

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

h. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei yaitu metode penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya.

i. Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta di Jakarta.

j. Sasaran Penelitian

Sasaran dari penelitian ini adalah pegawai umum administrasi pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

k. Metode Pengumpulan Data

- Kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden mengenai variabel-variabel yang diteliti.

- Wawancara

Wawancara dilakukan dalam rangka mendapatkan materi-materi mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan pimpinan dan karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

l. Metode *Sampling*

Penentuan sampel responden dalam penelitian ini menggunakan metode *stratified random sampling*, teknik ini mengelompokkan populasi yang heterogen menurut karakteristik tertentu ke dalam beberapa sub populasi yang

memiliki anggota sampel yang relatif heterogen. Metode *stratified random sampling* digunakan dalam penelitian ini karena objek yang diteliti bersifat heterogen, yaitu terdiri dari karyawan yang memiliki posisi jabatan yang berbeda. Jumlah populasi pada pegawai umum administrasi PT. Kereta api indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta sebanyak 104 orang. Ukuran sampel yang dijadikan dasar pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin (Umar, 2003 : 146) :

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

Keterangan :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = prosentase kelonggaran ketidaktelitian yang masih dapat ditolelir

Dengan menggunakan rumus slovin di atas maka dapat diketahui jumlah sample minimal yaitu :

$$n = \frac{104}{1 + (104)(0.1)^2}$$

$$n = \frac{104}{2.04} = 50.980 \text{ dibulatkan menjadi } 51$$

m. Sumber Data

- Data primer

Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari hasil tanggapan responden terhadap kuesioner yang dibagikan.

- Data sekunder

Data sekunder yaitu informasi yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data

sekunder tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

3.2 Metode Analisis

3.2.1 Operasionalisasi Variabel

a. Kinerja

1) Definisi Konseptual

Kinerja merupakan sikap, nilai, moral, serta alasan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk bekerja atau bertindak dalam profesinya (Vance Mitchell, 1998).

2) Definisi Operasional

Pengaruh kinerja karyawan sangat besar dalam menentukan berkembangnya sebuah perusahaan, untuk mendorong karyawan mempunyai kinerja yang baik.

3) Indikator kinerja (Y) adalah sebagai berikut (Mitchell, 1998) :

- a) Kesanggupan/ kemauan melaksanakan pekerjaan.
- b) Kecepatan dan ketepatan hasil kerja.
- c) Kemampuan mengambil inisiatif.
- d) Kemampuan berkomunikasi/ bekerja sama.
- e) Kualitas pekerjaan.
- f) Kedisiplinan pribadi.

4) Pertanyaan kuisioner

- a) Saya mampu menyelesaikan setiap pekerjaan.
- b) Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal
- c) Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan.

- d) Saya mampu mengambil inisiatif dalam bekerja.
- e) Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan
- f) Saya hadir tepat waktu.

d. Kepemimpinan

1) Definisi Konseptual

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan rasa semangat demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan (Keith Davis dan John W. Newstrom, 1990:152).

2) Definisi Operasional

Kepemimpinan merupakan faktor manusia yang mengikat suatu kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka kesuatu tujuan. Dari definisi di atas jelas bahwa kepemimpinan yang baik akan mendorong suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

3) Adapun indikator kepemimpinan (X1) Dalam penelitian ini antara lain :

- a) Hubungan pimpinan dengan bawahan.
- b) Kemampuan menampung aspirasi.
- c) Kemampuan mendelegasikan wewenang.
- d) Kemampuan memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan.
 - a. Kemampuan menciptakan kaondisi kerja yang kondusif.
 - b. Pemeberian penghargaan yang baik.

4) Pertanyaan Kuisisioner

- a) Pimpinan memiliki hubungan baik dengan karyawan
- b) Pimpinan memberikan kebebasan bagi bawahan untuk memberikan pendapat.

- c) Pimpinan dapat mendelegasikan wewenang dengan baik
- d) Pimpinan selalu memberikan bimbingan, arahan, dan dorongan kepada bawahan.
- e) Pimpinan dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif
- f) Pimpinan memberikan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik

e. Motivasi

1) Definsi Konseptual

Motivasi adalah kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Winardi, 2001:2).

2) Definisi Operasional

Motivasi sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya motivasi seorang pegawai semakin meningkat kinerjanya.

3) Adapun indikator motivasi (X2) Dalam penelitian ini antara lain :

- a) Gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- b) Tunjangan perusahaan terhadap tenaga kerja.
- c) Tantangan yang diberikan perusahaan.
- d) Training dan Development.
- e) Penghargaan pimpinan terhadap tenaga kerja.
- f) Kesempatan berkarir.

- 4) Pertanyaan kuisisioner
 - a) Gaji dapat memberikan dorongan untuk bekerja lebih baik.
 - b) Tunjangan jaminan hari tua untuk mengikat pegawai.
 - c) Pekerjaan yang diberikan sangat menantang
 - d) Saya ingin mengembangkan kemampuan saya selama bekerja di perusahaan.
 - e) Setiap hasil kerja yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan
 - f) Saya giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan perusahaan untuk menduduki posisi tertentu

f. Lingkungan Kerja

1) Definisi Konseptual

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai baik yang bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Nitisemito, 1982:109).

2) Definisi Operasional

Lingkungan kerja merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan untuk menunjang suasana kerja yang baik dan pada akhirnya meningkatkan kinerja.

3) Adapun indikator lingkungan kerja (X3) Dalam penelitian ini antara lain:

- a) Penerangan dan pencahayaan yang memadai.
- b) Tingkat kebersihan dan kenyamanan tempat kerja.
- c) Kelengkapan fasilitas peralatan kerja.

- d) Keamanan Lingkungan Kerja.
 - e) Hubungan karyawan dengan pimpinan.
 - f) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya
- 4) Pertanyaan kuisisioner
- a) Perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan sudah memadai.
 - b) Kebersihan di perusahaan membuat anda nyaman dalam bekerja
 - c) Fasilitas yang disediakan cukup lengkap dan memadai
 - d) Adanya jaminan keamanan lingkungan yang diberikan perusahaan.
 - e) Hubungan antara karyawan dengan pimpinan membantu anda dalam bekerja.
 - f) Hubungan antar sesama karyawan membantu anda dalam bekerja.

3.2.2 Penentuan Skor

Sebelum penelitian ini dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan penyusunan daftar pertanyaan untuk dapat dihitung berdasarkan statistik, untuk itu data perlu diubah menjadi kuantitatif yaitu dengan memberikan angka (skor) untuk setiap jawaban dengan menggunakan *skala Likerts* Masing-masing item pernyataan dibuka peluang kemungkinan lima jawaban atau skala lima tingkat (*Likerts*), dimana responden diharuskan memilih salah satu dari lima jawaban yang tersedia dengan bobot sebagai berikut (Al Rasyid 1993) :

- a) Jawaban sangat setuju (a) diberi bobot 5
- b) Jawaban setuju (b) diberi bobot 4
- c) Jawaban ragu-ragu (r) diberi bobot 3
- d) Jawaban tidak setuju (d) diberi bobot 2
- e) Jawaban sangat tidak setuju (e) diberi bobot 1
- f)

3.2.3 Uji Validitas

Untuk menguji apakah tiap butir pertanyaan dapat mengungkapkan variabel-variabel yang diteliti dilakukan uji validitas. Validitas adalah tingkat ketepatan penggunaan alat terhadap gejala pengukuran kuesioner, apakah kuesioner yang kita ambil sudah valid atau belum. Untuk menguji validitas digunakan teknik korelasi *Product Moment* (Umar, 2002), Dalam melakukan uji validitas digunakan formulasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2)(n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}} \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

- r = nilai korelasi *product moment*
- X = nilai dari kuesioner
- Y = nilai dari total kuesioner
- n = banyaknya item kuesioner:

Kriteria pengujian uji validitas :

Dengan *level of significance* 95% atau $\alpha = 0,05$, derajat Kebebasan (*degree of freedom*), $df = n - 2$, maka :maka :

Bila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item tersebut valid

Bila nilai $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ berarti item tersebut tidak valid.

3.2.4 Uji Reliabilitas

Setelah pengukuran valid tidaknya suatu kuesioner maka dilanjutkan dengan pengujian reliabilitas, yaitu sejauh mana suatu hasil pengujian relatif konstan apabila dilaksanakan pengujian kembali. Reliabilitas adalah tingkat kestabilan dari suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala (Singarimbun dan Effendi,

1995). Untuk menguji reliabilitas kuesioner digunakan teknik *Cronbach Alpha*, yang dapat diformulasikan dengan umum sebagai berikut (Umar, 2002) :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right) \dots \dots \dots (2)$$

Keterangan :

- r = reliabilitas instrumen
- k = banyak butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir
- σ_t^2 = varians total

Kriteria pengujian reliabilitas :

Dengan *level of singnificance* 95% atau $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan (*degree of freedom*), $df = n-2$, maka bila :

Jika nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji reliabel.

Jika nilai $r_{hitung} \leq$ nilai r_{tabel} berarti variabel yang diuji tidak reliabel.

3.2.5 Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui apakah model tersebut dapat digunakan sebagai dasar estimasi yang tidak bias. Asumsi klasik ini akan menguji autokorelasi, heteroskedestisitas, dan uji kolinearitas.

3.2.6 Pengujian Regresi berganda

Metode analisis regresi ganda dipilih karna sesuai dengan tujuan penelitian yaitu menguji secara simultan dan parsial pengaruh antara kinerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Analisis regresi berganda dilakukan sebagai berikut:

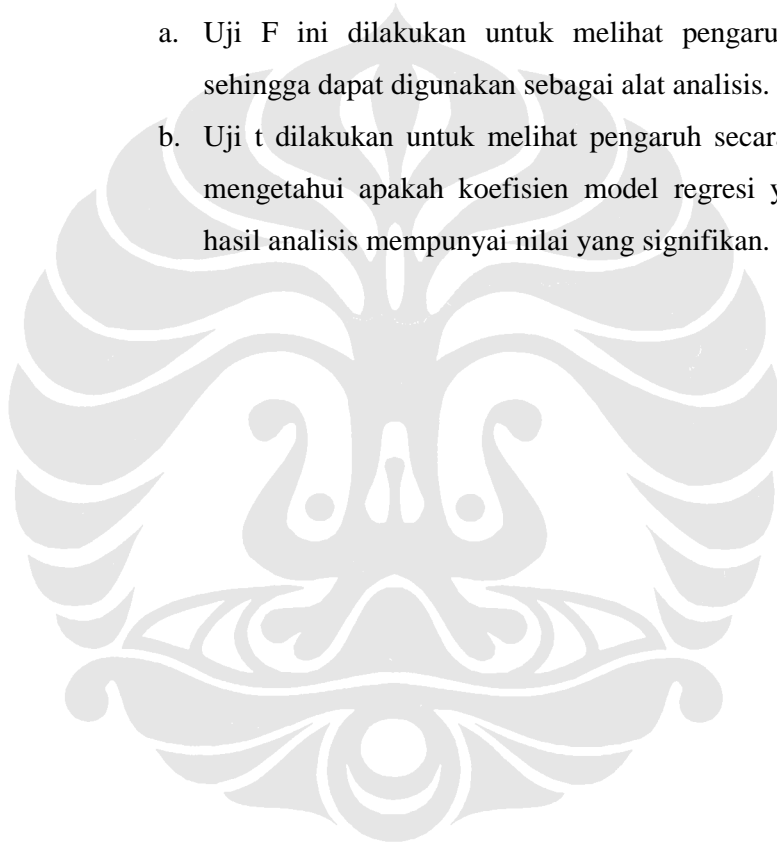
$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta
b1,b2,b3	= Koefisien regresi
X1	= Kepemimpinan
X2	= Motivasi
X3	= Lingkungan Kerja
E	= <i>error</i>

Pengujian hipotesis simultan dan parsial dengan menggunakan:

- a. Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh secara simultan, sehingga dapat digunakan sebagai alat analisis.
- b. Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh secara parsial dan untuk mengetahui apakah koefisien model regresi yang diperoleh dari hasil analisis mempunyai nilai yang signifikan.



BAB 4

TINJAUAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Perusahaan

Pada tahun 1830, pemerintah kolonial Belanda mengadakan politik *cultuur stelsel*, yaitu memaksa penduduk menanami seperlima dari tanahnya untuk kepentingan pemerintah kolonial. Dengan tipu muslihat yang licik dan keji diperoleh timbunan hasil bumi, karena tidak terangkut maka banyak timbunan hasil bumi yang rusak.

Melihat kenyataan, seharusnya pemerintah kolonial membangun perkereta-apian sehingga dapat digunakan untuk mengangkut timbunan hasil bumi tersebut. Namun pemerintah kolonial belum bisa membangunnya, karena keuangan di negeri Belanda mengalami kekacauan yang disebabkan oleh adanya perlawanan dari daerah jajahannya. Untuk menghadapi perlawanan tersebut pemerintah Belanda harus mengeluarkan banyak dana.

Untuk mengatasi kesulitan dalam mengangkut hasil bumi, pemerintah kolonial mengimpor ribuan unta dan keledai. Pemerintah Hindia Belanda masih ragu untuk membangun perkereta-apian, jika konstruksi dan eksploitasi diserahkan kepada swasta, ditakutkan mereka akan menjadi kuat yang kemudian diperkirakan melakukan kudeta. Sementara itu para pengusaha Eropa dan Cina pada tahun 1842 mendesak untuk diberi konsesi membangun jalan rel tetapi permintaan tersebut tidak diterima, bahkan mereka ditakut-takuti bahwa gempa bumi dan banjir akan menghancurkan rel.

Akhirnya pada tahun 1863, pemerintah Hindia Belanda menyetujui untuk membuat jalan rel yang menghubungkan kota Semarang (stasiun Kemijen) -

Vorstenlanden (Temanggung) - Willem (Surakarta), dan jalur Buitenzorg (Bogor) - Batavia (Jakarta). Pembangunan ini dilaksanakan oleh perusahaan kereta api swasta Nederlands Indische Spoorweg Maatschappij (NIS). Pada tanggal 10 Agustus 1867, diresmikan pemakaian lintas kereta api pertama yang menghubungkan Semarang dan Temanggung.

Selama penjajahan Belanda ada satu masalah yang harus dihadapi oleh perkereta-apian yaitu siapa yang harus menguasai kereta api, negara atau swasta. Pada masa pendudukan Jepang, perkereta-apian di Jawa dan Sumatra terpisah. Hal ini disebabkan oleh karena pulau Jawa lebih dominan angkutan darat dan Sumatera lebih dominan angkutan laut. Kantor pusat untuk pengaturan dan pengoperasian perkereta-apian di Jawa berpusat di Bandung sedangkan kantor pusat untuk daerah Sumatera terletak di Bukittinggi. Pada akhir tahun 1942-1943 perkereta-apian harus melaksanakan suatu kebijakan yang berkaitan dengan kepegawaian kebijakan tersebut adalah penerimaan tenaga kerja yang berpendidikan menengah keatas dan perguruan tinggi secara massal yang merupakan tulang punggung dalam kehidupan kereta api selanjutnya.

Meskipun Jepang menggunakan kereta api untuk mengangkut dan menguras hasil bumi di Indonesia, ada beberapa perbedaan perilaku dengan pemerintah kolonial Belanda. Pertama, Jepang tidak membawa barang baru, bahkan malah membongkar dan mengangkut rel Yogya-Solo dan Tasikmalaya-Singaparna, lokomotif, gerbong dan gerobak serta merta dibawanya ke Muangthai dan Burma. Kedua, pada masa pendudukan Jepang kepemimpinan perkereta-apian dipegang secara kolektif dengan bangsa Indonesia, berbeda dengan masa pendudukan Belanda, kereta api sebagai miliknya (negara dan swasta) sehingga

harus dipimpin oleh orang Belanda. Ketiga, Jepang langsung berhubungan dengan orang Indonesia, berbeda dengan Belanda yang menggunakan perantara orang Cina.

Setelah proklamasi kemerdekaan, di berbagai daerah terjadi pengambil-alihan kereta api oleh bangsa Indonesia dari tangan Jepang. Pada tanggal 28 Agustus 1945 Dewan Pimpinan Kereta Api Indonesia mengambil alih kekuasaan atas perkereta-apian dari tangan Jepang yang didukung oleh angkatan muda dan ribuan pegawai yang terkumpul di halaman upacara Balai Besar Bandung. Kemudian tanggal 28 Agustus 1945 ditetapkan sebagai hari resmi pengambil-alihan seluruh kereta api Indonesia dan menjadi hari kereta api, diikuti dengan pemberian nama Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI). Di Sumatera Selatan pengambil-alihan baru dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober 1945, sedangkan di Sumatera Utara dilaksanakan pada tanggal 3 Oktober 1945.

Setelah Konferensi Meja Bundar memutuskan bahwa Belanda akan menyerahkan kedaulatan Indonesia, maka diadakan pembicaraan mengenai penyerahan *Staatsspoor / Vereenigde Soorwegbedrijf* yang dilakukan dua kali, yaitu pertama di Semarang pada tanggal 18 Oktober 1949 dan yang kedua di Yogyakarta pada tanggal 17 November 1949. Pada saat penyerahan kedaulatan wilayah Indonesia kepada Negara Republik Indonesia Serikat pada tanggal 1 Januari 1950 terjadi penggabungan DKARI dengan jaringan perkereta-apian di Sumatera menjadi Djawatan Kereta Api Serikat yang kemudian berubah menjadi Djawatan Kereta Api (DKA). Pada tanggal 22 Mei 1963, status DKA berubah menjadi PNKA (Perusahaan Negara Kereta Api). Perubahan ini berdasarkan Undang-Undang No 19 Tahun 1960 dan Peraturan Pemerintah Nomor 22 Tahun

1963. Semua pegawai perusahaan menjadi tanggung jawab perusahaan sendiri dan pemerintah hanya berperan sebagai pelindung saja.

Sejalan dengan perkembangan hubungan lalu lintas, situasi dan kondisi, maka pemerintah bermaksud untuk mengambil alih pengelolaan kereta api. Untuk itu pada tanggal 15 September 1971, berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 61 Tahun 1971, PNKA diubah namanya menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA) dan semua karyawannya berstatus sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan pertimbangan untuk lebih meningkatkan pelayanan jasa angkutan kereta api kepada masyarakat dan mendorong pengembangan usaha dalam menunjang pembangunan, maka PJKA dialihkan bentuknya menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (PERUMKA) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 57 Tahun 1990 yang berlaku mulai tanggal 1 Januari 1990.

Kemudian pada tanggal 1 Juli 1990, PERUMKA berubah nama menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero), aturan yang merupakan pedoman perubahan bentuk perusahaan dari Perumka menjadi PT. KAI adalah sebagai berikut :

- a. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 1998 tentang pengalihan bentuk PERUMKA menjadi perusahaan (persero) Kereta Api Indonesia.
- b. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 1999 tentang pengecualian terhadap perusahaan perseroan (persero) PT Kereta Api Indonesia dari pengalihan kedudukan, tugas dan kewenangan Menteri Keuangan selaku Rapat Umum Pemegang saham (RUPS) kepada Menteri Pembangunan.
- c. Akta Notaris Imas Fatimah, SH. Nomor 2 tanggal 1 Juni 1999 tentang pendirian PT Kereta Api Indonesia (Persero).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) berkedudukan dan berkantor pusat di Bandung. PT Kereta Api Indonesia dipimpin oleh seorang direktur utama (Dirut) dan lima orang direktur, yaitu : direktur keuangan, direktur personalia dan umum, direktur operasi serta direktur pengembangan usaha. Dalam pelaksanaan operasinya, PT KAI menggunakan prinsip desentralisasi, yaitu dengan membagi beberapa wilayah kerja sebagai berikut :

- a. Eksploitasi Sumatera Utara.
- b. Eksploitasi Sumatera Barat.
- c. Wilayah Usaha Jawa.

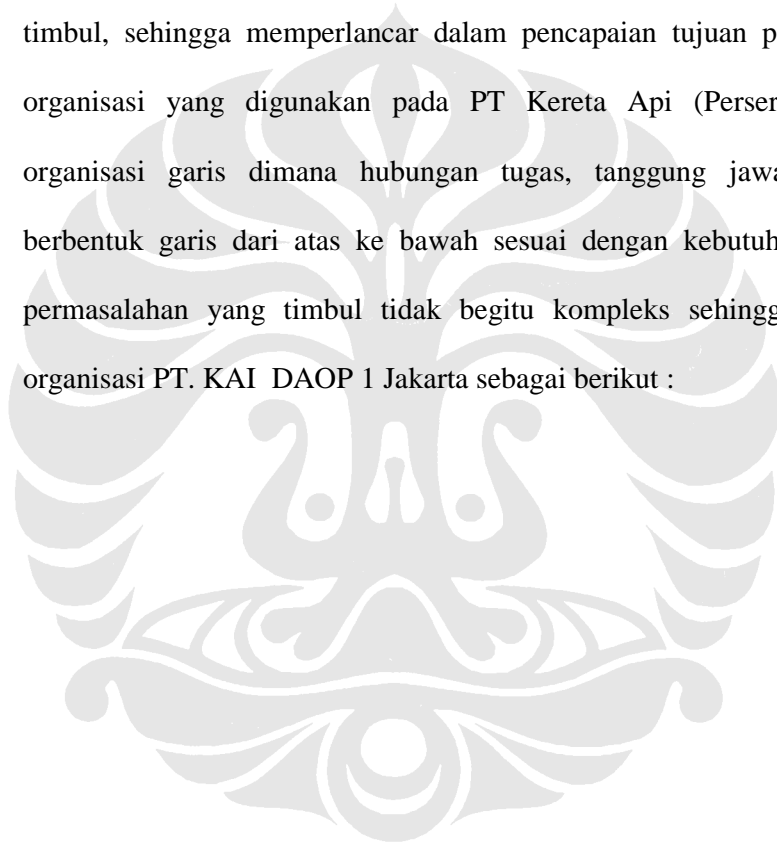
Untuk wilayah usaha Jawa yang berkedudukan di Semarang, dibagi menjadi sepuluh Daerah Operasi (DAOP) sebagai berikut :

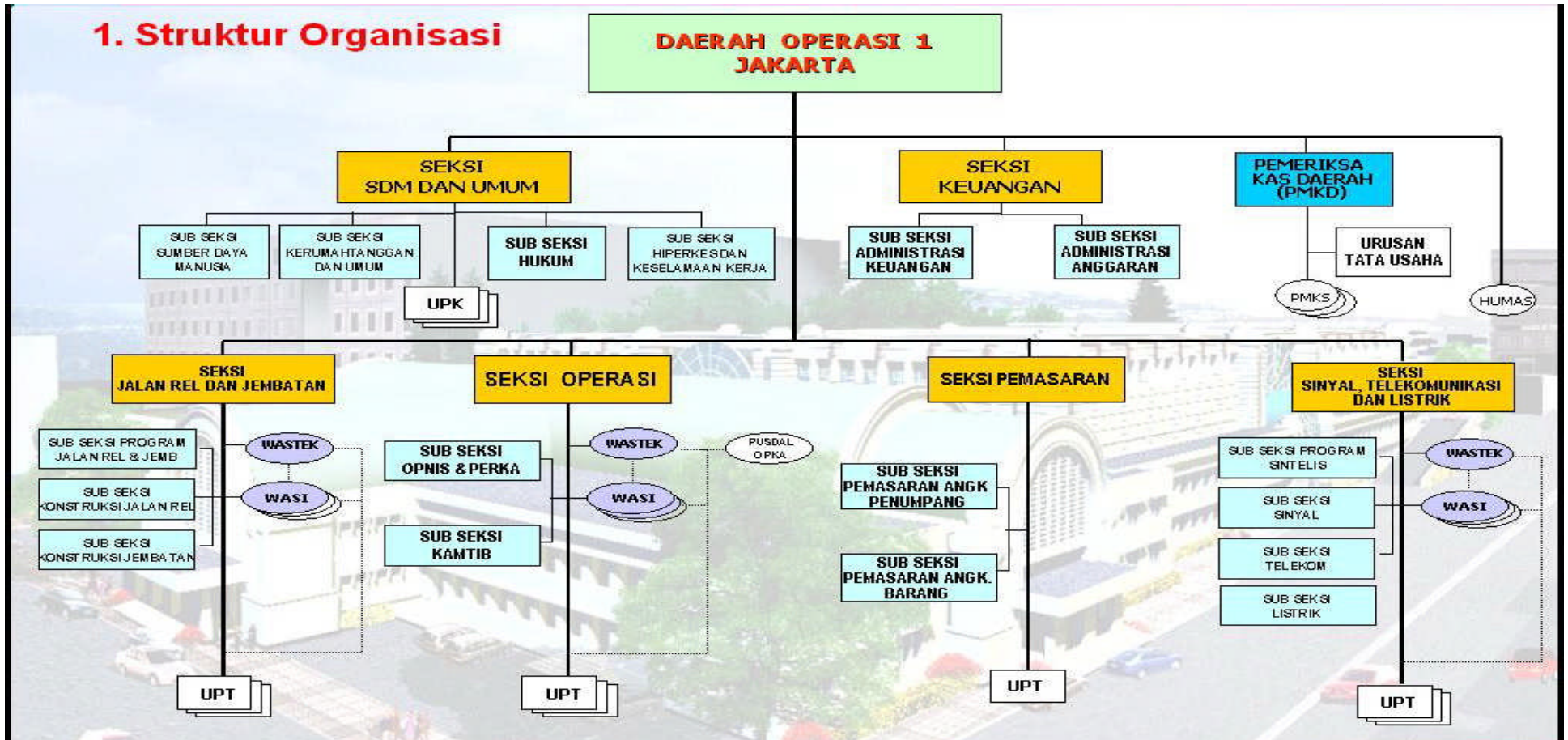
- a. Daerah Operasi I berkedudukan di Jakarta.
- b. Daerah Operasi II berkedudukan di Bandung.
- c. Daerah Operasi III berkedudukan di Cirebon.
- d. Daerah Operasi IV berkedudukan di Semarang.
- e. Daerah Operasi V berkedudukan di Purwokerto.
- f. Daerah Operasi VI berkedudukan di Yogyakarta.
- g. Daerah Operasi VII berkedudukan di Madiun.
- h. Daerah Operasi VIII berkedudukan di Surabaya.
- i. Daerah Operasi IX berkedudukan di Jember.
- j. Daerah Operasi .JABOTABEK (*Commuter*).

4.2 Struktur Organisasi Perusahaan

- a. Struktur Organisasi PT. Kereta Api (Persero) Pusat

Struktur organisasi perusahaan menggambarkan tugas, wewenang dan tanggung jawab masing-masing bagian dalam organisasi tersebut. Diharapkan dengan struktur organisasi ini perusahaan dapat berjalan dengan lancar. Struktur organisasi yang diterapkan pada tiap perusahaan tergantung besar kecilnya perusahaan dan jenis atau bentuk dari badan usaha tersebut. Adapun struktur organisasi yang baik akan membantu pimpinan dalam memecahkan masalah yang timbul, sehingga memperlancar dalam pencapaian tujuan perusahaan. Struktur organisasi yang digunakan pada PT Kereta Api (Persero) adalah struktur organisasi garis dimana hubungan tugas, tanggung jawab dan wewenang berbentuk garis dari atas ke bawah sesuai dengan kebutuhan perusahaan dan permasalahan yang timbul tidak begitu kompleks sehingga efisien. Struktur organisasi PT. KAI DAOP 1 Jakarta sebagai berikut :





Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. KAI DAOP 1 Jakarta

Sumber: PT. KAI

Tugas dan tanggung jawab seorang direktur utama adalah sebagai berikut :

- 1). Memimpin dan mengendalikan perusahaan sesuai dengan anggaran dasar perusahaan.
- 2). Menetapkan kebijakan perusahaan dan mengawasi pelaksanaannya.
- 3). Melaporkan kondisi perusahaan secara berkala kepada dewan komisaris.
- 4). Mengatur pelaksanaan aktivitas masing-masing bagian agar dapat terkoordinasi dengan baik sehingga tidak terjadi tumpang tindih.

Dalam melaksanakan tugasnya, direktur utama dibantu oleh empat staf, yaitu

:

- 1) Satuan Pengawas Intern (SPI).

SPI mempunyai tugas membantu direktur utama dalam mengadakan pemeriksaan intern perusahaan dan memberikan saran perbaikannya.

- 2) Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat).

Pusdiklat bertanggung jawab atas pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dalam lingkungan PT. Kereta Api (Persero).

- 3) Pusat Perencanaan dan Pengembangan

Pusat perencanaan dan pengembangan bertugas untuk melakukan berbagai perencanaan dan pengembangan yang berhubungan dengan perkereta-apian.

- 4) Bagian Logistik

Bagian logistik bertanggung jawab atas segala permasalahan logistik intern perusahaan.

Selain empat fungsi staf di atas, direktur utama juga dibantu oleh lima orang direktur yang menangani lima bidang yang berbeda, yaitu :

- 1) Direktur keuangan yang bertugas melaksanakan pengelolaan keuangan perusahaan berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi.

- 2) Direktur teknik yang bertugas dalam pengelolaan perusahaan di bidang teknik termasuk perbaikan dan perawatan.
- 3) Direktur operasi dan pemasaran yang bertugas dalam pengelolaan perusahaan di bidang operasional dan pemasaran berdasarkan kebijakan yang telah ditetapkan oleh direksi.
- 4) Direktur personalia dan umum yang bertugas dalam pengelolaan perusahaan di bidang personalia dan hal-hal yang bersifat umum.
- 5) Direktur pengembangan usaha yang bertugas menjajaki berbagai kemungkinan pengembangan usaha operasi PT. Kereta Api.

Dalam menjalankan tugasnya para direktur tersebut lebih menonjolkan kemampuan konseptualnya daripada kemampuan teknisnya, sehingga dalam pertanggung jawabannya kepada direktur utama, para direktur tersebut tidak perlu terlibat langsung dalam operasional dan usaha itu sendiri. Pada tiap-tiap daerah operasi, segala aktivitas dipimpin dan dikelola oleh seorang Kepala Daerah Operasi (Kadaop).

b. Struktur organisasi PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta

DAOP 1 Jakarta dipimpin oleh seorang Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang dibantu oleh beberapa kepala seksi. Kepala Daerah Operasi (Kadaop) yang mempunyai tugas dan tanggung jawab sebagai berikut :

- 1) Mengendalikan dan memimpin jalannya perusahaan.
- 2) Mendelegasikan tugas pada karyawannya dalam rangka menyelenggarakan kegiatan jasa angkutan kereta api di daerahnya.
- 3) Mengawasi dan mengendalikan pekerjaan karyawannya serta melakukan pembinaan atas karyawannya.

- 4) Mewakili perusahaan dalam urusan yang berhubungan dengan pihak lain diluar organisasi perusahaan.
- 5) Bertanggung jawab kepada direktur utama dalam hal penyelenggaraan kegiatan perusahaan yang dipimpinnya.

Dalam mewujudkan tugas dan tanggung jawabnya ini, Kadaop dibantu oleh

- 1) Kepala sub bagian (Kasubag) administrasi.

Mempunyai tugas melaksanakan administrasi dan personalia umum. Dalam menjalankan tugasnya, dibantu oleh Kepala Urusan (Kaur) yang terdiri dari :

- a) Kaur personalia, bertugas melaksanakan administrasi personalia.
- b) Kaur keuangan, bertugas melaksanakan administrasi keuangan.
- c) Kaur anggaran dan akuntansi, bertugas melaksanakan administrasi anggaran dan akuntansi.
- d) Kaur umum, bertugas melaksanakan pengaturan protokoler, ketatausahaan, ketertiban dan keamanan kantor, akomodasi, mes, keadaan perlengkapan kantor dan inventarisasi serta kearsipan.

- 2) Kepala humas daerah.

Bertugas melaksanakan fungsi hubungan masyarakat di daerah yang dibawahinya.

- 3) Kepala seksi jalan rel, jembatan dan bangunan.

Bertugas mengkoordinasi, mengatur, menyusun rencana, dan program pemeliharaan jalan kereta api, persimpangan, bangunan, jembatan dan rumah dinas serta mengevaluasi hasil pendaya-gunaannya. Dalam menjalankan tugasnya dibantu oleh kepala sub seksi yang terdiri dari :

- a) Kasubsi program.
- b) Kasubsi konstruksi.

- c) Kasubsi peralatan.
 - d) Kasubsi jembatan.
- 4) Kepala seksi sinyal, telekomunikasi dan elektronik.

Bertugas menyusun rencana dan program pemeliharaan peralatan sinyal, telekomunikasi dan elektronik serta melakukan evaluasi terhadap pemanfaatannya. Dalam menjalankan tugasnya, dibantu oleh kepala subseksi

(Kasubsi) yang terdiri dari :

- a) Kasubsi progam.
 - b) Kasubsi sinyal.
 - c) Kasubsi telekomunikasi dan elektronik.
- 5) Kepala seksi operasi.
- Bertugas melaksanakan pembinaan teknis dan pengendalian kereta angkutan penumpang, barang serta pengamanannya. Dalam melaksanakan tugasnya, dibantu oleh kepala sub seksi yang terdiri dari :
- a) Kasubsi sarana.
 - b) Kasubsi kereta rel diesel (KRD) dan kereta rel listrik (KRL).
 - c) Kasubsi lokomotif.
 - d) Kasubsi listrik.
- 6) Kepala seksi niaga.
- Bertugas melaksanakan program pemasaran angkutan dan barang. Dalam melaksanakan tugasnya dibantu oleh kepala sub seksi yang terdiri dari :
- a) Kasubsi bina pelanggan.
 - b) Kasubsi pemasaran angkutan penumpang.
 - c) Kasubsi pemasaran angkutan barang.
- 7) Kepala seksi hyperkes.

Bertugas melaksanakan pembinaan, pengujian dan pengawasan dibidang hygiene perusahaan, kesehatan kerja. Dalam menjalankan tugasnya, dibantu oleh kepala urusan (Kaur) yang terdiri dari :

- a) Kaur kesehatan.
 - b) Kaur perlindungan kerja.
 - c) Kaur keselamatan kerja.
- 8) Kelompok pengawasan teknis.

Bertugas melaksanakan pengawasan teknis yang meliputi :

- a) Pengawasan teknis jalan rel, jembatan dan bangunan.
 - b) Pengawasan teknis sinyal, telekomunikasi dan elektronik.
 - c) Pengawasan teknis transaksi.
 - d) Pengawasan operasi.
- 9) Pelaksana unit pelaksana teknis.

Bertugas melaksanakan rencana, program teknis dan operasional yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.3 Kegiatan Perusahaan

Kegiatan PT. Kereta Api (Persero) Indonesia DAOP 1 Jakarta terdiri dari dua macam kegiatan, yaitu :

- a. Operasional.

Kegiatan operasional PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 dipusatkan distasiun-stasiun yang berada di wilayah DAOP 1 Jakarta. Mulai dari pengadaan lokomotif dan kereta, pemeliharaan kereta api, jalan rel dan bangunan jembatan, pemeliharaan peralatan sinyal telekomunikasi dan listrik, perbaikan

sarana operasi pelaksanaan program pemasaran, pengamanan, keselamatan perjalanan sampai pada pelayanan terhadap konsumen.

b. Administrasi.

Kegiatan administrasi di kantor PT. Kereta Api (Persero) DAOP 1 Jakarta, meliputi :

- 1) Menetapkan program kerja.
- 2) Mengendalikan pelaksanaan kegiatan jasa angkutan kereta api dan pengamanan kegiatan kereta api di daerahnya.
- 3) Melaksanakan kegiatan urusan kepegawaian sebagai dewan pelaksana tugas melalui koordinasi dengan unsur pelaksana yang terkait.
- 4) Melaksanakan administrasi anggaran dan akuntansi.
- 5) Merencanakan pelaksanaan kegiatan urusan keuangan sebagai acuan pelaksanaan tugas melalui koordinasi dengan unsur yang terkait.
- 6) Memberi tugas, memberi petunjuk dan mengevaluasi pelaksanaan tugas para karyawan agar tercapai keserasian dan kesesuaian hasil kerja yang diinginkan.
- 7) Mengkoordinir, mengatur dan menyusun rencana prosedur pelaksanaan dan pemeliharaan sarana operasi dan pengevaluasian pendaya-gunaannya.
- 8) Mengawasi semua program kerja yang dilaksanakan.
- 9) Mengadministrasi SDM sesuai dengan seksi-seksinya seperti gaji, kenaikan pangkat, SAP (Surat Angkutan Percuma), KBD (Kartu Buku Diri) dan lainnya.

4.4 Wilayah PT. KAI (Persero) DAOP 1 Jakarta

PT. Kereta Api (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta merupakan Daerah Operasi dengan wilayah yang terbentang dari Stasiun Merak di Provinsi Banten sampai

dengan Stasiun Cikampek di Provinsi Jawa Barat melintasi stasiun–stasiun di wilayah Provinsi DKI Jakarta.

Dengan jangkauan operasi sepanjang 608 km spur Daop 1 Jakarta memiliki keistimewaan dibanding Daop lain diantaranya frekuensi KA padat, volume penumpang besar, sehingga harus lebih berkonsentrasi kepada “multy problem” untuk memenuhi ketertiban, kenyamanan dan kepuasan para pengguna jasa, oleh sebab itu dibutuhkan upaya–upaya penyelesaian permasalahan seperti Pedagang K5, free riders, penumpang di atap, asongan dll.

4.5 Tujuan PT. KAI (Persero) DAOP 1 Jakarta

Tujuan dari PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DAOP 1 Jakarta adalah sebagai berikut :

- a. PT. KAI (Persero) membantu pemerintah membuka lapangan pekerjaan dalam mengurangi pengangguran.
- b. Menyelenggarakan transportasi dan menunjang industri,
- c. Menambah semaraknya suasana Persada Nusantara dalam bidang pariwisata.
- d. Membantu menambah sarana angkutan darat yang telah ada dengan melalui jalan baja atau sepur.
- e. Membantu pendapatan negara dari bidang angkutan.
- f. Mengantarkan dan menjadi penghubung antara daerah satu dengan daerah lain.