BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan memerlukan pegawai yang memiliki kemampuan, skill, kreativitas dalam bekerja agar pekerjaan yang diberikan perusahaan atau pimpinan dapat di kerjakan dengan baik. Saat ini persaingan antar perusahaan sangat lah ketat maka perusahaan harus memperhatikan sumber daya yang dimiliki agar bisa dimanfaatkan sebaik-baik nya agar perusahaan dapat berkembang.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang produktif dan untuk menghapuskan hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang-orang yang produktif, dan melepaskan mereka dari halangan halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintangi aksi mereka maka perlu diadakan pemberdayaan.

Pemberdayaan bertujuan menghapus hambatan-hambatan sebanyak mungkin guna membebaskan organisasi dan orang yang bekerja didalamnya, melepaskan mereka dari halangan-halangan yang hanya memperlamban reaksi dan merintangi aksi mereka.

Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu cara yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas dalam melaksanakan kegiatannya. Karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan (*skills)*, pengetahuan *(knowledge)*, serta atribut personal 2

(personal atributs), lainnya yang mampu membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. **(Arthur Andersen).**

Keberhasilan danperkembangan suatu perusahaan tida lepas dari budaya organisasi yang ada di dalamnya karena budaya organisasi tersebut banyak yang berhasil membuat suatu organisasi atau perusahaan menjadi lebih stabil dan maju terhadap perubahan lingkungan. Budaya memiliki pengaruh berarti pada sikap dan prilaku anggota-anggota organisasi banyak bukti yang menggambarkan bahwa suksesnya organisasi disebabkan karena budayanya yang begitu kuat yang membuat organisasi itu lebih percaya diri dan akhirnya menjadi lebih efektif. Dalam era globalisasi yang sangat serat akan perubahan yang cepat dan sulit uantuk di prediksi namun sangat besar dampaknya bagi masa depan suatu organisasi, kehadiran budaya organisasi yang fleksibel jadi semakin relevan. Strategi dalam mengantisipasi perubahan yang akan di lakukan oleh suatu organisasi juga perlu perlu mempertimbangkan aspek budaya yang telah ada selama ini, apakah strategi yang di desain tersebut cocok dengan nilai-nilai yang ada, atau justru nilai-nilai yang ada itu menjadi kontra produktif bagi organisasi kemajuan organisasi itu sendiri. Budaya organisasi juga dapat dipakai sebagai konsep dalam menyusun strategi perubahan atau pengembangan organisasi.

Era globalisasi seperti sekarang ini setiap karyawan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dituntut untuk bekerja sebaik-baiknya dengan tingkat kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal para karyawan tersebut. Sehingga dapat mengikuti perkembangan dan dapat mengantisipasi persaingan dari luar perusahaan PT Kereta Api Indonesi (PERSERO)

adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan yang menyediakan pelayanan bagi pemanfaatan umum sekaligus memupuk keuntungan berdasarkan prinsip pengelolaan perusahaan. Mengusahakan pelayanan jasa angkutan kereta api dalam rangka memeperlancar arus perpindahan orang atau barang secara massal untuk menunjang pembangunan nasional.

PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) senantiasa menjadi penyedia sarana transportasi yang peduli terhadap lingkungan, dikelola oleh sumber daya manusia yang professional sehingga mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat serta tumbuh dan berkembang sesuai dengan konsep bisnis yang sehat. Untuk mengembangkan visi misi perusahaan PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) mempertahankan para karyawannya. Hal ini pemberdayaan yang berdampak pada produktifitas karyawan.

Turunnya Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di PT. Kereta Api Indonesia disebabkan sumber daya manusia itu sendiri, serta pengaruhnya terhadap produktifitas kerja Berdasarkan hasil wawancara pendahulu pada karyawan yang berjumlah 10 orang masalah yang dihadapi pada pemberdayaan karyawan masih belum optimal dapat dilihat antara lain sebagai berikut :

a. Masih terdapat pegawai-pegawai yang bekerja hanya memenuhi jam kerja dan belum diberdayakan secara optimal.
b. Masih adanya beberapa pegawai yang bekerja dalam satu unit tidak sesuai antara pendidikan dan uraian tugas (*job description*) yang dibebankan pada unit terkait sehingga pemberdayaan yang bersangkutan tidak optimal.

Penilaian Kinerja Karyawan
Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung
Tahun 2008 – 2010

Kriteria Penilaian	2008	2009	2010
Kualitas Hasil Kerja	72,5	66,5	62,1
Kuantitas Hasil Kerja	75,9	67,5	62,1
Disiplin Pegawai	74,4	68,4	65,9
Tanggung Jawab	70,8	69,2	62,8
Kerja Sama	72,4	65,3	60,2
Kepemimpinan	71,8	68,8	58,7
Prakarsa	70,9	65,6	59,1
Keterampilan Kerja	72,5	62,5	60,1
Kejujuran	69,4	64	59,2
jumlah	650,6	597,8	550,2

Sumber :Hasil pengolahan data Penilaian Kinerja
Dokumen Perusahaan
PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Bandung

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat penurunan kinerja karyawan ditahun 2008 berjumlah 650,6 di tahun 2009 berjumlah 597,8 dan di tahun 2010 berjumlah 550,2 jumlah terseut dinilai dari beberapa aspek penilaian kinerja. melihat dari segi penurunan jumlah kinerja pegawai yang semakin meningkat kinerjanya hal ini menunjukkan bahwa terjadi suatu masalah dengan PT Kereta Api Indonesia (Persero) dalam meningkatkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena kurang adanya perhatian pimpinan terhadap karyawannya.

Permasalahan tentang Pemberdayaan Sumber Daya Manusia di atas merupakan pembuktian bahwa keberadaan Pemberdayaan amat diperlukan dalam suatu perusahaan atau instansi, karena dalam Pemberdayaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan agar dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktivitas dalam melaksanakan pekerjaannya.

Marsono (2003) berpendapat bahwa individu dan suatu kelompok akan membentuk budaya sebuah organisasi, sehingga budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, kepercayaan, dan norma-norma berpikir yang terdapat dalam sebuah organisasi yang dapat mengubah persepsi, cara berpikir, dan bertindak para anggotanya. Budaya orga-nisasi inilah yang secara alamiah akan turut serta menentukan tingkat produk-tivitas kerja masing-masing individu maupun sebuah kelompok. Apabila seorang karyawan memahami budaya dalam perusahaannya sebagai sesuatu yang bermakna positif, maka tidak diragukan bahwa akan melakukan tindakan-tindakan yang lebih produktif. Sebagai akibat proses transformasi yaitu tidak mudahnya perubahan budaya di dalam perusahaan yang birokratis, rigid dan cenderung tertutup selama berpuluh-puluh tahun mengakar di dalam perusahaan, menjadi budaya yang *open-minded*, *entrepreneurial,* dan *independent*, seperti layaknya sebuah entitas bisnis. Hingga kini masih banyak karyawan terutama di level bawah yang begitu rigid dan sulit menerima nilai-nilai baru di dalam perusahaan. Selama bertahun-tahun beroperasi pegawai KAI memang dibentuk untuk menjadi pelayan masyarakat, bukan sebagai entrepreneur.

Produktifitas kerja itu sendiri merupakan penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan metode yang tepat dan cara kerja serta alat yang tersedia sehingga hasil pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan kebutuhan, baik waktu, mutu, dan jumlah, sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas pekerjaan.

Berdasarkan hasil yang peneliti lakukan di PT. Kereta Api Indonesia bahwa Produktivitas Kerja pegawai masih rendah.

Hal ini dapat terlihat dari indikator-indikator sebagai berikut :

a. Mutu kerja yang dicapai oleh para pegawai masih rendah.

   Yaitu : Ditinjau dari segi syarat tekhnis hasil pekerjaan.

b. Adanya pegawai yang tidak dapat mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan sehingga pekerjaan yang di bebankan menjadi semakin menumpuk dan hasil pekerjaannya pun masih belum optimal.

Bertitik tolak dari latar belakang masalah tersebut di atas, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengpkaji permasalahan tersebut serta mencoba mencari berbagai alternative pemecahan masalah yang ada pada Kantor perusahaan PT Kereta api Indonesia (PERSERO) Bandung, yang tertuang dalam bentuk penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan mengangkat judul :

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

1. Didalam proses pemberdayaan, pelaksanaannya belum optimal. Keengganan pegawai untuk diberdayakan dan kurangnya pemahaman dengan apa yang dimaksud dengan pemberdayaan.
2. Masih ada karyawan yang belum paham budaya yang ada di dalam perusahaan.
3. Mutu kerja yang dicapai oleh para pegawai pada Sub Bagian Kepegawaian masih rendah.

4. Pimpinan belum sepenuhnya memberikan dorongan semangat kerja kepada pegawainya pada saat melaksanakan pekerjaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Bagaimana Budaya Organisai pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
3. Bagai mana produktifitas kerja Karyawan pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.
4. Seberapa besar pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan buadaya organisai pengaruhnya baik secara simultan dan parsial terhadap produktifitas Kerja karyawan pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengumpulkan, mengolah, dan menganalisis data yang diperlukan sehingga dapat mengambil kesimpulan terhadap masalah yang akan diteliti dalam hal ini yaitu pelaksanaan program

kesejahteraan dampaknya terhadap disiplin kerja karyawan pada Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk Mengetahui Pelaksanaan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.
2. Untuk Mengetahui Budaya Organisai pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung
3. Untuk mengetahui produktifitas kerja Karyawan pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan buadaya organisai baik secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada Kantor PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dari penelitian yang dilakukan maka penulis mengharapkan dapat dipergunakan oleh pihak yang memerlukan antara lain :

1.4.1 Kegunaan Praktis

a. Bagi perusahaan

Bagi perusahaan, diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan menambah masukan untuk program Pemberdayaan Sumber Daya Manusia yang akan dilaksanakan perusahaan dimasa yang akan datang.

b. Bagi Pihak Lain

Penulisan hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan bahan perbanding serta dasar penelitian lebih lanjut.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Pengembangan Ilmu Manajemen

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mempertimbangkan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya tentang pelaksanaan pemberdayaan sumber daya manusia dan produktivitas kerja pegawai.

b. Bagi Penulis

diharapkan dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan, khususnya dalam menerpa manajemen sumber daya manusia.

c. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran dan bahan referensi untuk peneliti selanjutnya dengan bidang kajian yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Bandung yang berlokasi Jalan Perintis Kemerdekaan No 14 Bandung 40181 Adapun waktu untuk melaksanakan penelitian ini di mulai pada bulan Maret sampai dengan Juli 2011.

Tabel 1.2
Lokasi dan Waktu Penelitia

Keterangan	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penulisan usulan penelitian																								
Pengajuan usulan penelitian																								
Pengumpulan data																								
Pengolahan dan analisis data																								
Sidang																								