

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Globalisasi merupakan fakta kehidupan. Globalisasi mengacu pada sikap baru serta keterbukaan dalam berbagai aspek kehidupan, salah satu hal yang menjadi sangat berarti di dunia saat ini adalah aspek komunikasi dan interaksi yang lancar. Salah satu penunjang terjadinya interaksi yang lancar dengan adalah tersedianya sarana transportasi yang baik dan memadai. Perusahaan jasa perkeretaapian sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan jasa transportasi yang cukup dominan, tentunya memiliki andil besar dalam majunya perekonomian negara saat ini.

Perusahaan perkeretaapian sama dengan perusahaan jasa bidang lainnya, dalam operasional usahanya cukup besar ketergantungannya terhadap sumber daya manusia. SDM atau yang juga disebut sebagai tenaga kerja merupakan faktor penting dalam kelangsungan usaha perusahaan dan merupakan aset yang harus dikelola dengan baik agar dapat memberikan kontribusi yang besar terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Pemanfaatan tenaga kerja oleh perusahaan disisi lain tentu saja menimbulkan kewajiban yang harus dipenuhi perusahaan yaitu untuk memberikan imbalan atas prestasi kerja yang dicapai oleh tenaga kerja.

Imbalan yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja merupakan sejumlah biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan dalam rangka pemenuhan kebutuhan akan tenaga kerja. Sehingga keberhasilan suatu perusahaan akan sangat tergantung dari tingkat produktivitas tenaga kerja. Jika tingkat produktivitas tenaga kerja suatu perusahaan tinggi maka hasil produksinya akan tinggi pula.

Produktivitas berkaitan dengan *input* dan *output*. Dalam hal tersebut sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peranan yang penting. Seperti yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2003: 56) bahwa manusia termasuk salah satu dari delapan faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya produktivitas, kedelapan faktor tersebut antara lain :

1. Manusia
2. Modal
3. Metode atau proses
4. Lingkungan organisasi (internal)
5. Produksi
6. Lingkungan negara (eksternal)
7. Lingkungan internasional maupun regional
8. Umpan balik

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa manusia memang merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh besar pada jalannya aktivitas perusahaan. Keadaan ini menjadikan sumber daya manusia sebagai salah satu aset yang harus selalu ditingkatkan produktivitasnya.

Dalam mengupayakan peningkatan tersebut manusia akan terdorong untuk bekerja dan meningkatkan produktivitasnya jika beragam kebutuhannya mulai dari kebutuhan fisik (makan, papan, pakaian), kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, sampai kebutuhan aktualisasi diri dapat terpenuhi dengan baik (Yuniarto Arie, 2007: 2), maka untuk mencapai hal tersebut perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan tenaga kerjanya untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

PT Kereta Api (Persero) adalah perusahaan jasa transportasi yang dimiliki oleh pemerintah (BUMN). PT KA sebagai perusahaan jasa selalu berusaha memberikan pelayanan dan kualitas yang terbaik pada masyarakat untuk dapat tetap bersaing dengan alat transportasi lainnya, baik transportasi darat lain, transportasi udara maupun transportasi laut. PT KA (Persero) dalam menghasilkan jasanya tidak hanya tergantung pada keunggulan teknologi, sarana dan prasarana maupun dana yang tersedia, melainkan juga tergantung pada kualitas sumber daya manusia atau tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan sumber daya yang mempunyai peranan penting dan perlu dihargai untuk menjamin kelangsungan aktivitas bisnis perusahaan sesuai yang diharapkan.

Untuk dapat bertahan, PT Kereta Api minimal harus dapat mengendalikan produktivitas terutama pada tenaga kerja seluruh daerah operasinya. Karena

rendahnya produktivitas dari satu daerah operasi dapat mempengaruhi produktivitas keseluruhan perusahaan.

Produktivitas berhubungan dengan produksi keluaran secara efisien dan terutama ditujukan kepada hubungan antara keluaran dengan masukan yang digunakan untuk menghasilkan keluaran tersebut menurut Mulyadi (2001:466). Tingkat produktivitas tenaga kerja pada PT KA berkaitan dengan *input* yang antara lain dapat diukur oleh biaya tenaga kerja pegawai dan *output* yang diantaranya dapat diukur dengan jumlah penjualan jasa angkutan penumpang dan barang.

Dengan kebijakan dasar dan peraturan-peraturan yang sama yang ditetapkan PT Kereta Api, setiap daerah operasi seharusnya memiliki produktivitas yang tidak berbeda.

Daerah operasi Kereta Api (Persero) Se-Jabotabek dan Jawa Barat terdiri dari:

- a) Daerah Operasi I yang berkedudukan di DKI Jakarta
- b) Daerah Operasi II yang berkedudukan di Bandung
- c) Daerah Operasi III yang berkedudukan di Cirebon

Berikut ini data hasil penjualan jasa angkutan dan tenaga kerja daerah operasi Jabotabek dan Jawabarat.

Tabel 1.1
Pendapatan Jasa Angkutan dan Biaya Tenaga Kerja 1,2, dan 3 PT
Kereta Api (Persero) Tahun 2007

DAERAH OPERASI	PENDAPATAN PENJUALAN (RP)	BIAYA TENAGA KERJA (Rp)
JAKARTA	185.293.633.285	14.327.937,449
BANDUNG	191.100.405.465	18.943.214.120
CIREBON	64.644.755.640	7.730.975.526

Sumber: Laporan Laba Rugi Daop 1,2,dan3 PT. Kereta Api (Persero) diolah

Berdasarkan data diatas, jumlah Biaya tenaga kerja langsung yang dimiliki oleh PT Kereta Api pada Daerah Operasi Jakarta pada tahun 2007 sebesar Rp 14.327.937,449, untuk Daerah Operai Bandung biaya tenaga kerja langsung yang dikeluarkan sebesar Rp 18.943.214.120 sedangkan untuk biaya tenaga kerja langsung yang dimiliki Daerah Operasi Cirebon sebesar Rp 7.730.975.526. Maka jika dibandingkan antara *ouput* dan *input* di ketiga Daerah operasi pada tahun 2007 didapatkan bahwa produktivitas antara ketiga daerah operasi berbeda.

Di lain pihak, PT KA pun telah mengalami perubahan status badan usaha dari Perum menjadi Persero tepatnya pada tahun 1999, kedua status badan usaha tersebut mempunyai tujuan yang berbeda. Perum merupakan Perjan yang sudah dirubah, tujuannya tidak lagi berorientasi pelayanan tetapi *profit oriented*. Sama seperti Perjan, Perum dikelola oleh negara dengan status pegawainya sebagai Pegawai Negeri. Sedangkan Persero adalah salah satu badan usaha yang dikelola

oleh negara atau daerah. Berbeda dengan Perum atau Perjan, tujuan didirikannya Persero yang pertama adalah untuk mencari keuntungan dan yang kedua memberi pelayanan kepada umum. Modal pendiriannya berasal sebagian atau seluruhnya dari kekayaan negara yang dipisahkan berupa saham-saham. Sedangkan pegawainya berstatus sebagai pegawai swasta.

Dengan perubahan badan usaha tersebut seharusnya dapat lebih memperbaiki pelayanan secara profesional untuk meningkatkan efisiensi perusahaan, mampu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja keuangan perusahaan. Akan tetapi perubahan status badan usaha tersebut belum dapat menunjukkan kemampuan dalam menghasilkan laba yang optimal, berikut ini merupakan data laba rugi yang diperoleh PT Kereta Api pada daerah operasi Jakarta, Bandung dan Cirebon setelah menjadi Persero:

Tabel 1.2
Laba Rugi Daerah Operasi 1,2, dan3 PT Kereta Api (Persero)

Tahun	DAOP 1 (Rp)	DAOP 2 (Rp)	DAOP 3 (Rp)
2004	223.667.589.271	16.164.130.818	(79.773.600)
2005	239.786.224.268	18.838.804.180	(26.409.503.640)
2006	(38.851.410.140)	(35.702.587.319)	(20.746.643.429)
2007	201.887.029.422	(100.963.558.155)	(25.096.963.683)
2008	(182.848.473.052)	(149.515.249.857)	(59.066.090.100)

Sumber: Laporan Laba Rugi Daop 1,2,dan3 PT. Kereta Api (Persero) diolah

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa secara keseluruhan, ketiga daerah operasi mengalami penurunan laba dari tahun 2004 sampai 2007, bahkan

kerugian perusahaan cenderung bertambah. Akan tetapi data tersebut kurang memberikan informasi secara komprehensif. Dengan menganalisis kinerja keuangannya, kondisi perusahaan yang sesungguhnya dapat lebih tergambar.

Terdapat berbagai alat yang digunakan untuk mengukur kinerja keuangan. Diantaranya adalah dengan menggunakan rasio profitabilitas. Profitabilitas menunjukkan kemampuan perusahaan untuk menghasilkan laba selama periode tertentu.

Jika melihat dari data pada tabel 2, terlihat bahwa ketiga Daerah Operasi menunjukkan kinerja yang sama buruknya. Yang dampaknya akan memberikan nilai kinerja keuangan yang buruk juga pada PT Kereta Api secara keseluruhan.

Berdasarkan uraian di atas, ternyata permasalahan yang menghambat perkembangan perusahaan begitu kompleks. Tetapi penulis ingin memfokuskan pada produktivitas tenaga kerja langsung, sebagai salah satu masalah utama dalam perusahaan. Juga menganalisis kinerja keuangannya yang dapat menggambarkan kondisi perusahaan khususnya dari sisi kemampuannya menghasilkan laba. Sehingga penulis bermaksud melakukan penelitian yang berjudul: “Analisis perbandingan produktivitas tenaga kerja langsung dan profitabilitas antara DAOP Se- Jabotabek dan Jawa Barat PT Kereta Api (Persero)”.

1.2.Rumusan Masalah

Secara rinci masalah yang akan diteliti penulis kali ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.
2. Bagaimana gambaran profitabilitas yang dicapai pada PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.
3. Bagaimana perbandingan produktivitas tenaga kerja langsung pada PT. Kereta Api (Persero) antara Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.
4. Bagaimana perbandingan profitabilitas pada PT. Kereta Api (Persero) antara Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud penelitian

Maksud dari dilakukannya penelitian ini adalah untuk mencari, mengumpulkan dan menganalisis data dan informasi yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada PT Kereta Api (Persero), khususnya untuk dapat mengetahui perbandingan produktivitas tenaga kerja langsung dan profitabilitas antara Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat PT Kereta Api (Persero).

1.3.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang dirumuskan, maka yang menjadi tujuan penelitian pada PT. Kereta Api adalah:

1. Untuk mengetahui produktivitas biaya tenaga kerja langsung pada PT Kereta Api (Persero) Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat .
2. Untuk mengetahui profitabilitas yang dicapai pada PT Kereta Api (Persero) Daerah operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat .
3. Untuk membandingkan produktivitas biaya tenaga kerja langsung pada PT Kereta Api (Persero) antara Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.
4. Untuk membandingkan profitabilitas pada PT Kereta Api (Persero) antara Daerah Operasi Se-Jabotabek dan Jawa Barat.

1.4 Kegunaan Penelitian

Suatu penelitian sudah selayaknya memiliki kegunaan baik bagi penulis maupun bagi pihak lain yang memerlukannya. Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari dan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan

akuntansi, khususnya di bidang akuntansi biaya dengan memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep yang sudah ada.

2. Kegunaan Praktis

Dengan dibuatnya laporan ini diharapkan dapat menghimpun informasi sebagai bahan dan sumbangan pemikiran bagi instansi terkait mengenai analisis perbandingan tenaga kerja dan profitabilitas diantara daerah operasi khususnya untuk Jabotabek dan Jawa Barat, sehingga dapat dijadikan masukan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijaksanaan yang berhubungan dengan masalah akuntansi, khususnya akuntansi biaya.