

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan kemajuan suatu organisasi tidak dapat dipungkiri jika faktor manajemen Sumber Daya Manusia memberi pengaruh sebagai kekuatan yang mampu memberi percepatan kearah masa depan. Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi salah satu faktor penting di dalam sebuah organisasi. Hal ini karena segala aktifitas organisasi dijalankan oleh karyawan atau Sumber Daya Manusia, sehingga perusahaan memerlukan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi yang mampu menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh organisasi (Agustina & Widhiastuti, 2021).

Hal yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah memiliki manajemen sumber daya manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong perusahaan menjadi lebih baik lagi dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimiliki (Agustina & Widhiastuti, 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia juga sangat dibutuhkan keberadaannya oleh perusahaan untuk dapat menangani berbagai masalah yang berkaitan dengan para karyawannya. Hal ini diperkuat oleh pendapat (Dilip Bhatt, 2000) dalam Agustina & Widhiastuti (2021), perusahaan harus menginvestasikan sebagian besar upayanya untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia yakni sebesar 75%, peralatan atau teknologi sebesar 10%, dan sistem perencanaan sebesar 15%, termasuk perusahaan yang bergerak di bidang transportasi.

Menurut data yang didapat dari Portal Berita *Kompas.id* (Triwibowo, 2024) terjadi sedikitnya ada 172 kecelakaan di Indonesia yang melibatkan bus, dari kecelakaan itu tercatat 629 orang tewas, dan ratusan lainnya luka-luka. Yang terbaru yaitu tragedi bus yang mengalami kecelakaan di Jalan Raya Ciater, Kabupaten Subang, Jawa Barat, yang menewaskan 11 orang pada Minggu (12/5/2024) menambah panjang duka di atas roda bus.

Komite Nasional Keselamatan Transportasi (KNKT) mengungkapkan terdapat tiga faktor penyebab kecelakaan bus yang biasa terjadi di Indonesia, yaitu faktor manusia (sopir), kendaraan yang kurang sehat, dan kontur jalan yang sebagian besar jalan di Indonesia berkontur ekstrim. Menurut Ahmad Wildan selaku investigator senior KNKT dikutip dari *Infopublik.id* (Thenniarti, 2021), dalam terjadinya kecelakaan tiga hal ini tidak berdiri sendiri melainkan saling berkaitan. Contohnya jika kendaraan yang digunakan tiba-tiba *trouble* di jalan, tetapi sopir memiliki pengetahuan dan keahlian yang sangat baik, maka korban kecelakaan bisa di minimalisir atau bahkan dihindari.

Selain itu, unsur kelalaian manusia mendominasi pemicu terjadinya kecelakaan, mulai dari sopir mengantuk, ugal-ugalan, hingga terserang penyakit tiba-tiba. Namun, di sisi lain kelalaian Perusahaan Otobus (PO) juga patut digugat karena sebagai pengelola armada, mereka harus menjamin kelayakan sarana transportasinya. Karena dalam beberapa kasus juga menunjukkan dugaan moda transportasi yang tidak laik jalan.

Dibawah ini merupakan tabel data kecelakaan dari tahun 2020-2024

Tabel 1.1 Data Kecelakaan di Indonesia

Tahun	Jumlah Kasus	Korban MD
2020	5 Kasus	27 Orang
2021	8 Kasus	61 Orang
2022	5 Kasus	16 Orang
2023-2024	5 Kasus	20 Orang

Berdasarkan data diatas yang dihimpun dari *Kompas.id* (Triwibowo, 2024) dan data dari KNKT seperti yang dikutip dari *Infopublik.id* (Thenniarti, 2021), menyebutkan bahwa mayoritas kecelakaan selama lima tahun terakhir merupakan kelalaian sopir dalam bertugas, dalam hal ini seharusnya merupakan tanggungjawab perusahaan dalam meningkatkan kualitas dan pengetahuan sopir dalam bertugas. Ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas SDM menjadi penting, namun tidak hanya peningkatan SDM, akan tetapi karakteristik kerja yang menjalankan peran seorang sopir juga harus disesuaikan, karena penting untuk memahami karakteristik kerja yang mereka jalani agar dapat memastikan bahwa peran dan tanggung jawab seorang sopir bus dijalankan dengan efektif dan aman, sehingga kecelakaan dapat diminimalisir.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, sopir adalah pengemudi kendaraan mobil, atau orang yang mengendarai mobil. Sedangkan sopir bus merupakan seseorang yang memiliki keahlian dasar mengemudi, dan memiliki kebiasaan mengemudi atau kemampuan untuk mengendarai bus untuk

mengantarkan penumpang dari titik awal menuju tempat tujuannya (Junaedi, 2018). Salah satu bagian kerja sopir adalah berinteraksi dengan orang yang sedang diantar atau dijemput. Dalam kerjanya, sopir dapat mengemudikan jenis kendaraan yang berbeda, mulai dari kendaraan roda dua hingga roda empat seperti mobil, truk, bus, hingga angkutan umum. Sesuai aturan di UU No.22 tahun 2009 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan, setiap pengemudi atau sopir wajib memiliki surat izin mengemudi (SIM) yang diatur pada bab VIII pasal 82. Sopir Bus diwajibkan memiliki SIM B1 Umum atau SIM B2 Umum.

Menurut laman website *Jobstreet.co.id*, ada beberapa tugas dan kewajiban sopir dalam melaksanakan kerjanya, yaitu :

1. Mengantarkan dan menjemput penumpang sesuai rute dan jadwal dengan selamat,
2. Memeriksa kendaraan secara rutin untuk memastikan tidak ada kerusakan saat bertugas,
3. Memastikan kendaraan bersih setiap mulai bertugas dan selesai bertugas,
4. Memastikan keamanan penumpang selama perjalanan baik di dalam maupun luar kota,
5. Memeriksa kelengkapan surat-surat berkendara setiap kali bertugas,
6. Melakukan pemeliharaan secara berkala terkait mesin, oli, bensin, serta air radiator.

Menjadi sopir harus memiliki keragaman keterampilan, karena seperti yang kita ketahui ketika di perjalanan semua hal bisa saja terjadi, seperti pecahan, kerusakan mesin, kerusakan *body* dan sebagainya. Ketika sopir memiliki beragam keterampilan yang dibutuhkan, maka akan bisa ditangani secepat mungkin, dan memangkas waktu penumpang yang terlantar. Sopir juga memiliki identitas tugas, yaitu membawa kendaraan dan harus fokus di jalan, serta ketika sedang bertugas yang bertanggungjawab terhadap kendaraan yang dibawa hanyalah sopir seorang, tidak bisa mengandalkan orang lain.

Kemudian, sopir juga harus memiliki otonomi atau keleluasaan dalam merencanakan kerja, karena kerja di jalan itu segala hal bisa saja terjadi, seperti kerusakan mesin hingga terjadinya kecelakaan. Dengan diberikan otonomi, sopir bisa memutuskan apa yang akan dilakukan untuk menanggulangi masalah yang ada, karena sopir yang lebih mengetahui kondisi saat itu, agar bisa meminimalisir kerugian bahkan korban apabila terjadi kecelakaan.

Signifikansi tugas atau dampak kerja terhadap diri sendiri maupun orang lain juga dimiliki oleh seorang sopir. Seorang sopir ketika melakukan kerjanya dengan baik, seperti mematuhi seluruh peraturan di jalan raya, melayani penumpang dengan sepenuh hati, maka dampak yang dihasilkan akan baik juga. Dampak bagi perusahaan yaitu mengurangi kerugian yang ditimbulkan dari kecelakaan atau insiden akibat sopir ugal-ugalan, memberikan kesan positif bagi penumpang agar mereka mempercayakan kembali perjalanannya kepada perusahaan di masa yang akan datang. Sedangkan dampak bagi orang lain seperti penumpang dan masyarakat sekitar yaitu memberikan kesan nyaman dan selamat

selama bus berjalan, dan akan mendapatkan kesan positif di hati mereka terhadap perusahaan tersebut.

Dan yang terakhir yaitu umpan balik dari tugas yang telah dilaksanakan, mengacu pada informasi yang diberikan kepada karyawan atas prestasi yang dicapainya. Umpan balik dapat berupa gagasan atau kata-kata yang cukup sederhana akan sangat penting dan berarti bagi karyawan, terlebih apabila diwujudkan dalam bentuk hadiah atau bonus. Fungsi umpan balik sendiri agar sopir mengetahui seberapa baik mereka melakukan kerjanya, supaya mereka menyadari bahwa prestasi itu memang berbeda-beda, dan agar mereka dapat melakukan penyesuaian diri melalui proses perolehan atau pembentukan keahlian.

Namun, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu perusahaan bus, perusahaan tersebut memang memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) yang menjadi pedoman bagi sopir untuk bekerja. Tetapi, untuk sosialisasi terkait Standar Operasional Prosedur tersebut hanya diberikan saat pelatihan pertama kali Sopir bekerja di perusahaan tersebut. Selain itu, perusahaan tersebut juga tidak memberikan *feedback* berupa *reward* mengenai performa sopir ataupun evaluasi mengenai hasil kerja sopir. Alasan perusahaan tidak melakukan program tersebut karena tidak adanya program kerja seperti itu di dalam perusahaannya.

Perbedaan karakteristik yang melekat pada kerja memerlukan individu yang tepat sesuai dengan spesifikasi kerja yang ada. Bila masing-masing

karyawan sudah mengetahui jenis kerja apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, maka hal ini dapat mempengaruhi kerjanya (Dayat, dkk, dalam Agustina & Widhiastuti, 2021) Dengan keterampilan yang sesuai maka karyawan akan berusaha menyelesaikan kerjanya dengan baik. Sebaliknya, jika keterampilan tidak sesuai maka karyawan akan merasa kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang berdampak pada hasil yang tidak sesuai harapan sekaligus berdampak pada penilaian kinerjanya yang rendah.

Karakteristik kerja menurut Spector (2012) adalah ketika seseorang menemukan kerja yang menyenangkan dan bermakna bagi individu, sehingga menyukai kerja mereka dan menjadi termotivasi untuk melakukan kerjanya dengan baik. Robbin dan Coulter (dalam Ananda, 2018) juga mengatakan bahwa karakteristik kerja juga dapat mempengaruhi kinerja, seperti keragaman keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi, dan umpan balik. Pegawai yang memiliki keinginan kuat untuk berkembang, merupakan salah satu dari orang yang memahami tanggungjawab yang diberikan kepadanya, mengetahui berbagai tugas yang dilakukan, dan mendapatkan informasi serta pengetahuan akan hasil kerja yang di dapatkan.

Setiap dimensi inti dari kerja mencakup aspek besar materi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, semakin besarnya keragaman aktivitas kerja yang dilakukan maka seseorang akan merasa kerjanya semakin berarti. Apabila seseorang melakukan kerja yang sama, sederhana, dan berulang-ulang maka akan menyebabkan rasa kejenuhan atau kebosanan. Dengan memberikan kebebasan pada karyawan dalam menangani tugas-tugasnya akan

membuat seorang karyawan mampu menunjukkan inisiatif dan upaya mereka sendiri dalam menyelesaikan kerja, dengan demikian desain kerja yang berbasis ekonomi ini merupakan fungsi dan faktor pribadi (Hendryadi, 2015).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lana (2021), hasilnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara karakteristik kerja dengan kepuasan kerja pada pegawai BPSDM Aceh. Artinya, semakin tinggi karakteristik kerja pegawai maka semakin tinggi pula kepuasan yang dicapai, begitupun sebaliknya jika semakin rendah karakteristik kerja maka semakin rendah kepuasan kerja pada pegawai.

Selain itu, penelitian Franek dan Vecera (2008) menunjukkan bahwa permasalahan karakteristik kerja akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Penelitian dari Subyantoro (2009) yang menunjukkan karakteristik kerja secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebanyak 19,3% yang berarti bahwa karakteristik kerja meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti terdorong untuk meneliti “Studi Deskriptif Karakteristik Kerja pada Sopir Bus di Indonesia”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hal yang telah dijelaskan di latar belakang masalah diatas, identifikasi masalahnya adalah dengan tingginya tingkat kecelakaan beserta jumlah korban dalam 5 tahun terakhir yang melibatkan bus di Indonesia, dan

setelah diselidiki oleh pihak yang berwenang, menyatakan bahwa sebagian besar faktor utama terjadinya kecelakaan tersebut adalah akibat dari kelalaian sopir bus.

Sedangkan menurut beberapa ahli permasalahan karakteristik kerja itu akan membawa ke arah ketidakpuasan kerja yang akhirnya akan membawa ke arah peningkatan kesalahan dalam bekerja. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat apakah tingginya tingkat kecelakaan di Indonesia merupakan kurangnya pemahaman sopir terhadap karakteristik kerja nya. Berikut masalah yang akan dirumuskan dalam penelitian tentang Studi Deskriptif Karakteristik Kerja pada Sopir Bus di Indonesia, yaitu :

Bagaimana persepsi karakteristik kerja pada sopir bus di Indonesia?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Gambaran Karakteristik kerja pada Sopir Bus di Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat pada perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya psikologi industri dan organisasi. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan dan bukti empiris untuk peneliti selanjutnya khususnya pada topik penelitian yang berkaitan dengan Karakteristik Kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Manfaat bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan evaluasi sekaligus referensi untuk pengembangan sumber daya manusia dan karakteristik kerja pada sopir bus di Perusahaan Otobus yang ada di Indonesia kedepannya.

b. Manfaat bagi responden

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan kualitas diri sopir bus.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan menjadi bahan referensi terkait Karakteristik Kerja pada sopir bus.