ANALISA *OCCUPATIONAL COMMITMENT* PADA PERAWAT SARANA DI BALAIYASA YOGYAKARTA

Ajeng Tyas Damayanti¹, email: ajeng@ppi.ac.id

Sapto Priyanto², email: sapto@ppi.ac.id

Handoko³, email: handoko@ppi.ac.id

¹Teknologi Mekanika Perkeretaapian, ^{2,3} Manajemen Transportasi Perkeretaapian,
Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini dibuat untuk melihat *occupational commitment* pada perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta. Alat pengumpul data berupa kuesioner dan wawancara. Berdasarkan penelitian ini diketahui sebanyak 85% responden memiliki *occupational commitment* yang tinggi. Rekomendasi yang diberikan kepada perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta adalah dengan mengembangkan *training-training* yang pernah dilakukan. Beberapa *training* yang dapat dilaksanakan berdasarkan kategorisasi *occupational commitment* diantaranya *skill training*, *retraining*, *cross sectional training*, *team training*, *training* sistem informasi dan *soft skill training*.

Kata kunci : *occupational commitment*, perawat sarana, Balaiyasa Yogyakarta

ABSTRACT

This research was conducted with the aim to see the occupational commitment of facility maintainer at Balaiyasa Yogyakarta. The method used in this study uses data collection tools such as questionnaires and interviews. Based on this research, it is known that as many as 85% of respondents have a high occupational commitment. The recommendation given to the facility maintainer at Balaiyasa Yogyakarta is to develop training that has been done. Some training that can be carried out based on the categorization of occupational commitment includes skills training, retraining, cross-sectional training, team training, information systems training and soft skills training.

Keywords: *occupational commitment, facility maintainer, Balaiyasa Yogyakarta*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Pesatnya pertumbuhan suatu daerah dapat menjadi magnet bagi daerah-daerah sekitarnya. Hal ini dapat berdampak pada tumbuhnya berbagai permasalahan di belakangnya. Diantaranya permasalahan kebutuhan transportasi yang harus bisa memfasilitasi lebih banyak orang di dalamnya. Kemacetan menjadi permasalahan di kota-kota yang menjadi pusat perekonomian di seluruh dunia. Pemerintah dituntut untuk mampu menyediakan transportasi masal yang nyaman, aman dan terjangkau bagi seluruh warganya. Salah satu moda transportasi yang menjadi favorit di kota-kota besar di dunia adalah kereta api.

Dengan kereta api dapat memperpendek jarak saat beraktifitas ke kota lain. Potensi kemacetan juga dapat diminimalisir oleh moda kereta api. Hal ini karena kereta api mengangkut penumpang dalam jumlah besar dalam sekali

perjalanan. Kereta api ini juga mulai diminati oleh masyarakat Indonesia mengingat saat ini PT. Kereta Api Indonesia melakukan banyak perbaikan fasilitas, baik di dalam kereta api maupun fasilitas pendukung lainnya.

Kota Yogyakarta menjadi daya tarik bagi kota-kota lain di sekitarnya. Daya tarik ini bisa disebabkan oleh faktor banyaknya sekolah atau perguruan tinggi, pusat perkantoran, dan obyek-obyek wisata di kota tersebut. Hal ini dapat menjadi tarikan perjalanan bagi kota-kota sekitarnya. Ini dapat menyebabkan permasalahan-permasalahan baru di kota Yogyakarta, salah satunya adalah sarana transportasi masal yang aman dan nyaman bagi semua penggunanya.

Pengoperasian kereta api ini dapat menjadi maksimal saat sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya juga berfungsi secara optimal. Salah satu SDM yang harus berfungsi maksimal adalah tenaga perawat sarana kereta api. Berdasarkan PM no 16 tahun 2017, tenaga perawatan sarana

merupakan orang yang memenuhi syarat kompetensi dan mempunyai kewenangan untuk melaksanakan perawatan sarana perkeretaapian.

Dalam melaksanakan tugasnya, tenaga perawatan sarana ini bukan hanya memiliki kompetensi yang memadai namun akan lebih optimal apabila memiliki *occupational commitment*. Pekerjaan menjadi hal dibanggakan pada dirinya, hal ini menjadi motivasi untuk bekerja lebih baik dalam pekerjaannya, dedikasi yang baik pada pekerjaannya dan selalu berusaha untuk memaksimalkan kualitas pekerjaan (Blau, 1993).

Mengingat pentingnya peran perawat sarana tersebut, maka komitmen kerja seorang perawat sarana kereta api mutlak diperlukan. Komitmen kerja saat ini menjadi perhatian yang serius dalam suatu perusahaan. Hal ini akan berpengaruh pada situasi kerja yang pada akhirnya akan membentuk budaya kerja organisasi yang positif. Karyawan yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi akan termotivasi memajukan perusahaan dan mencapai tujuan organisasi.

1.2 Perumusan masalah

Perumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana *occupational commitment* pada perawat sarana kereta di Balaiyasa Yogyakarta ?

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini mengetahui *occupational commitment* pada perawat sarana kereta di Balaiyasa Yogyakarta

1.4 Manfaat penelitian

Manfaat yang didapat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Balaiyasa Yogyakarta, menjadi rujukan mengenai *occupational commitment* pada perawat sarana kereta api di Balaiyasa Yogyakarta.
2. Bagi Politeknik Perkeretaapian Indonesia Madiun, dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian lain.

2 Tinjauan Pustaka

2.1 *Occupational commitment*

Satoh, Watanabe, Asakura (2017) mengungkapkan bahwa *occupational commitment* dapat diidentifikasi sebagai ikatan psikologis antara seseorang dan pekerjaannya yang melibatkan afeksi terhadap pekerjaan tersebut. Pada tipe pekerjaan yang lain, *occupational commitment* lebih pada memiliki dampak penting pada kreatifitas, keinginan untuk berbagi pengetahuan dengan teman seprofesi dan perilaku kerja yang lebih produktif. *Occupational*

commitment ini tidak hanya mempengaruhi kesejahteraan karyawan namun juga pada produktifitas yang berkelanjutan dari karyawan itu sendiri.

Komitmen organisasi adalah bentuk perilaku karyawan yang mendukung tujuan, nilai dan sasaran organisasi yang ditunjukkan dengan sikap penerimaan pada nilai dan tujuan organisasi serta memiliki keinginan untuk ikut serta dalam kegiatan organisasi dan bersedia bekerja keras demi tercapainya tujuan dan kelangsungan organisasi. Komponen komitmen dijelaskan melalui aspek sebagaimana dikemukakan Schultz dan Schultz (1993, h. 290) yaitu : (1) menerima nilai dan tujuan organisasi (2) bersedia bekerja keras demi organisasi dan (3) memiliki keinginan untuk terlibat dengan organisasi.

Occupational commitment ini mengacu pada pola pengalaman kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, termasuk didalamnya sikap dan perilaku. Definisi itu mencakup keterlibatan dalam kerja, komitmen organisasi, komitmen kerja dan peran dalam pekerjaan. Blau, Paul dan John (1993) mengemukakan bahwa *occupational commitment* diartikan mempunyai komitmen terhadap pekerjaan dengan keterikatan yang lebih. *Occupational commitment* ini terbagi menjadi tiga aspek, yaitu : *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment*. *Affective commitment* merupakan keterikatan emosional seseorang terhadap pekerjaannya. *Normative commitment* adalah perasaan kewajiban seseorang untuk tetap dalam pekerjaannya. *Continuance commitment* melibatkan penilaian seseorang atas biaya yang ditimbulkan apabila meninggalkan pekerjaan tersebut.

Occupational commitment menjadi konstruk yang penting akhir-akhir ini dalam suatu organisasi. Secara kolektif ini menunjukkan bahwa komitmen terhadap organisasi lebih banyak yang bergeser pada komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri. Dengan demikian, memahami makna, antesenden dan resiko dari pekerjaan tersebut akan menjadi lebih penting perannya dalam pekerjaan.

2.2 Perawat sarana kereta api

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 pasal 114 tentang Perkeretaapain disebutkan bahwa penyelenggara sarana perkeretaapian mempunyai kewajiban merawat sarana agar laik operasi. Perawatan tersebut wajib dilakukan oleh tenaga yang memiliki syarat dan kualifikasi yang telah ditetapkan. Perawatan sarana perkeretaapian dilakukan di Balaiyasa atau Dipo lokomotif/kereta.

Berdasarkan Peraturan Menteri Nomor 92 Tahun 2010 disebutkan bahwa perawatan sarana dilaksanakan oleh tenaga yang memiliki kompetensi untuk melakukan perawatan sarana. Tenaga perawatan sarana harus memiliki sertifikat kompetensi sebagai tenaga perawatan sarana perkeretaapian. Sertifikat kompetensi ini diperoleh setelah lulus diklat yang dilakukan oleh Badan Hukum/Lembaga Diklat yang telah terakreditasi. Sertifikat kompetensi berdasarkan kewenangannya dibagi menjadi sertifikat kompetensi perawatan tingkat pelaksana dan sertifikat kompetensi perawatan tingkat pelaksana lanjutan. Perusahaan sarana perkeretaapian menempatkan/menugaskan sebagai tenaga perawatan tingkat pelaksana pada mereka yang sudah memiliki sertifikat kompetensi dan penempatannya dengan surat keputusan.

Peraturan Menteri nomor 16 tahun 2017 memberikan penjelasan yang lebih lengkap mengenai sertifikasi tenaga perawatan sarana perkeretaapian. Salah satu yang dibahas dalam PM tersebut adalah standar kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga perawatan sarana perkeretaapian. Sertifikat keahlian tenaga perawatan sarana perkeretaapian dibuat spesifik baik untuk sarana dengan penggerak listrik, penggerak non listrik maupun tanpa penggerak. Hal ini dimaksudkan agar perawat sarana yang menangani benar-benar spesifik sesuai dengan bidang yang ditekuni. Setiap sarana perkeretaapian mempunyai karakteristik masing-masing, baik tata cara, prosedur, sistem dan komponen.

2.3 Perawatan sarana kereta api

Pada penelitian ini, tempat perawatan sarana yang menjadi lokasi penelitian adalah Balaiyasa Yogyakarta. Balaiyasa Yogyakarta ini melakukan perawatan sarana kereta api berupa lokomotif. Pemeliharaan lokomotif ini dilakukan secara berkala. Untuk lokomotif diesel elektrik (DE), pemeliharaan dilakukan secara harian, 1 bulan, 2 bulan, 3 bulan, 6 bulan dan 1 tahun dapat dilakukan di depo lokomotif. Lokomotif DE menempuh jarak 325.000 km atau 2 tahun maka lokomotif tersebut akan melakukan perawatan semi akhir. Jika jarak yang ditempuh sudah 650.000 km atau 4 tahun masuk kembali untuk melakukan perawatan akhir.

Untuk lokomotif Diesel Hidrolik (DH), perawatan dilakukan adalah perawatan harian, 500 jam, 1000 jam, 2000 jam, 4000 jam dan 8000 jam dapat dilakukan di depo lokomotif. Lokomotif DH yang sudah berdinis selama 12.000 jam maka lokomotif tersebut masuk Balaiyasa untuk melakukan semi perawatan akhir. Jika sudah

berdinis selama 24.000 jam maka lokomotif tersebut masuk kembali untuk melakukan perawatan akhir.

3. Metodologi Penelitian

3.1. Pengumpulan data

Data yang diperlukan dalam penelitian adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dengan cara wawancara dan pemberian kuesioner. Kedua cara tersebut dilakukan kepada petugas perawat sarana. Data primer ini digunakan sebagai data yang diambil langsung dari perawat sarana. Data sekunder diperoleh dari sumber lain sebagai sumber informasi.

3.2. Metode pengambilan sampel

Populasi penelitian ini tidak diketahui secara pasti. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *accidental sampling* dikarenakan populasi bervariasi serta bersifat heterogen pada sampel yang kebetulan bertemu saat pengambilan data berlangsung.

3.3 Pengolahan dan Analisis Data

Data primer yang diperoleh akan diolah dan dilakukan yaitu analisis statistik deskriptif. Hal ini untuk melihat gambaran karakteristik perawat sarana kereta di Balaiyasa Yogyakarta.

Data sekunder yang dikumpulkan dari Balaiyasa Yogyakarta mengenai jumlah petugas perawat sarana kereta serta pelatihan apa saja yang pernah diikuti. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui gambaran awal karakteristik petugas perawat sarana.

SPSS digunakan sebagai alat analisis data. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan sebaran data sampel perawat sarana. Statistik deskriptif merupakan proses mengubah data hasil penelitian dalam bentuk tabulasi sehingga mudah dipahami dan mudah diinterpretasikan.

3.4 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Balaiyasa Yogyakarta.

3.5 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian yang dilakukan adalah :

- Melakukan telaah pustaka dan studi yang terkait dengan tema penelitian.
- Menentukan variabel penelitian yaitu *occupational commitment*.
- Penyusunan alat ukur yaitu kuesioner.
- Melakukan uji validitas dan reliabilitas

- e. Melakukan kategorisasi *occupational commitment*.
 f. Menyusun pelatihan/*training* yang diperlukan.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Profil responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	100	100%
Perempuan	0	0%
Jumlah	100	100%

b. Pendidikan

Tabel 2 Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah	Persentase
S1	2	2%
D3	3	3%
SLTA/SMK	93	93%
SLTP	2	2%
SD	0	0%
Jumlah	100	100%

c. Usia

Tabel 3 Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase
18-20	0	0%
21-25	11	11%
26-30	25	25%
31-35	12	12%
36-40	4	4%
41-45	16	16%
46-50	20	20%
51-54	10	10%
55-56	2	2%
Jumlah	100	100%

4.2 Analisis Data dan Pembahasan

a. Uji validitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang digunakan tepat mengukur apa yang ingin diukur. Uji ini dilakukan untuk melihat valid atau tidak alat ukur yang digunakan. Alat ukur dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan aspek yang ingin diukur. Berdasarkan uji validitas yang telah dilakukan dengan SPSS, diketahui bahwa terdapat 7 pertanyaan yang *corrected item-*

total correlation di bawah 0,3. Pertanyaan tersebut dianggap tidak layak atau tidak valid sehingga tidak dapat dimasukkan ke dalam kuesioner.

b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menyimpulkan bahwa alat ukur tersebut dapat diterima, baik dan dapat dipercaya.

Tabel 4 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.722	23

Nilai reliabilitas yang dapat diterima dengan batas nilai Alpha 0,6. Nilai uji diatas diketahui nilainya sebesar 0,722 sehingga dapat disimpulkan alat ukur yang digunakan dapat diterima, baik dan dapat dipercaya.

c. Kategorisasi responden

Tabel 5 Kategorisasi Responden

Kategori	Frekwensi	Persentase
Rendah	15	15%
Tinggi	85	85%
Jumlah responden	100	100%

Berdasarkan kuesioner yang diberikan kepada responden diperoleh hasil kategori *occupational commitment* dengan kategori rendah sebanyak 15% dan dengan kategori tinggi sebanyak 85%. Responden diketahui mempunyai *occupational commitment* yang tinggi walaupun terdapat tanggungjawab yang tidak kecil terkait pekerjaannya.

d. Pelatihan (*training*) yang pernah diikuti
 Beberapa pelatihan pernah diikuti oleh petugas perawat sarana, diantaranya :

- 1) *Basic Training*
- 2) *Functional Training*
- 3) *Training* terkait permasalahan yang sedang berkembang saat ini
- 4) *Sofskill Training*

e. Rekomendasi pelatihan (*training*) yang dibutuhkan

1) *Skill Training*

Training ini merupakan diklat yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kemampuan teknis seorang pegawai. Hal ini perlu dilakukan secara kontinyu dan berkesinambungan agar pegawai

selalu mempunyai kemampuan yang baik dalam melakukan pekerjaannya. *Skill training* ini bisa dilakukan dalam bentuk kelompok maupun individu.

2) *Retraining*

Training ini merupakan diklat yang berfungsi mengasah kemampuan pegawai dibidangnya. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mengikuti perkembangan teknologi sesuai bidang pekerjaannya.

3) *Cross functional training*

Training ini dilakukan dengan melibatkan banyak atau beberapa pegawai dibidang pekerjaan yang berbeda dalam suatu organisasi atau perusahaan. Ini dilakukan untuk menambah pengetahuan pegawai mengenai bidang pekerjaan yang berbeda dengan yang biasa ditangani. Dengan cara ini diharapkan, pegawai dapat memahami pekerjaan bidang lain yang berkaitan dengan bidangnya.

4) *Team training*

Training ini bertujuan untuk membangun kebersamaan dalam kelompok kerjanya. Dalam suatu tim atau kelompok kerja diperlukan kekompakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Diklat ini dapat berbentuk diklat teknis atau diklat softskill, yang terpenting diklat ini dilaksanakan dalam satu bidang atau bagian yang sama. Dengan diklat ini diharapkan masing-masing pegawai dapat saling mengisi kekurangan orang lain dalam bidang atau bagiannya.

5) *Training sistem informasi perusahaan*

Training ini digunakan untuk memberikan pengetahuan mengenai sistem informasi yang digunakan organisasi atau perusahaan kepada pegawainya melalui teknologi terbaru. Dengan cara ini diharapkan pegawai tidak ketinggalan teknologi terbaru yang digunakan organisasi atau perusahaannya.

6) *Softskill training*

Training mengenai *softskill* ini dapat dibentuk dalam berbagai diklat yang ada. Diklat *softskill* ini dapat berbentuk intrapersonal maupun interpersonal *skill*. Intrapersonal berhubungan dengan kemampuan diri sendiri dalam melakukan suatu pekerjaan., misalnya kesadaran diri, penilaian diri, keberanian, motivasi dalam bekerja, komitmen terhadap pekerjaan dan lain-lain. Interpersonal berhubungan dengan interaksi orang satu sama lain dalam perusahaan, misalnya komunikasi sosial, empati, kesadaran sosial,

kepemimpinan, etika dan budaya kerja dan lain sebagainya.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian mengenai analisa *occupational commitment* pada perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Occupational commitment* pada perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta dalam kategori tinggi sebanyak 85% dan selebihnya dalam kategori rendah.
- Training yang pernah diikuti perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta diantaranya *basic training, functional training*, pelatihan terkait perkembangan di bidangnya, *softskill training*.

5.2. Saran

Saran yang dapat diberikan melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Penelitian mengenai *occupational commitment* pada perawat sarana dapat dikembangkan kembali. Hal ini dapat dikembangkan dengan menghubungkan atau melihat pengaruhnya terhadap variabel lain. Dengan hal tersebut, maka dapat lebih banyak diketahui *occupational commitment*. Pengembangan ini dapat berpengaruh juga pada variabel-variabel apa saja berkaitan atau berpengaruh pada tinggi rendahnya *occupational commitment*.
- Berdasarkan beberapa *training* yang diketahui pernah diikuti oleh perawat sarana di Balaiyasa Yogyakarta dapat dikembangkan kembali *training-training* yang lain. Beberapa *training* yang dapat dilaksanakan berdasarkan kategorisasi *occupational commitment* diantaranya *skill training, retraining, cross sectional training, team training, training sistem informasi dan soft skill training*.

DAFTAR PUSTAKA

- Asthu, A.A. 2016. *Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum di Kota Bandung*. Bogor : Sekolah pasca Sarjana Institut Pertanian Bogor.
- Blau, G., Paul, A. and St. John, N. 1993. *On Developing a General Index of Work Commitment*. *Journal of Vocational Behavior* 42:298-314.
- Indriantoro Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian dan Bisnis*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.

Mahardiono, N.A dan Hidayat, T. 2015. *Evaluasi Perawatan Sarana Perkeretaapian di PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*. Bandung : UPT-Balai pengembangan Instrumentasi lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia.

Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 92 Tahun 2010 tentang Tenaga Pemeriksa Sarana Perkeretaapian.

Peraturan Menteri Nomor 16 Tahun 2017 Tentang Perawatan Sarana Perkeretaapian.

Satoh, M, Watanabe, I, dan Asakura, K. 2017. *Factors Related to affective Occupational Commitment Among Japanese Nurses*. *Open Journal of Nursing*, 7, 449-462. Japan : Scientific Research Publishing Inc.

Shultz, D.P., Shultz,S.E. 1993. *Psychology and Work Today an Introduction to Industrial and Organizational 6th Edition*. Newyork : Mc Milan Publising.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian.