0,193 satuan dengan asumsi besarnya penegakan disiplin (X_1) adalah tetap.

Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Partial
Penegakan Disiplin (X_1)	0,289
Hubungan Industrial (X_2)	0,172

Sumber: Data primer, diolah

Tabel hasil pengujian korelasi secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi secara parsial (r^2) sebagai berikut:

1. Hasil koefisien determinasi secara parsial variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 0,084 yang diperoleh dari $(0,289^2)$. Artinya, bahwa sebesar 8,4% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel penegakan disiplin.
2. Hasil koefisien determinasi secara parsial variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 0,030 yang diperoleh dari $(0,172^2)$. Artinya, sebesar 3% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel hubungan industrial.

E. Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	.426 ^a	.181

Sumber: Data primer, diolah

Tabel tersebut menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 yang menunjukkan hubungan kuat antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) dengan produktivitas (Y). Koefisien determinasi berganda (*R square*) menunjukkan nilai sebesar 0,181 yang mengindikasikan bahwa kontribusi perubahan variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) secara simultan terhadap perubahan variabel produktivitas (Y) sebesar 18,1% sedangkan sisanya sebesar 81,9% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel produktivitas (variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini).

F. Uji t

Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Variabel Bebas	T	Signifikan
Penegakan Disiplin (X_1)	5,015	0,000
Hubungan Industrial (X_2)	2,892	0,004

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui nilai t hitung variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dan nilai t hitung variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) memiliki nilai signifikansi $< 0,05$; maka hipotesis diterima. Dengan demikian, penegakan disiplin dan hubungan industrial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia.

G. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.456	2	5.728	30.484	.000 ^b
	Residual	51.671	275	.188		
	Total	63.127	277			

a. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

b. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

Sumber: Data primer, diolah

Hasil pengujian diperoleh nilai F sebesar 30,484 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 di mana nilai tersebut lebih kecil dari 0,5; sehingga dapat dijelaskan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia.

H. Interpretasi

1. Pengaruh Penegakan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Pada pencapaian tujuan organisasi, diperlukan sikap disiplin kerja pegawai agar produktivitas kerja dari masing-masing pegawai dapat ditingkatkan. Hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t, menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan secara individual antara penegakan disiplin (X_1) terhadap produktivitas (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya dapat diterima.

Hasil ini didukung dengan penelitian Dewi dan Aeni (2012) yang menunjukkan bahwa penegakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selain itu penelitian Manalu *et al.*, (2014) juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut membuat tiap-tiap perusahaan termasuk PT Freeport Indonesia untuk menegakkan disiplin karena penegakan disiplin bertujuan agar para tenaga kerja atau anggota perusahaan mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tertinggi sesuai dengan harapan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu, penegakan disiplin diperlukan oleh perusahaan karena disiplin dapat berpengaruh terhadap efektivitas kerja dan efisiensi terhadap tujuan organisasi.

2. Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Hubungan industrial dianggap memiliki hubungan dengan produktivitas, karena adanya hubungan industrial yang harmonis telah mempengaruhi kemampuan manajemen untuk mengelola dan mempengaruhi tingkat kerjasama di tempat kerja serta dianggap dapat memberikan pengaruh secara berkelanjutan terhadap investasi dan inovasi bisnis. Berdasarkan pengujian hipotesis dengan uji t, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara individual antara variabel hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang mengemukakan bahwa ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya dapat diterima. Hasil ini didukung oleh Rivianto (dalam Sulaeman, 2014) yang menyebutkan bahwa hubungan industrial merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Secara keseluruhan produktivitas dalam sistem hubungan industrial adalah salah satu hal yang menyeimbangkan tekanan untuk meningkatkan upah *riil* terhadap kebutuhan bagi perusahaan untuk investasi. Hal tersebut membuat tiap-tiap perusahaan termasuk PT Freeport Indonesia harus menjalin hubungan industrial yang harmonis karena produktivitas dan hubungan industrial dapat mempengaruhi perilaku pemilik perusahaan, manajer perusahaan dan para pekerja yang ada pada suatu perusahaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat diambil beberapa kesimpulan, yaitu:

1. Ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t di mana

diperoleh nilai t hitung untuk variabel penegakan disiplin (X_1) sebesar 5,015 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000; dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, ada pengaruh signifikan secara individual antara penegakan disiplin (X_1) terhadap produktivitas (Y).

2. Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil pengujian hipotesis dengan uji t di mana diperoleh nilai t hitung untuk variabel hubungan industrial (X_2) sebesar 2,892 dengan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,004; dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05. Artinya, terdapat pengaruh signifikan secara individual antara variabel hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas (Y).

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disebutkan, saran yang dapat diajukan antara lain:

1. Penegakan disiplin belum diterapkan secara maksimal oleh karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia. Hal tersebut dapat dilihat dari adanya karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia yang pernah atau bahkan sering datang ke tempat kerja tidak sesuai waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu, hendaknya pihak PT Freeport Indonesia menerapkan sanksi yang tegas kepada karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia yang datang ke tempat kerja yang tidak sesuai waktu yang ditentukan perusahaan, misalnya dengan memotong gaji atau kompensasi karyawan.
2. Hendaknya untuk penelitian selanjutnya mengikutsertakan variabel lain yang memiliki kemungkinan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan, misalnya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- (LIPI), I. I. (2008). *Pengembangan Sumber Daya Manusia: di antara peluang dan tantangan*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.
- Ayantunji, O., & Ayantunji, M. M. (2013). Actors in Industrial Relations: Competitors, Collaborators or Compatriots? *Interdisciplinary Journal of Contemporary Reserach in Business* April 2013 Vol 4, No. 12.
- Buschak, W. (2004). *Quality in Industrial Relations: Comparative Indicators*. Ireland: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Dewi, I. P., & Aeni, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol. 2, No. 2 (85-95) Oktober 2012, 85-95.
- detik.com. (2014, November 15). Dipetik March 29, 2015, dari <http://finance.detik.com/read/2014/11/15/102016/2749159/1034/freeport-hasilkan-1-juta-ounce-emas-tiap-tahun-di-tambang-papua>.
- Duke, D.L. (1989). "School Organization, Leadership and Student Behavior". In *Strategies to Reduce Student Misbehavior*, edited by Oliver C. Moles.

Washington DC: Office of Educational Research and Improvement, 1989, 31-62 (ED 311 608).

- Guntur, A. (2010). *Hubungan Industrial (Industrial Relations)*.
- Maharlin, R. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Robinson Supermarket Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2013, 1 (4): 298-314.
- Mulianto, S. (2006). *PL Supervisi Perspektif Syariah*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Mulyadi. (2007). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nanda, N., & Panda, J. K. (2013). Challenge and Effectiveness of Industrial Relation Environment in Indian Industries: A Study on Roukela Steel Plant, Roukela, Odisham India. *International Journal of Marketing Financial Services & Management Research Vol. 2, No. 6, June (2013)*.
- Nasreen, A., & Naz, A. (2012). Current Discipline Maintenance practices in the public universities of the Punjab. *International Journal of Humanities and Social Science Vol. 2 No. 22 [Special Issue – November 2012]*.
- Rumimpunu, F. (2014). Sistem Hubungan Industrial Pancasila di Indonesia dengan Tenaga Kerja, Perusahaan dilihat dari Aspek (Undang-Undang Tenaga Kerja No. 13 tahun 2003). *Vol. II No. 2 Januari-Maret 2014*.
- Saleh, S. (2014). Penegakan disiplin (Suatu Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai). *Ad'ministrare Vol. 1, No. 1, 2014*.
- Sergii, K., & Ganna, Z. (2014). Calculation of the Generalizing Indicator of Productivity of the Enterprises Activity Based on the Matrix-Rank Approach. *Journal of Finance and Economics*, 2014 2 (6), pp 202-209.
- Singapore, S. (2011). *A Guide to Productivity Measurement*. Singapore: Enable Enterprise.
- Webber, S. (2003). Information Science in 2003: a critique. *Journal of Information Science*, 29 (4) 2003, pp. 311-330.
- Yoesana, U. (2013). Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Muara Jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *eJournal Pemerintahan Inregratif*, 2013, 1(1): 13-27.
- Yulianto, T. (2012). Hukum Sebagai Sarana Untuk Melindungi Pekerja/Buruh dalam Hubungan Industrial. *Orbith Vol 8 No. 2 Juli 2012: 104-108*.



KUESIONER PENELITIAN

**“Pengaruh Penegakan Disiplin dan Hubungan Industrial terhadap
Produktivitas Kerja dan Nilai Uang Gaji dan Bonus PT Bank
Indonesia di Papua”**

**Kepada Yang Terhormat:
Bapak/Ibu Responden**

Dengan hormat,

Dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir saya, pada Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka, dengan konsentrasi Sumber Daya Manusia, maka dengan segala kerendahan hati saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi dalam mengisi kuesioner ini. Pengumpulan data ini semata-mata hanya digunakan untuk maksud penyusunan tesis dan akan dijamin kerahasiaannya.

Kesediaan dan kerja sama yang Bapak/Ibu berikan dalam bentuk informasi yang benar dan lengkap akan sangat mendukung keberhasilan penelitian ini dan yang **PERLU DIPERHATIKAN** dalam mengisi kuesioner :

1. Tidak ada jawaban **BENAR** atau **SALAH**, karena itu isilah kuesioner ini dengan jawaban yang paling sesuai dengan diri anda
2. Setiap jawaban anda sangat bermakna bagi saya, saya mengharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan

Jawaban Bapak / Ibu merupakan masukan yang berharga bagi saya, Akhir kata saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas bantuan dan kesediaan Bapak / Ibu meluangkan waktunya dalam pengisian kuesioner ini.

Tembagapura, 25 September 2015
Hormat saya,

Peneliti,
Syamsul Huda
500070187

I. PROFIL RESPONDEN

1. Jabatan:.....
2. Jenis kelamin:
 - [a] Laki-laki
 - [b] Perempuan
3. Usia Anda saat ini:
 - [a] < 25 tahun
 - [b] 25 – 34 tahun
 - [c] 35 – 44 tahun
 - [d] > 44 tahun
4. Pendidikan terakhir Anda:
 - [a] Strata-3 (S-3)
 - [b] Strata-2 (S-2)
 - [c] Strata-1 (S-1)
 - [d] Diploma
 - [e] SMA
 - [f] Lainnya,.....
5. Berapa lama masa kerja Anda di PT Freeport Indonesia?
 - [a] Lebih dari 15 tahun
 - [b] 11- 15 tahun
 - [c] 6 – 10 tahun
 - [d] 1 – 5 tahun
 - [e] Kurang dari 1 tahun
6. Apakah Anda pernah memiliki masalah dengan perusahaan?
 - [a] Pernah, terkait.....
 - [b] Tidak

II. PETUNJUK PENGISIAN:

Pada bagian berikut mohon memberi tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai dan mohon mengisi bagian yang membutuhkan jawaban tertulis

Keterangan jawaban:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

Rr = Ragu-ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

PENEGAKAN DISIPLIN

NO.	PERTANYAAN	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu2	Setuju	Sangat setuju
1.	Saya datang ke tempat kerja tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan					
2.	Saya akan menyampaikan ijin tertulis atau secara lisan apabila tidak masuk kerja					
3.	Saya mentaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan selama jam kerja					
4.	Selama jam kerja, Saya tidak pernah melakukan aktivitas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan					
5.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan					
6.	Saya berkewajiban mentaati setiap peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis					
7.	Saya tidak pernah melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak tertulis					
8.	Saya menggunakan peralatan kerja yang disediakan perusahaan hanya untuk kepentingan pekerjaan					
9.	Saya menggunakan mesin-mesin produksi sesuai dengan petunjuk penggunaannya					
10.	Saya memiliki tanggung jawab untuk ikut memelihara mesin-mesin produksi agar tidak rusak					

HUBUNGAN INDUSTRIAL

NO.	PERTANYAAN	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu2	Setuju	Sangat setuju
11.	Setiap penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja dengan perusahaan selalu melibatkan organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha					
12.	Unsur pemerintah seringkali dilibatkan dalam penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja					
13.	Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk tergabung dalam serikat pekerja					
14.	Perusahaan selalu melibatkan organisasi pengusaha (misalnya APINDO) untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan					
15.	Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang ingin menyampaikan saran atau kritik terhadap kebijakan perusahaan					
16.	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur tata tertib perusahaan					
17.	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur syarat-syarat kerja					
18.	Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan					

PRDUKTIVITAS

NO.	PERTANYAAN	Sangat tidak setuju	Tidak setuju	Ragu2	setuju	Sangat setuju
19.	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan kebutuhan perusahaan					
20.	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan harapan pimpinan					
21.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan					
22.	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan di atas rata-rata					
23.	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan hasil yang memuaskan					

24.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan					
25.	Saya tidak pernah menunda-nunda penyelesaian pekerjaan					
26.	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan					

===== *TERIMA KASIH* =====





UNIVERSITAS TERBUKA

PENGARUH PENEGAKAN DISIPLIN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI UNDERGROUND PRODUCTION PT FREEPORT INDONESIA DI PAPUA.

Syamsul Huda
500070187
Universitas Terbuka



Pada tiga tahun terakhir, PT Freeport Indonesia di Papua khususnya Divisi Underground Production melakukan aksi solidaritas dan tidak masuk kerja dengan alasan mogok kerja dan aksi tersebut mengabaikan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan Perjanjian Hubungan Industrial (PHI)

Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa telah terjadi permasalahan terkait dengan penegakan disiplin dan hubungan industrial yang nantinya diindikasikan akan mempengaruhi produktivitas

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa dalam kurun waktu lima tahun terakhir jumlah produksi Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia di Papua adalah fluktuatif:

Tabel 1.1 Jumlah Produksi yang dihasilkan pada bagian *Underground*

Tahun	Triwulan 1 (dmt)	Triwulan 2 (dmt)	Triwulan 3 (dmt)	Triwulan 4 (dmt)	Rerata (dmt)
2010	7,123,595	7,173,051	7,294,909	7,742,250	29,333,805
2011	7,375,553	5,033,678	4,160,420	2,872,890	19,442,541
2012	3,121,192	4,251,036	4,615,129	4,905,651	16,893,007
2013	5,577,459	2,954,342	4,531,392	5,762,501	18,825,694
2014	4,712,720	4,759,121	5,487,748	4,006,351	18,965,940

Beberapa fakta tersebut menunjukkan bahwa permasalahan terkait produktivitas dipengaruhi oleh dua hal, yaitu penegakan disiplin dan hubungan industrial



jumlah Pelanggaran Kedisiplinan pada bagian Underground

tahun	Triwulan 1	Triwulan 2	Triwulan 3	Triwulan 4
2010	52	41	34	43
2011	23	39	29	15
2012	10	24	39	39
2013	57	45	60	50
2014	56	21	37	372

Pada tabel 1.2 terlihat bahwa karyawan mogok pada pertengahan tahun 2011 sampai pertengahan tahun 2012 yang menimbulkan penurunan produktivitas kemudian diikuti penurunan kedisiplinan. Pemogokan selanjutnya terjadi pada akhir 2014 sampai awal 2015. Evaluasi terhadap karyawan yang mengganggu kedisiplinan perusahaan dilakukan dengan cara penindakan pembertan saksi dan teguran. Penindakan tersebut berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas.



Rumusan Masalah dan Tujuan Penelitian

No	Rumusan Masalah	Tujuan Penelitian
1	Apakah ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia di Papua?	Untuk menganalisis pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia di Papua
2	Apakah ada pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia di Papua?	Untuk menganalisis pengaruh hubungan industrial terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia di Papua



Tinjauan Pustaka

Penegakan Disiplin

- Kerelaan untuk patuh sepenuhnya terhadap peraturan yang berlaku, penghormatan terhadap otoritas, kemandirian dan kerja sama tim (Soeherman, 2010).
- Penegakan disiplin terdiri dari beberapa indikator yaitu: disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggungjawab, keberadaan asosiasi profesional, komitmen semua staf, aturan yang jelas, iklim perusahaan yang hangat, delegasi disiplin oleh pimpinan perusahaan, hubungan dengan stakeholders, memberlakukan masalah disiplin secara adil, menjaga perilaku disiplin, memilih menyelesaikan situasi bermasalah dan mengikuti aturan

Hubungan Industrial

- Hubungan antara pelaku kegiatan proses produksi (meliputi pekerja dan pengusaha) untuk menghasilkan barang dan jasa sebagai hasil usaha dan pemerintah memiliki tugas untuk mengayomi dan memiliki kepentingan untuk pembinaan ekonomi nasional (Rumimpunu, 2014).
- Indikator dari hubungan industrial, yaitu: lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama triartit, organisasi pekerja atau serikat kerja, organisasi pengusaha, lembaga keluh kesah dan penyelesaian hubungan industrial, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, interaksi antara atasan dengan bawahan, web aturan, multidimensi, dinamis dan berubah, semangat kompromi dan akomodasi, peran pemerintah.

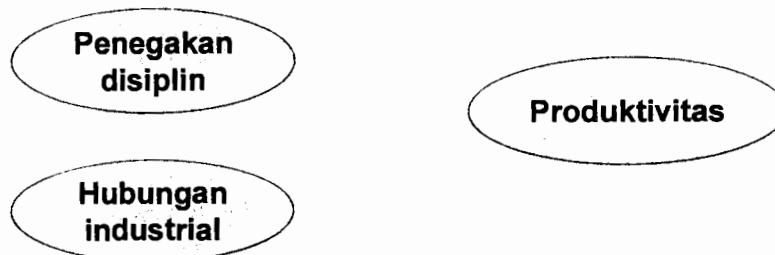
Produktivitas

- Kemampuan Untuk menghasilkan sesuatu sebagai pembanding antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*) (Dewi & Aeni, 2012).
- Indikator dari produktivitas yaitu: kualitatif, kuantitatif, efektivitas kerja, efisiensi kerja, produktivitas kerja, produktivitas modal, komponen ekonomi, komponen sosial dan komponen hukum.



Model Analisis dan Hipotesis

Model Analisis



Hipotesis

- H1 : Ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.
- H2 : Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan Divisi Underground PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya.



UNIVERSITAS TERBUKA

Metode Penelitian

Jenis penelitian:
Kausal

Pendekatan penelitian:
kuantitatif

Metode penelitian:
Survei

Populasi: karyawan Divisi Underground Production PT Freeport Indonesia

Sampel: 278 karyawan Divisi Underground PT Freeport Indonesia

Teknik pengambilan sampel:
Purposive sampling

Analisis data:

- Uji asumsi klasik
 - Analisis koefisien determinasi berganda
- Analisis regresi linier berganda
- Pengujian hipotesis

Variabel dependen: Produktivitas
Variabel independen: penegakan disiplin dan hubungan industrial

Instrumen Penelitian:
Kuesioner dengan skala likert

Metode pengumpulan data:
Direct approach



UNIVERSITAS TERBUKA

Gambaran Umum PT Freeport Indonesia

Profil

PT Freeport Indonesia merupakan perusahaan afiliasi dan Freeport McMoRan, yang bergerak di bidang penambangan, pemrosesan, dan eksplorasi bijih yang mengandung tembaga, emas, dan perak. Didirikan dengan tujuan untuk menyediakan kebutuhan logam dunia. Daerah operasi PT Freeport Indonesia di dataran tinggi Kabupaten Mimika, Propinsi Papua, dengan kompleks pertambangan di daerah Grasberg. Operasi penambangan tersebut berlangsung setelah pihak PT Freeport menandatangani Kontrak Karya dengan Pemerintah RI pada 30 Desember 1991.

Visi :

Menjadi perusahaan tambang kelas dunia yang menciptakan nilai-nilai unggul dan menjadi kebanggaan bagi seluruh pemangku kepentingan termasuk karyawan, masyarakat dan bangsa.

Misi:

Berkomitmen untuk secara kreatif mentransformasikan sumber daya alam menjadi kesejahteraan dan pembangunan yang berkelanjutan melalui praktek-praktek pertambangan terbaik dengan memprioritaskan kesejahteraan dan ketentraman karyawan dan masyarakat, pengembangan sumber daya manusia, tanggungjawab sosial dan lingkungan hidup, serta keselamatan dan kesejahteraan kerja.



UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan *factor loading* dalam analisis faktor untuk uji validitas. Nilai dari *factor loading* adalah $\geq 0,5$ untuk menunjukkan validitas yang baik dari sebuah alat ukur (Salim, 2011:3)

Tabel 4.1 Uji Validitas Penegakan Disiplin (X_1)

No	Pernyataan	Factor Loading	Ket
1	Saya datang ke tempat kerja tidak pernah melebihi waktu yang telah ditentukan perusahaan	.774	Valid
2	Saya akan menyampaikan ijin tertulis atau secara lisan apabila tidak masuk kerja	.844	Valid
3	Saya menaati setiap peraturan yang berlaku di perusahaan selama jam kerja	.859	Valid
4	Selama jam kerja, saya tidak pernah melakukan aktivitas lain yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan	.755	Valid
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan	.828	Valid
6	Saya berkewajiban menaati setiap peraturan yang ada di perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	.705	Valid
7	Saya tidak pernah melanggar setiap peraturan yang ada di perusahaan meskipun tidak tertulis	.747	Valid
8	Saya menggunakan peralatan kerja yang disediakan perusahaan hanya untuk kepentingan pekerjaan	.775	Valid
9	Saya menggunakan mesin-mesin produksi sesuai dengan petunjuk penggunaannya	.746	Valid
10	Saya memiliki tanggung jawab untuk ikut memelihara mesin-mesin produksi agar tidak rusak	.695	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Uji validitas variabel penegakan disiplin (X_1)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.1 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel penegakan disiplin memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel penegakan disiplin adalah valid.



UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan *factor loading* dalam analisis faktor untuk uji validitas. Nilai dari *factor loading* adalah $\geq 0,5$ untuk menunjukkan validitas yang baik dari sebuah alat ukur (Salim, 2011:3)

Tabel 4.2 Uji Validitas Hubungan Industrial (X_2)

No	Pernyataan	Factor Loading	Ket
1	Setiap penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja dengan perusahaan selalu melibatkan organisasi yang dibentuk oleh pekerja dan pengusaha (serikat pekerja)	.739	Valid
2	Unsur pemerintah seringkali dilibatkan dalam penyelesaian permasalahan yang terkait hubungan kerja	.634	Valid
3	Perusahaan memberi kebebasan kepada karyawan untuk tergabung dalam serikat pekerja	.839	Valid
4	Perusahaan selalu melibatkan organisasi pengusaha (misalnya APINDO, asosiasi pengusaha Indonesia) untuk menghadapi masalah ketenagakerjaan	.503	Valid
5	Perusahaan memberikan fasilitas bagi karyawan yang ingin menyampaikan saran atau kritik terhadap kebijakan perusahaan	.692	Valid
6	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur tata tertib perusahaan	.685	Valid
7	Perusahaan memiliki peraturan secara tertulis yang mengatur syarat-syarat kerja	.748	Valid
8	Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang telah disepakati bersama dengan pihak perusahaan	.790	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Uji validitas variabel hubungan industrial (X_2)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.2 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel hubungan industrial memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel hubungan industrial adalah valid.



Uji Validitas

Penelitian ini menggunakan *factor loading* dalam analisis faktor untuk uji validitas. Nilai dari *factor loading* adalah $\geq 0,5$ untuk menunjukkan validitas yang baik dari sebuah alat ukur (Salim, 2011:3)

Tabel 4.3 Uji Validitas Produktivitas (Y)

No	Pernyataan	Factor Loading	Ket
1	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan kebutuhan perusahaan	.818	Valid
2	Hasil pekerjaan Saya sesuai dengan harapan pimpinan	.844	Valid
3	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan sesuai dengan target yang telah ditetapkan atasan	.877	Valid
4	Jumlah pekerjaan yang saya hasilkan dalam satu bulan di atas rata-rata	.898	Valid
5	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan hasil yang memuaskan	.843	Valid
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan	.830	Valid
7	Saya tidak pernah menunda-nunda penyelesaian pekerjaan	.879	Valid
8	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar perusahaan	.854	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 20.0 for Windows

Uji validitas variabel produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 4.3 menunjukkan masing-masing pernyataan yang terdapat pada variabel produktivitas memiliki nilai *factor loading* yang lebih besar dari 0,5. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner untuk variabel produktivitas adalah valid.



UNIVERSITAS TERBUKA

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas akan dilakukan dengan menggunakan uji statistik *cronbach's alpha* (α) dengan ketentuan bahwa variabel yang diteliti dinyatakan reliabel apabila nilai α di atas 0,6.

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's alpha (α)	Keterangan
Penegakan Disiplin	0,748	Reliabel
Hubungan Industrial	0,686	Reliabel
Produktivitas	0,843	Reliabel

Sumber: Data primer, diolah

Berdasarkan tabel 4.4 diketahui bahwa nilai α pada variabel penegakan disiplin (X1), hubungan industrial (X2), dan produktivitas (Y) lebih besar dari 0.6. Artinya kuesioner yang digunakan reliabel dan secara konsisten akan menghasilkan jawaban yang sama terhadap gejala yang sama meskipun digunakan berulang kali



UNIVERSITAS TERBUKA

Profil Responden

Responden merupakan karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia dengan karakteristik sebagai berikut

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki jabatan sebagai karyawan non staff

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki jenis kelamin laki-laki karena terdiri atas kegiatan pengeboran dan peledakan, pengisian dan pengangkutan muatan

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak sudah menikah

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak berusia 25 sampai 34 tahun, karena menurut pihak manajemen hal itu adalah usia yang cukup produktif, dan memiliki semangat kerja tinggi

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Prosentase
Staff	113	40,6%
Non Staff	165	59,4%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
Laki-laki	259	93,2%
Perempuan	19	6,8%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Status Perkawinan	Frekuensi	Prosentase
Sudah menikah	207	74,5%
Belum menikah	66	23,7%
Pernah menikah	5	1,8%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase
< 25 tahun	26	9,4%
25 – 34 tahun	141	50,7%
35 – 44 tahun	64	23,0%
> 44 tahun	47	16,9%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah



UNIVERSITAS TERBUKA

Profil Responden

Responden merupakan karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia dengan karakteristik sebagai berikut

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak memiliki pendidikan terakhir SMA

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia paling banyak telah bekerja selama 1 sampai 5 tahun

karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia sebagian besar tidak pernah mengalami masalah dengan perusahaan tempat bekerja yaitu di PT Freeport Indonesia.

Tabel 4.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Prosentase
Strata-3 (S-3)	2	0,7%
Strata-2 (S-2)	7	2,5%
Strata-1 (S-1)	122	43,9%
Diploma	18	6,5%
SMA	125	45,0%
Lainnya	4	1,4%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.9 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Prosentase
Lebih dari 15 tahun	51	18,3%
11-15 tahun	48	17,3%
6-10 tahun	78	28,1%
1-5 tahun	98	35,3%
Kurang dari 1 tahun	3	1,1%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah

Tabel 4.10 Karakteristik Responden Berdasarkan Masalah Dengan Perusahaan

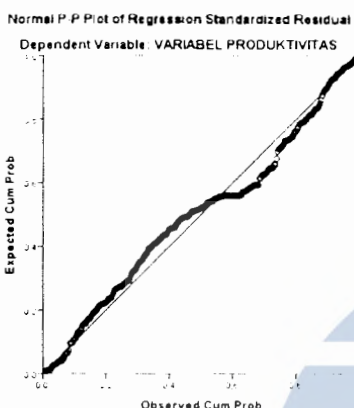
Masalah dengan Perusahaan	Frekuensi	Prosentase
Pernah	56	20,1%
Tidak pernah	222	79,9%
Total	278	100,0%

Sumber: Data primer, diolah



Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 4.1 Normal Probability Plot
(Sumber: data primer, diolah)

Gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik hitogramnya, yang artinya data yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki pola distribusi yang normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.14 hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Bebas	Nilai VIF
Penegakan Disiplin (X_1)	1,290
Hubungan Industrial (X_2)	1,290

Sumber: Data primer, diolah

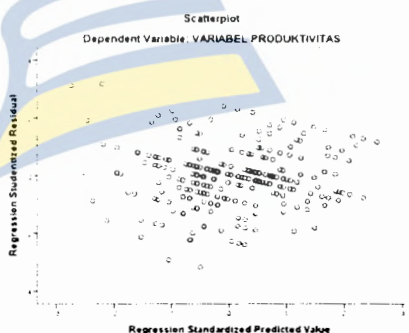
Tabel 4.14 menunjukkan tidak terjadi multikolinieritas atau penyimpangan karena nilai VIF yang diperoleh untuk variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) sebesar 1,290 dan nilai tersebut lebih kecil dari 10



Uji Asumsi Klasik

Uji Heterokedastisitas

Gambar 4.2 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y sehingga persamaan regresi linier yang digunakan tidak menunjukkan gejala heterokedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas
(sumber: Data primer, diolah)

Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.426 ^a	.181	.176	.433469	.181	30.484	2	275	.000	1.649

a. Predictors: (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

b. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

Nilai statistik Durbin Watson (DW) 1,649 sesuai dengan kriteria pengujian autokorelasi nilai 1,64 berada di antara -2 sampai 2, yang artinya tidak ada autokorelasi dan menunjukkan tidak terjadi penyimpangan.



Koefisien Determinasi Parsial (R^2)

Tabel 4.16 Hasil Koefisien Determinasi Parsial

Variabel Bebas	Partial
Penegakan Disiplin (X_1)	0,289
Hubungan Industrial (X_2)	0,172

Sumber: Data primer, diolah

R^2 variabel X_1 sebesar 0,084 dari $(0,289^2)$. Artinya, bahwa sebesar 8,4% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel penegakan disiplin.

R^2 variabel X_2 sebesar 0,030 dari $(0,172^2)$. Artinya, sebesar 3% produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel hubungan industrial.



Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Tabel 4.17 Hasil Analisa Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square
1	.426 ^a	.181

Sumber: Data primer, diolah

Nilai koefisien korelasi sebesar 0,426 bahwa ada hubungan yang kuat antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) dengan produktivitas (Y). Koefisien determinasi berganda (R square) sebesar 0,181 bahwa kontribusi perubahan variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) sebesar 18,1% secara simultan terhadap perubahan variabel produktivitas (Y), sedangkan sisanya sebesar 81,9% merupakan kontribusi variabel lain terhadap variabel produktivitas (variabel lain tidak dibahas dalam penelitian ini).



Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji F

Tabel 4.18 Pengujian Hipotesis dengan uji t

Variabel Bebas	T	Signifikan
Penegakan Disiplin (X_1)	5,015	0,000
Hubungan Industrial (X_2)	2,892	0,004

Sumber: Data primer, diolah

X_1 dan X_2 memiliki nilai signifikansi $< 0,05$; maka hipotesis diterima. penegakan disiplin dan hubungan industrial berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia.

Tabel 4.19 Pengujian Hipotesis dengan uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,456	2	5,728	30,484	,000 ^a
Residual	51,671	275	,188		
Total	63,127	277			

a. Dependent Variable: VARIABEL PRODUKTIVITAS

b. Predictors (Constant), VARIABEL HUBUNGAN INDUSTRIAL, VARIABEL PENEGAKAN DISIPLIN

Sumber: Data primer, diolah

Nilai F sebesar 30,484 dengan signifikansi 0,000 atau $< 0,5$. Sehingga diketahui ada pengaruh signifikan secara bersama-sama antara variabel penegakan disiplin (X_1) dan hubungan industrial (X_2) terhadap variabel produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia.



Statistik Deskriptif

Variabel	Indikator	Mean
Penegakan disiplin (X_1)	Tanggung jawab memelihara mesin produksi	4,40
	Datang ke tempat kerja tidak sesuai waktu yang ditentukan	3,63
Hubungan Industrial (X_2)	Setiap karyawan memiliki kontrak perjanjian kerja yang disepakati bersama dengan perusahaan	4,33
	Perusahaan melibatkan organisasi pengusaha untuk menyelesaikan masalah ketenagakerjaan (APINDO)	3,43
Produktivitas (Y)	Hasil pekerjaan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	4,18
	Menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan	3,79



UNIVERSITAS TERBUKA

Interpretasi

Pengaruh Penegakan Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Nilai uji t variabel penegakan disiplin sebesar 5,015 dan signifikansi 0,000 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa penegakan disiplin berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu diterapkannya peraturan tentang kedisiplinan kerja dapat mendorong para karyawan untuk sungguh-sungguh dan komitmen dalam bekerja, sehingga produktivitas kinerja setiap karyawan pun semakin meningkat.

Pengaruh Hubungan Industrial terhadap Produktivitas Karyawan Divisi *Underground Production* PT Freeport Indonesia

Nilai uji t variabel hubungan industrial sebesar 2,892 dan signifikansi 0,004 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa hubungan industrial berpengaruh terhadap produktivitas. Oleh karena itu hubungan antara karyawan dan atasan atau hubungan antara sesama karyawan yang baik dan harmonis akan dapat mendorong kualitas kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.



UNIVERSITAS TERBUKA

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Ada pengaruh penegakan disiplin terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya

Ada pengaruh hubungan industrial yang harmonis terhadap produktivitas karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia di Papua Irian Jaya

Saran

Hendaknya pihak PT Freeport Indonesia menerapkan sanksi yang tegas kepada karyawan divisi *underground production* PT Freeport Indonesia yang datang ke tempat kerja tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, misalnya dengan memotong gaji atau kompensasi karyawan

Hendaknya hubungan antara sesama karyawan antara bawahan dan atasan ditingkatkan untuk mendorong kualitas kinerja karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitasnya.



Thank you





KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS TERBUKA

Jalan Cabe Raya, Pondok Cabe, Pamulang, Tangerang Selatan 15418
 Telepon: (021) 7490941 (Hunting)
 Faksimile: (021) 790147 (Bagian Umum) (021) 7434290 (Sekretaris Rektor)
 E-mail: www.ut.ac.id

Nomor : 710 UN31.52/AK/2015
 Lampiran : -
 Hal : Mohon Ijin Penelitian

Kepada
 Yth : Ir. Sony Suryanto, M.Sc.
 Manajer Produksi Area Lumbang Bawah Tanah DOZ

Disampaikan dengan hormat bahwa mahasiswa berikut ini :

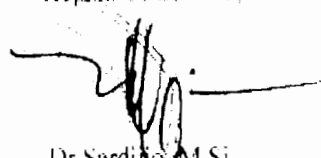
Nama : Syamsul Huda
 NIM : 500070187
 Program Studi : S2 Magister Manajemen (MM) Universitas Terbuka
 UPBJJ UT : Jayapura kelompok Tembagapura

Mahasiswa tersebut pada saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penulisan tesisnya yang berjudul: " PENGARUH PENEGAKAN DISIPLIN DAN HUBUNGAN INDUSTRIAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI UNDERGROUND PRODUCTION PT FREEPORT INDONESIA DI PAPUA "

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara agar mahasiswa kami diijinkan untuk melakukan penelitian/mengambil data di instansi yang Bapak/Ibu/Saudara pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik kami ucapkan terima kasih.

Jayapura, 4 September 2015
 Kepala UPBJJ-UT,


 Dr. Sardjito, M.Si.
 NIP. 19570927 198503 1 002

Tembusan Yth.:
 Corporate Communication PTEI

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya :

Nama : Syamsul Huda Muhyiddin
 Tempat tanggal alhir : Gtesik, 03 April 1964
 Ibu : Syafi'atun Thahir
 Bapak : Muhammad Muhyiddin Jais
 Jenis kelamin : Laki laki
 Alamat : Jalan Airlangga 26 Desa Sawo RT 06 RW 12 Kecamatan
 Dukun Kabupaten Gresik
 No. HP : 0812-4222-2613 / 0812-3603-0088
 Istri : Suharnik binti Musam
 Anak : 1. Syafi'atul Ummah, Semester VI ITS Surabaya, jurusan
 tehnik mesin.
 2. Saifullah Hidayat, Semester II UIN Sunan Ampel
 Surabaya, Fakultas Syari'ah jurusan Ekonomi Syari'ah
 3. Abdul Aziz Asy Syifa', Kelas II SMA Unggulan BPPT
 Siman Sekaran Lamongan.
 4. Muhammad Muhyiddin Qabul, Kelas III Mts
 Madrasatul Qur'an Tebuireng Jombang.

Pekerjaan : Bekerja di PT Freeport Indonesia Papua Irian Jaya sejak
 tahun 1991

Pendidikan : 1. Madrasah Ibtidaiyah Nurul Huda Desa Sawo, lulus
 tahun 1977
 2. Madrasah Tsanawiyah Assa'adah Sampurnan Bungah
 Gresik lulus tahun 1980
 3. Madrasah Aliyah Assa'adah Sampurnan Bungah Gresik,
 lulus tahun 1984
 4. IAIN (Institut agama Islam Negeri) Sunan Ampel
 Surabaya Fakultas Syari'ah, Jurusan peradilan agama
 (Qodlo') , sekarang menjadi UIN Sunan Ampel Surabaya,
 Lulus tahun 1990
 5. Universitas Terbuka Jakarta, Fakultas ilmu sosial dan
 ilmu politik (FISIP) Ilmu Komunikasi, lulus tahun 2009
 6. Universitas Terbuka Jakarta, S-2 Magister Manajemen,
 lulus dengan menulis Tesis ini pada tahun 2016

Demikian daftar riwayat hidup saya buat dengan sebenarnya dan terima kasih,

Tembagapura, 26 Januari 2016
 Syamsul Huda Muhyiddin
 NIM : 500070187