

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan adalah suatu organisasi yang mempunyai berbagai macam tujuan. Suatu perusahaan selalu berkeinginan untuk mencapai tujuan tersebut maka diperlukan sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, serta teknologi yang dikelola secara baik oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah elemen penting dalam sebuah perusahaan, oleh karena itu perusahaan dituntut untuk dapat mengelola perusahaan dengan sebaik mungkin agar mampu bekerja lebih baik dan efisien. Sebagaimana dikemukakan oleh Ishak Arep dan Hendri Tanjung (2002:3) bahwa “Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari aktivitas dan kreativitas sumber daya manusianya”. Keberhasilan perusahaan mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya. Seperti yang diungkapkan Irham Fahmi (2010:39) bahwa “Sebuah organisasi yang berkeinginan membangun kualitas kinerja yang baik tidak akan tercapai tanpa adanya dukungan kinerja para pegawainya”.

Kinerja karyawan mencerminkan kinerja suatu perusahaan/institusi, hal ini juga sesuai dengan pendapat Veithzal Rivai (2004:309) bahwa “Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan”.

Demikian pula halnya dengan kinerja PT. Kereta Api (Persero) sebagai badan usaha milik negara yang bergerak pada bidang pelayanan jasa transportasi darat,

khususnya jasa perkeretaapian dituntut untuk memberikan kinerja terbaik dari produk jasa mereka yaitu untuk menyelenggarakan pengangkutan yang memperhatikan faktor kenyamanan, keamanan dan keselamatan penumpang, sesuai dengan visi perusahaan agar mampu terwujudnya kereta api sebagai pilihan utama pengguna jasa transportasi di Indonesia.

Kinerja PT Kereta Api (Persero) sering kali diperbincangkan karena adanya permasalahan baik dalam hal keuangan yang cenderung tidak stabil, sarana dan prasarana yang dimiliki seperti gerbong dan lokomotif terbatas dan sudah ketinggalan jaman, pemogokan karyawan PT Kereta Api yang sering terjadi dan tingginya angka kecelakaan kereta. Hal tersebut menggambarkan secara umum kinerja PT Kereta Api (Persero).

Lokomotif yang usianya sudah sangat tua diharuskan mendapatkan perawatan dan pemeliharaan secara berkala setiap sebulan, percaturwulan, persemester maupun pertahun secara bergiliran. Apabila lokomotif-lokomotif tersebut tidak dipelihara dengan benar, bisa mengganggu dan menghambat perjalanan kereta api, contohnya lokomotif yang sering kali mogok ketika akan digunakan bisa juga mengakibatkan keterlambatan perjalanan kereta. Pada Tabel 1.1 berikut ini akan disajikan mengenai realisasi program kerja Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung tahun 2010 sampai tahun 2011.

Tabel 1. 1
Program Kerja dan Realisasi DIPO Lokomotif DAOP 2 Bandung
PT Kereta Api (Persero) Tahun 2010-2011

No	Uraian Program	Tahun 2010		Realisasi 2011 (%)	Tahun 2011		Realisasi 2011 (%)
		Target (item)	Realisasi (item)		Target (item)	Realisasi (item)	
1.	Penggantian Lube Oil Filter dan Minyak Pelumas Motor Diesel LOK 201-203-204						
a.	Penggantian Lube Oil Filter	52	48	92,31 %	59	57	96,61 %
b.	Penggantian Minyak Pelumas Motor Diesel	-	-	-	1	1	100 %
c.	Penggantian Oil Filter dan Minyak Pelumas Motor	40	37	92,50 %	44	41	93,18 %
2.	Pemeliharaan KRD dan Lok BB						
a.	Pemeliharaan Lok KRD per satu bulan (500 jam)	81	66	81,48 %	91	21	76,91 %
b.	Pemeliharaan Lok KRD per tiga bulan (2000 jam)	26	18	69,23 %	23	20	86,95 %
c.	Pemeliharaan Lok KRD per enam bulan (3000 jam)	19	11	57,89 %	11	8	72,73 %
d.	Pemeliharaan Lok KRD per dua belas bulan (6000 jam)	8	7	87,50 %	12	10	83,33 %
e.	Pemeliharaan Lok BB 301-303 (500 jam)	20	1	5 %	15	8	53,33 %
f.	Pemeliharaan Lok BB 301-303 (1000 jam)	6	1	16,67 %	8	3	37,50 %
g.	Pemeliharaan Lok BB 301-303 (2000 jam)	1	1	100 %	2	2	100 %
h.	Pemeliharaan Lok BB 301-303 (4000 jam)	6	2	33,33 %	3	1	33,33 %
i.	Pemeliharaan Lok BB 301-303 (8000 jam)	-	-	-	4	2	50 %
3.	PEMELIHARAAN LOK CC 201-203-204						
a.	Pemeliharaan Lok CC 201-203-204 per satu bulan	185	174	94,05 %	203	200	98,52 %
b.	Pemeliharaan Lok CC 201-203-204 per tiga bulan	45	45	100 %	58	58	100 %
c.	Pemeliharaan Lok CC 201-203-204 per enam bulan	21	21	100 %	24	24	100 %
d.	Pemeliharaan Lok CC 201-203-204 per dua belas bulan	17	17	100 %	23	20	86,96 %
	Jumlah	527	449	85,20 %	581	476	81,93 %

Sumber : KR Organisasi dan Rencana (KOR) Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung

Dari data pada Tabel 1.1 dapat dilihat realisasi program kerja Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung dari tahun 2010 hingga tahun 2011 sering kali tidak mencapai target. Pada tahun 2010 persentase realisasi program kerja sebesar 85,20% sedangkan pada tahun 2011 persentase realisasi menurun sebesar 81,93%.

Tidak tercapainya target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan dapat disebabkan oleh kurangnya tingkat kesejahteraan yang diberikan perusahaan terhadap karyawan PT. Kereta Api. Apabila tidak segera ditanggulangi akan menyebabkan kinerja karyawan PT. Kereta Api menurun. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat pula dari absensi yang cukup tinggi selama bulan Juli hingga Desember 2011 yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini.

Tabel 1. 2
Persentase Tingkat Kehadiran Karyawan DIPO Lokomotif DAOP 2 Bandung
PT Kereta Api (Persero) Juli-Desember 2011

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan Hadir	Jumlah Karyawan Tidak Hadir	Kehadiran (%)
Juli	66	62	4	93,94%
Agustus	66	61	5	92,42%
September	66	59	7	89,39%
Oktober	66	63	3	95,45%
Nopember	66	63	3	95,45%
Desember	66	58	8	87,88%

Sumber: KR Adm Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)

Pada Tabel 1.2 di atas dapat dijelaskan bahwa tingkat kehadiran karyawan belum optimal, setiap bulannya mengalami peningkatan dan penurunan (fluktuasi), data tersebut menunjukkan persentase kehadiran yang dilakukan oleh karyawan Dipo Lokomotif Bandung PT. Kereta Api yang cenderung menurun, yaitu bulan Juli

persentase kehadiran karyawan sebesar 93,94%, pada bulan Agustus menurun sebesar 92,42%, pada bulan September menurun sebesar 89,39%, pada bulan Oktober meningkat sebesar 95,45%, pada bulan November tidak mengalami peningkatan tetap 95,45%, serta pada bulan Desember menurun sebesar 87,88%.

Hal tersebut secara tidak langsung mengindikasikan kinerja yang menurun dari karyawan PT. Kereta Api. Hal ini tentu akan sangat berpengaruh, jika pihak manajemen tidak segera melakukan penanggulangan maka tidak menutup kemungkinan PT. Kereta Api akan mengalami kerugian yang cukup besar.

Dari permasalahan yang telah diungkapkan, selain tuntutan kecelakaan kereta api yang sering terjadi, rendahnya kinerja karyawan juga dapat dilihat dari sering terjadinya pemogokan kerja karyawan, aksi demonstrasi dan tuntutan karyawan yang kebanyakan dari mereka merasa bahwa tingkat kesejahteraan karyawan PT Kereta Api masih rendah karena kurangnya perhatian perusahaan dalam hal pemenuhan kebutuhan karyawan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel 1.3
Data Demonstrasi, Pemogokan, dan Tuntutan Karyawan PT KA (Persero)

Waktu	Aksi	Alasan
4 Februari 2004	Demonstrasi	Karyawan PT KAI pertanyakan dana pensiun
3 Mei 2005	Sekitar 1.000 pegawai dan pensiunan PT KAI melakukan unjuk rasa di Depan Gedung Departemen Perhubungan Jakarta	Tuntutan perubahan status pegawai dari Perum ke Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan alasan kesejahteraan

Waktu	Aksi	Alasan
20 Juli 2005	Ribuan Karyawan dan mantan karyawan PT KAI melakukan demonstrasi	Menolak hasil keputusan rapat koordinasi di kantor Menteri Koordinator Kesejahteraan Rakyat
8 Agustus 2005	Serikat Pekerja Kereta Api (SPKA) mengancam akan mengadakan aksi mogok di seluruh lintasan jaringan Kereta Api Jawa dan Sumatra	Status dan peningkatan kesejahteraan karyawan Kereta api
7 Agustus 2006	Ribuan karyawan dan pensiunan PT KAI berunjuk rasa di Kantor Pusat di jalan Perintis Kemerdekaan, Bandung	Menuntut dana pensiun dan kesehatan sesuai perjanjian yang diteken setahun silam
19 Januari 2007	Penyampaian petisi keprihatinan atas tingginya angka kecelakaan kereta api dan rendahnya kesejahteraan karyawan PT KAI serta ancaman mogok kerja	Serikat pekerja menuntut pemerintah melalui Direksi PT KAI untuk merealisasikan jaminan pendapat hak pensiun dan kesehatan karyawan minimum sama dengan pegawai negeri sipil (PNS)
27 Maret 2007	Ribuan karyawan PT KAI demo ke Istana Negara	Menuntut kesejahteraan ditingkatkan dan uang pensiun yang disamakan dengan pegawai negeri sipil (PNS)

Waktu	Aksi	Alasan
28 Maret 2007	Ribuan karyawan PT KAI demo ke Istana Negara	Menuntut janji pemerintah untuk memperhatikan kesejahteraan karyawan dan memperlakukan eks karyawan sebagai pensiunan PNS
14 Desember 2010	Sekitar 500 karyawan yang tergabung dalam Serikat Pekerja PT Kereta Api berunjuk rasa di halaman kantor pusat di Bandung	Mendesak manajemen merealisasikan hasil perjanjian kerja bersama yang sudah disusun sejak 2009 lalu mengenai masalah kesejahteraan karyawan. Tuntutan para karyawan PT KA tersebut diantaranya penyamaan hak kesehatan, serta menuntut kepastian jenjang karier yang pasti

Sumber : www.liputan6.com , www.suaramerdeka.com , www.tempointeractive.com , www.kompas.com, www.korantempo.com berdasarkan verifikasi dari Manajer Kesejahteraan PT Kereta Api (Persero)

Berdasarkan data pada Tabel 1.3 di atas dapat terlihat dari setiap demonstrasi dan aksi dari tahun ke tahun tidak lepas dari permasalahan kesejahteraan karyawan PT Kereta Api. Hal tersebut dikarenakan manajemen PT Kereta Api yang memberlakukan kebijakan menghilangkan hak pensiun pegawai, dan berbagai macam potongan penghasilan. Berikut adalah rincian kesejahteraan karyawan PT Kereta Api berdasarkan Perjanjian Kerja Bersama BAB VI mengenai Penghasilan dan Kesejahteraan:

1. Tunjangan istri : 10% dari gaji pokok per bulan
2. Tunjangan anak : 10% dari gaji pokok per bulan
3. Tunjangan struktural : besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
4. Tunjangan fungsional : besarnya ditetapkan dengan Keputusan Direksi.
5. Tunjangan beras : Rp 60.000,00 per orang per bulan
6. Tunjangan premi JPK : 2% dari gaji pokok
7. Tunjangan transportasi : Rp 30.000,00 per bulan per pegawai
8. Tunjangan representasi : Rp 100.000,00 per bulan per pegawai
9. Tunjangan resiko : Rp 170.000,00 per pegawai
10. Tunjangan perumahan : besarnya ditentukan dari hasil pendapatan tunai dari pengelola properti di luar lahan stasiun.
11. Tunjangan hari raya keagamaan : sekurang-kurangnya sebesar 1 (satu) kali Gaji pokok dan tunjangan Keluarga.
12. Pendidikan awal tahun ajaran baru : tahun 2006 minimal Rp 600.000,00 perpegawai, untuk tahun selanjutnya naik minimal 10% setiap tahun dari besaran diatas.
13. Jasa produksi : sesuai dengan kemampuan keuangan dan kinerja Perusahaan,
14. Rumah dinas : rumah dinas jabatan; rumah dinas operasi; rumah dinas pegawai; rumah dinas komersial sesuai dengan jabatan pegawai.
15. Bantuan uang muka perumahan : besarnya ditetapkan sesuai dengan kemampuan pegawai dalam membayar angsuran.
16. Pembinaan rohani dan jasmani : RP 45.000,00 per pegawai per tahun
17. Rekreasi : Rp 150.000,00 per pegawai per tahun.
18. Pemberian kesejahteraan lainnya : Fasilitas Wisma/Mess dan Kartu Angkutan Dinas (KAD)/ Surat Angkutan Dinas (SAD)/ Surat Angkutan Percuma (SAP) untuk menggunakan kereta api sesuai dengan haknya ; Fasilitas media informasi; sumbangan kepada pegawai yg tertimpa musibah yang besarnya ditetapkan Peraturan Perusahaan maksimal sebesar Rp 10.000.000,00 ; Unit Usaha; Koperasi.
19. Jaminan sosial : jaminan kesehatan, jaminan keselamatan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun
20. Pakaian dan perlengkapan kerja (Sumber : Perjanjian Kerja Bersama BAB VI PT Kereta Api)

Namun pada kenyataannya tidak adanya tunjangan resiko pada unit kerja tertentu salah satunya adalah pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung yang setiap harinya mereka harus melakukan pemeliharaan terhadap lokomotif-lokomotif yang akan digunakan.

Kebijakan yang diberlakukan pada PT Kereta Api tersebut dirasakan masih jauh dari standar biaya hidup untuk karyawan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) dan mendapat tanggapan negatif dan berdampak pada menurunnya motivasi kerja karyawan yang sebagian besar karyawan mereka lulusan Sekolah Menengah Pertama (SMP)/ sederajat dan Sekolah Menengah Atas (SMA)/ sederajat, sedangkan tuntutan pekerjaan mereka sangat tinggi untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakat pengguna jasa kereta api. Seperti yang diungkapkan Flippo yang dialih bahasakan Moh Masud (1990:55) tujuan utama dari tunjangan kesejahteraan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang.

Hal ini berawal dari perubahan status perusahaan dari PJKA menjadi Perum dan kini menjadi PT (Persero) ternyata menyisakan sejumlah permasalahan di dalamnya terutama yang berkaitan dengan kesejahteraan yang diperoleh baik pegawai aktif maupun para pegawai setelah memasuki masa pensiun.

Berdasarkan data dan permasalahan tersebut, dapat diketahui kemungkinan besar bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT Kereta Api (Persero) perlu adanya perhatian dari pimpinan PT Kereta Api untuk memberikan kesejahteraan yang layak dan adil sesuai dengan kebutuhan karyawan sebagai bagian dari kompensasi atas hasil kerja yang telah mereka berikan.

Dari latar belakang masalah yang telah diungkapkan tersebut, penulis tertarik untuk mengkaji lebih lanjut dalam sebuah penelitian dengan judul: **“Hubungan**

Kesejahteraan Karyawan dengan Kinerja Karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero).”

1.2 Identifikasi dan Perumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang yang telah dijelaskan, sumber daya manusia mempunyai peranan yang penting dalam perusahaan dalam mencapai tujuan. Demikian pula halnya PT Kereta Api (Persero) perusahaan milik negara yang dituntut agar selalu memberikan kinerja terbaiknya yang tidak lepas dari peran serta kinerja para karyawan-karyawannya. Mengingat peranan karyawan sangatlah penting dalam suatu perusahaan maka dari itu kesejahteraan karyawan harus diperhatikan dan dilakukan dengan baik, layak dan adil. Karena bila tidak hal ini dapat menimbulkan menurunnya kinerja karyawan contohnya seperti bekerja yang asal-asalan, sering terjadinya demonstrasi, mogok kerja menuntut kesejahteraan dan problem lainnya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian diatas, penulis rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran mengenai tingkat Kesejahteraan pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)

2. Bagaimana gambaran mengenai tingkat Kinerja pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)
3. Adakah hubungan Kesejahteraan dengan Kinerja pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero).

1.3 Tujuan Penelitian dan Kegunaan Hasil Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mempelajari:

1. Gambaran mengenai Kesejahteraan karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)
2. Gambaran mengenai Kinerja pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero)
3. Adakah hubungan tingkat Kesejahteraan dengan Kinerja pada karyawan Dipo Lokomotif DAOP 2 Bandung PT Kereta Api (Persero).

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Setelah perumusan tujuan tercapai, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan informasi terutama bagi peneliti lain serta masyarakat yang merasa tertarik untuk meneliti permasalahan yang sama.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi, sumbangan pemikiran bagi instansi atau lembaga terkait dalam mengembangkan perusahaannya berdasarkan bidang kajian sejenis.

