Bab 1
Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam memasuki era globalisasi, semakin terasa cepatnya perubahan yang terjadi dalam segala bidang kehidupan baik ekonomi, sosial, budaya, ilmu pengetahuan, teknologi dan sebagainya. Perubahan cepat diatas dapat membawa konsekuensi tertentu pada semua bidang kehidupan lainnya. Termasuk dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) di perusahaan-perusahaan Badan Umum Milik Negara (BUMN) seperti halnya dalam bidang pengembangan manajemen SDM. Sektor ini merupakan sektor yang sangat strategis, maka dari itu SDM harus dipersiapkan supaya tangguh serta berkualifikasi dalam mengantisipasi segala perubahan yang terjadi.

SDM memiliki fungsi yang dapat menentukan maju mundurnya perusahaan. Untuk dapat merealisasikan fungsi tersebut, tentunya SDM perlu diarahkan, dibina dan dibimbing agar dapat menjalankan fungsinya sesuai dengan tujuan perusahaan.

PT KERETA API INDONESIA (Persero) merupakan salah satu perusahaan BUMN yang memiliki tugas menyelenggarakan jasa pelayanan di bidang transportasi di Indonesia. Ada beberapa elemen penting yang berperan dalam jasa di PT KERETA API INDONESIA (Persero) salah satunya yaitu masinis. Dengan memiliki masinis yang terampil maka akan menghasilkan kepuasan tersendiri bagi konsumen (Penumpang kereta api) yaitu dengan tepatnya jadwal keberangkatan dan kedatangan kereta api. Terdapat banyak cara untuk memotivasi masinis dan asisten masinis agar lebih meningkatkan kedisiplinannya yaitu dengan pemberian upah perangsang yang layak bagi masinis dan asisten masinis itu sendiri.

Terdapat penurunan pada kinerja masinis dan asisten masinis yaitu dengan adanya keterlambatan masinis dan asisten masinis melakukan dinasannya sehingga dapat mengganggu jadwal keberangkatan kereta api yang akan dilayani, dengan

penurunan kedisiplian ini mengakibatkan prestasi kerja menurun dan kepuasan penumpang kurang terpenuhi, cara yang digunakan untuk meningkatkan kinerja masinis dan asisten masinis yaitu dengan pemberian upah perangsang.

Sistem pemberian upah yang berlaku di perusahaan relatif sudah baik akan tetapi kurang memperhatikan prestasi pegawainya. Hal ini dapat dilihat dari sistem pemberian upah untuk masinis dan asisten masinis, yaitu ketika masinis melaksanakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan (6 jam 15 menit), dia akan mendapatkan upah sebesar premi dasar ditambah dengan premi kilometer. Sedangkan masinis yang bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditentukan, maka upah yang diterima adalah premi dasar ditambah premi kilometer kemudian ditambah dengan premi tambahan yang sesuai dengan kelebihan jam kerjanya. Dengan begitu terdapat kelemahan pada sistem upah yang diberlakukan, yaitu masinis akan cenderung untuk memilih waktu kerja di atas jam kerja yang telah ada. Hal tersebut dilakukan untuk mendapatkan upah perangsang selain premi dasar yang telah ditetapkan. Kondisi ini dinilai dapat menurunkan kinerja dari PT KERETA API INDONESIA (Persero) karena jadwal keberangkatan atau kedatangan kereta terlambat sehingga menurunkan tingkat kepuasan penumpang.

Dengan melihat kondisi ini, penelitian yang dilakuakan di PT KERETA API INDONESIA (Persero) berusaha untuk meningkatkan kinerja perusahaan dengan melakukan pendekatan terhadap sistem perupahan. Dengan demikian penulis mencoba untuk melakukan “Usulan Sistem Pemberian Upah Perangsang Bagi Masinis dan Asisten Masinis untuk Meningkatkan Prestasi Kerja di PT Kereta Api Indonesia (Persero).”

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja masinis yaitu dengan pemberian upah perangsang. Dengan begitu diperlukan sistem pemberian upah yang baik guna mencapai sasaran, dengan demikian penelitian diarahkan pada hal-hal berikut :

1. Apakah masinis dan asisten masinis memiliki prestasi kerja terhadap ketepatan waktu dinasan?
2. Apakah sistem pemberian upah yang berlaku sudah mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai?
3. Bagaimana cara meningkatkan sistem pemberian upah agar masinis dapat bekerja tepat waktu?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi prestasi kerja berdasarkan ketepatan waktu kerja..
2. Mengidentifikasi sistem pemberian upah yang berlaku di PT KERETA API INDONESIA (Persero).
3. Usulan sistem pemberian upah perangsang berdasarkan dengan jumlah waktu yang dihemat.

1.4. Pembatasan Masalah

Untuk mempermudah penyelesaian masalah penulis melakukan pembatasan masalah yaitu mengenai:

1. Penulis hanya meneliti pada pegawai non organik di PT. KERETA API INDONESIA yaitu pada masinis dan asisten masinis kereta api.
2. pengukuran dilakuakan dalam hal tingkat ketepatan waktu masinis dan asisten masinis dalam melakukan tugasnya.
3. Tarif persatuan waktu dan sistem upah yang berlaku di perusahaan diketahui dengan melakukan studi literatur pada dokumen perusahaan.
4. Lokomotif dan peralatan lainnya yang menunjang dalam perjalanan kereta api dianggap bekerja dengan baik selama perjalanan.
5. Lintasan yang digunakan adalah Bandung-Jakarta-Bandung (PP) dengan jarak 168 Km, dan lama dinasan yang dilakukan yaitu selama 9 jam.
6. Metode yang akan digunakan dalam usulan sistem upah perangsang yaitu dengan menggunkakan metode Hasley,Bedaux, dan metode Rowan.

1.5. Sistematika Penelitian

Untuk memberikan gambaran yang jelas, maka sistematika penulisan ini akan diuraikan sebagai berikut :

1. Bab 1 Pendahuluan, Berisikan latar belakang masalah, identifikasi masalah, tujuan penelitian, pembatasan masalah, dan sistematika penulisan.
2. Bab 2 Tinjauan Pusataka, yang berisikan uraian tentang teori-teori yang berkaitan dengan pengertian system,dan upah.
3. Bab 3 Metodologi Penelitian, Mengemukakan tentang langkah-langkah pemecahan masalah.
4. Bab 4 Pengumpulan dan Pengolahan Data, Berisikan tentang pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan untuk menyelesaikan masalah..
5. Bab 5 Analisis, Berisikan tentang pembahasan dan analisa terhadap hasil yang didapat dengan hasil yang ingin dicapai.
6. Bab 6 Kesimpulan dan Saran, Berisikan tentang kesimpulan hasil penelitian serta saran-saran yang kiranya dapat berguna bagi perusahaan.