

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan kini dihadapkan pada era perubahan lingkungan bisnis yang sangat cepat, untuk itu diperlukan usaha untuk menyesuaikan diri dalam menghadapi persaingan pasar, dengan usaha menciptakan keunggulan produk yang kompetitif, kreatif dan inovatif. Ketatnya persaingan di dunia usaha juga dihadapi oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Eksistensi BUMN di Indonesia sebagai salah satu instrumen pemerintahan dalam pembangunan dirasakan sangat penting peranannya, tidak hanya oleh pemerintah tetapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintah, BUMN sering kali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi khususnya pembangunan di bidang industri-industri manufaktur dan lain.

PT. Industri Kereta Api (Persero) merupakan suatu perusahaan milik pemerintah (BUMN). BUMN ini bergerak di bidang penyedia jasa layanan transportasi ini merupakan generasi penerus dari Balai Yasa Lokomotif Uap milik PT KAI. Namun, keberadaan kereta uap sudah tidak dibutuhkan lagi, sehingga akhirnya Balai Yasa Lokomotif Uap difungsikan sebagai pabrik kereta api dan namanya berubah menjadi PT INKA. Kualitas Industri Kereta Api dalam industri kereta api sudah tidak perlu diragukan lagi. Sejak 1996, banyak negara lain yang berminat pada produksi Industri Kereta Api. Contohnya adalah PT Industri Kereta Api merakit lokomotif pertamanya (GE Lokindo) pada tahun 1996, hebatnya lagi, produksi tersebut langsung diekspor ke Filipina.

Dengan keberhasilan ini, PT. Industri Kereta Api (Persero) telah melakukan banyak upaya untuk dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan memperbaiki agar dapat menyesuaikan dengan cepat terhadap perubahan-perubahan yang timbul di lingkungannya. Salah satu upaya yang sangat krusial adalah membenahan dalam aspek manajemen sumber daya manusia dan khususnya dalam penyempurnaan kecangihan teknologi saat ini. Pada PT Industri Kereta Api (Persero) dalam kondisi pandemi covid 19 dapat mempertahankan kinerja yang sangat baik yaitu dengan stabilnya hasil produksi proyek yang di kerjakan pada setiap tahunnya. Hal ini juga dapat disimpulkan bahwa karyawan pada PT Industri Kereta Api (Persero) melaksanakan pekerjaan dengan disiplin dan semangat kerja yang tinggi.

Kedisiplinan perusahaan tergantung pada diri sendiri. Menurut Hambali (2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang dapat dibina melalui pelatihan-pelatihan yang akan memberikan pengaruh positif produktivitas karyawan.

Pelatihan dapat dilakukan secara langsung atau tatap muka di dalam ruangan, dimana terdapat pelatih dan peserta agar dapat langsung melaksanakan praktiknya dan dilaksanakan dalam waktu yang singkat. Menurut Raharjo et al. (2016) menemukan bahwa pelatihan kerja memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap kompetensi kerja. Pelatihan dapat mempengaruhi produktivitas, seperti yang dilakukan oleh Nda dan Fard (2013) mengindikasikan adanya pengaruh positif yang disebabkan oleh pelatihan terhadap produktivitas. Melalui pelatihan, pegawai diberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan keahlian yang dimiliki, menambah pengetahuan, serta menambah kemampuan baru di bidangnya agar semakin memahami.

Gambar 1. 1 Pelatihan yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero)

Diklat Training	Rencana Pelatihan Training Plan *)	Realisasi Pelatihan Training Realization *)	Prosentase Pelaksanaan Training Percentage of Training Implementation	Anggaran Pelatihan Training Budget		Prosentase Pemakaian Anggaran Percentage of Budget Utilization
				Rencana Plan (Rp)	Realisasi Realization (Rp)	
Diklat Umum / General Training	940	944	100%	690.000.000	109.375.000	15,8 %
Diklat Managerial / Managerial Training	217	144	66,3%	2.535.000.000	59.269.230	2,3 %
Diklat Teknis / Technical Training	701	858	122%	1.954.900.000	294.388.445	15,1 %
Diklat Khusus / Special Training	350	185	52,8%	1.325.000.000	87.000.000	6,6 %
Jumlah / Total	2.208	2.131	96%	6.504.900.000	550.032.675	8,4 %

*) satuan jumlah peserta training / number of training participants unit

Sumber diperoleh dari PT Industri Kereta Api (Persero).

Gambar 1.1 menunjukkan bahwa pelatihan yang diadakan PT Industri Kereta Api (Persero) pada tahun 2020 cukup stabil, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kedepannya. Beberapa pelatihan yang menunjang kompetensi pegawai diantaranya adalah, pelatihan umum, pelatihan managerial, pelatihan teknis dan pelatihan khusus, namun berdasarkan observasi langsung peneliti menunjukkan bahwa dari beberapa pelatihan yang diselenggarakan peserta yang mengikuti sudah terrealisasi dengan baik.

Menyadari hal tersebut pelatihan yang sudah terrealisasi dengan baik tidak lepas dengan tingkat pendidikan yang juga mempengaruhi produktivitas

karyawan. Kosilah & Septian (2020) Pendidikan merupakan bimbingan atau pertolongan yang diberikan oleh orang dewasa kepada perkembangan anak untuk mencapai kedewasaannya dengan tujuan agar anak cukup cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri tidak dengan bantuan orang lain. Pada PT Industri Kereta Api (Persero) terdapat jumlah pekerja di PT Industri Kereta Api (Persero) berdasarkan pendidikan sebagai berikut :

Gambar 1. 2 Jumlah pekerja di PT Industri Kereta Api (Persero) berdasarkan pendidikan.

Jumlah Pekerja berdasarkan Pendidikan		The Number of Employees based on Education				
Uraian / Description	2016	2017	2018	2019	2020	
Pasca Sarjana S2, S3 / Post-graduate	19	21	21	18	28	
S1 / Bachelor Degree	307	351	361	398	593	
Diploma / Diploma	108	106	119	130	167	
≤ SLTA / High School	993	307	1.184	1.154	1879	
Jumlah / Total	1.427	1.686	1.685	1.700	2.667	

Sumber diperoleh dari PT Industri Kereta Api (Persero).

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa tingkat Pendidikan PT Industri Kereta Api (Persero) pada tahun 2020 mengalami peningkatan jumlah pekerja berdasarkan Pendidikan dengan jumlah 2.667 karyawan. Pada PT Industri Kereta Api (Persero) jumlah karyawan yang pendidikan SLTA mengalami peningkatan, karena pada divisi yang membuat proyek yaitu pada bagian produksi dengan Pendidikan SLTA. Hal ini perlu diperhatikan bahwa tingkat Pendidikan amatlah penting untuk tercapainya jumlah produksi yang baik.

Sehubungan dengan Tingkat Pendidikan yang sudah sesuai maka akan tercapainya target produksi di PT Industri Kereta Api (Persero). Hal ini akan terjaganya beban kerja pada karyawan. Karena beban kerja yang harus

diselesaikan karyawan tidak seimbang dengan waktu kerja yang diberikan kepada karyawan untuk memproduksi. Karyawan mengalami beban kerja yang berlebihan. Hal ini disebabkan karena karyawan harus menyelesaikan pekerjaan yang banyak. Faktor kondisi kerja termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi terjadinya beban kerja yang berat sehingga tidak menyebabkan terganggunya kondisi yang dialami setiap karyawan. Produktivitas karyawan dapat diukur dengan melihat kuantitas dan kualitas kerja yang telah dilakukannya.

Menurut Asyraf Hj Ab Rahman kerja dalam islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang dan malam dari pagi hingga sore, terus menerus tidak kenal Lelah,tetapi mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan dari diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dalam islam bekerja sebagai sebuah prinsip dalam ekonomi islam untuk kemajuan dan perubahan di berbagai aspek kehidupan, baik untuk individu, masyarakat dan negara. Selain itu, dalam islam bekerja juga merupakan perintah dari Allah SWT dan menjadi sunnah Rasulullah SAW. Kelayakan produktivitas tercermin pada besarnya produksi, kualitas produk, efektivitas dan efisiensi serta realisasi kepuasan para pekerja pada tingkat maksimal. Karena itu, sebaiknya masyarakat diarahkan pada perkembangan kepribadian yang produktif sehingga kelayakan produksi dapat tercapai.

Kelayakan produksi sangat tergantung pada profesionalisme kerja individu. Professionalisme tidak tergantung hanya pada keahlian dan keterampilan kerja individu atau situasi kerja yang kondusif tetapi juga pada faktor-faktor psikis. Misalnya, minat individu terhadap pekerjaan dan rasa terlibat dengan profesi dan lembaga. Hal itu tergantung pada pemahaman individu terhadap nilai kerja, urgensi dan peranannya dalam produksi dan hubungannya dengan strategi umum produksi. Dalam Islam sebagaimana firman Allah dalam Al-qur'an surat Fushilat 41: 33

وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِّمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ

الْمُسْلِمِينَ

Artinya:

"Siapakah yang lebih baik perkataannya daripada orang yang menyeru kepada Allah, mengerjakan amal yang saleh, dan berkata: "sesungguhnya aku termasuk orang-orang yang menyerah diri?" (QS Fushilat (41): 33).

Amal pekerjaan pada ayat ini dan ayat lainnya, meliputi amal keagamaan yakni melaksanakan amal syariah dan amal lainnya, terutama pekerjaan industri.

Setiap orang berhak atas segala hasil usahanya seperti disebutkan pada firman Allah dalam Al-Qur'an surat An-Nisaa (4) : 32 yaitu:

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ ۚ لِلرِّجَالِ نَصِيبٌ
مِّمَّا اكْتَسَبُوا ۖ وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا اكْتَسَبْنَ ۚ وَاسْأَلُوا اللَّهَ مِنْ
فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا

Artinya:

Dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu (QS An-Nisaa (4) : 32).

Ayat diatas menjelaskan bahwa setiap orang berhak atas segala hasil usahanya yang berdasarkan prinsip-prinsip ekonomi Islam. Karena itu setiap pelaku ekonomi harus mematuhi prinsi-prinsip dasar Islam tentang ajaran sosial ekonomi, seperti jujur dan adil dalam berbuat, berucap, dan bersikap terhadap orang lain. Perekonomian masyarakat yang didasari dengan kejujuran dan keadilan akan menjadi maju dan berkembang serta dapat mewujudkan kemakmuran masyarakat.

Keberhasilan suatu perusahaan bergantung pada produktivitas yang dimiliki baik secara perorangan ataupun tim didalam organisasi tersebut. Menurut Tjutju Yuniarsih dan Suwanto (2013) produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dari pemahaman diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas menyentuh berbagai aspek dalam diri manusia seperti sikap, mental, etika dan keahlian sehingga dapat dijadikan sebagai pendorong dalam meningkatkan mutu untuk menjadi

lebih baik setiap harinya. Produktivitas merupakan faktor yang sangat penting untuk kelangsungan perusahaan karena merupakan faktor kunci untuk dapat melakukan perbaikan setiap hari dan hanya tenaga kerja yang dapat meningkatkan produktivitas.

Berikut ini disajikan gambar hasil proyek di PT Industri Kereta Api (Persero) selama 5 tahun, dari tahun 2016 – tahun 2020.

Gambar 1. 3 Hasil produk di PT Industri Kereta Api (Persero) selama 5 tahun,

Jenis Proyek	2016	2017	2018	2019	2020	Type of Project
Proyek Kementerian Perhubungan/ Pemerintah	58.397	14.150	5.762	79.320	-	Project of the Ministry of Transportation/Government
Proyek PT KAI (Persero)	735.517	2.291.370	2.377.057	2.132.354	1.221.734	Project of PT KAI (Persero)
Proyek Swasta dan Ekspor	796.724	24.116	682.760	923.205	967.333	Private & Export Projects
Produk Pengembangan Bisnis	8.920	78.002	43.852	14.457	-	Business Development Products
Lain-Lain	66.671	0	146.459	252.006	130.414	Others
Jumlah	1.666.229	2.407.638	3.255.889	3.401.342	2.319.481	Total

Sumber diperoleh dari PT Industri Kereta Api (Persero).

Gambar 1.3 menunjukkan bahwa PT Industri Kereta Api (Persero) produksi pada tahun 2016 sebesar 735.517 unit. Pada tahun 2017 sebesar 2.291.370 unit. Pada tahun 2018 sebesar 2.377.057 unit. Pada tahun 2019 sebesar 2.132.354 unit. Pada tahun 2020 sebesar 1.221.734 unit. Hal ini menunjukkan bahwa produksi kereta api pada PT Industri Kereta Api (persero) mengalami kestabilan. Pada tahun 2016 hingga 2019 sebelum pandemi jumlah proyek mengalami peningkatan namun pada tahun 2020 jumlah proyek yang dihasilkan pada PT Industri Kereta Api (Persero) mengalami penurunan namun hal ini disebabkan oleh pandemi covid 19 dengan efek domino. Pandemi covid 19 ini menjadi aspek penyebab menurunnya jumlah produksi.

Menyadari begitu pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai tujuan organisasi maka perusahaan dan pimpinan perlu mempertahankan dan meningkatkan kestabilan produksi. Karena pada PT Industri Kereta Api (Persero) mempunyai tingkat disiplin dan semangat kerja yang tinggi dengan kondisi pandemi covid 19 masih bisa mempertahankan kestabilan produksi yang cukup baik dengan pendidikan mayoritas SMA/SMK namun tingkat produktivitas proyek yang dihasilkan cukup stabil hal ini tidak lepas dari baban kerja yang tinggi pula.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengambil judul *“Pengaruh disiplin kerja, pelatihan, tingkat pendidikan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) kota Madiun dalam tinjauan islam“*. Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dibidang ilmu pengetahuan serta dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun?
3. Apakah tingkat pendidikan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada di PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun?

4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun?
5. Apakah ada pengaruh disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun?
6. Bagaimana pengaruh disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun menurut pandangan islam ?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.
2. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.
3. Untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.
4. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.
5. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.

6. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun menurut pandangan islam.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran dalam memperkaya wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terhadap disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja karyawan pada PT. Industri Kereta Api (Persero) Kota Madiun.
 - b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan dan bahan perbandingan untuk dilakukannya penelitian lebih lanjut terkait dengan faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.
2. Manfaat Praktis
 - a. Mengetahui disiplin kerja, pelatihan, tingkat Pendidikan dan beban kerja karyawan yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan.
 - b. Bagi Universitas YARSI, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi sebagai masukan pada mata kuliah yang bersangkutan. Selain itu juga menjadi bahan referensi bagi mahasiswa/i, khususnya untuk program studi S1 Manajemen.