

LAPORAN
KULIAH KERJA LAPANGAN

AKTIVITAS HUBUNGAN KARYAWAN DI PT INDUSTRI KERETA API
(Persero) MADIUN



Oleh

Devita Widyana Putri

120904699

Public Relations

Dosen Pembimbing: Diah Hayu Rahmitasari, SIP, M. Comms

PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLTIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA

2016

HALAMAN PERSETUJUAN

**AKTIVITAS HUBUNGAN KARYAWAN DI PT INDUSTRI KERETA API
(PERSERO) MADIUN**

Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini ditujukan untuk melengkapi syarat kelulusan
Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Oleh:

Nama : Devita Widyana Putri

NPM : 120904699

Konsentrasi Studi : Public Relations

Disetujui

Yogyakarta, 14 November 2016

Dosen Pembimbing



Diyah Hayu Rahmitasari, SIP, M. Comms

HALAMAN PENGESAHAN

Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini telah disetujui dan disahkan oleh Dosen
Penguji dari Program Studi Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu
Politik Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Pada:

Hari : Senin

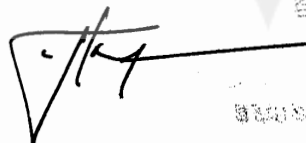
Tanggal : 14 November 2016

Tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Atma Jaya Yogyakarta

Disetujui

Yogyakarta, 14 November 2016

Penguji I



Diyah Hayu Rahmitasari, SIP, M. Comms

Penguji II



Sherly Hindra Negoro, M.I. Kom

PERNYATAAN ORISINALITAS

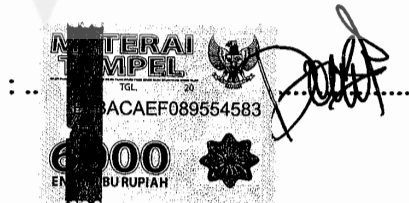
Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini adalah hasil karya saya sendiri
dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk
telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Devita Widyana Putri

NPM : 120904699

Tanggal : 14 November 2016

Tanda Tangan



KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena kasih dan karunianya telah menyertai saya dalam melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun dan menyelesaikan laporan KKL ini. Laporan Kuliah Kerja Lapangan ini membahas mengenai aktivitas hubungan karyawan yang dijalankan oleh Divisi Sumber Daya Manusia, PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

Kuliah Kerja Lapangan serta laporan KKL ini tidak dapat berjalan dengan baik tanpa adanya dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih atas dukung yang telah diberikan walaupun tidak dapat penulis sebutkan semua, yaitu diantaranya :

1. Tuhan Yesus Kristus, terimakasih untuk penyertaan berkat serta kelancaran melaksanakan selama KKL di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.
2. Ayah, Bunda, dan Adikku Amazia Trifena Putri berserta keluarga besarku, yang selalu mendukung dan mendoakanku saat aku melaksanakan KKL. Terimakasih *dek*, selalu memberikan semangat buat aku.
3. Ibu Diyah Hayu, selaku dosen pembimbing yang selalu membimbingku dan mendampingi saat bimbingan informal sampai laporan KKL ini selesai. Terimakasih Bu, selalu sabar dalam mendampingi dan memberi penjelasan ketika ada banyak kesalahan-kesalahan penulisan laporanku dan maaf bu, sering bolos sewaktu bimbingan hehe ☺

4. Bagian Serikat Pekerja, khususnya Pak Apo dan Mbak Ike yang bersedia memberikan saya kesempatan untuk magang dan bersedia saya ganggu selama sebulan hehe, dan kepada Divisi SDM yang sudah memberikan ijin untuk melakukan KKL, khususnya untuk Ibu Yulia, Pak Budi yang dengan sabar membimbing dalam pelaksanaan KKL, memberikan ilmu dan pengalam yang berharga.

5. Agatha Elissa teman seperjuangan, teman galau, teman dikala susah dan senang dari awal masuk kuliah hingga sekarang yang selalu memberikan semangat dan selalu mengingatkan untuk segera menyelesaikan laporan.

Thankyou sist!

6. Xaverius Herson Vallentino, yang selalu memberikan *support*, semangat dan selalu mengingatkan, meskipun tidak berada dalam satu kota, tapi semangatnya sampai Jogja *kok*. Hehe 😊. Terimakasih juga karena sudah jauh-jauh datang dan menyisihkan waktu untuk menemani selama aku Ujian KKL, *iloveyou!*

Penulis sadar bahwa laporan ini memiliki banyak kekurangan. Untuk itu, dengan terbuka penulis mempersilahkan bagi siapa saja yang ingin memberikan saran, kritik dan segala bentuk masukan bagi penulis agar lebih baik kedepanya.

Yogyakarta, 14 November 2016

Penulis

Devita Widyana Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
Latar Belakang	1
Rumusan Masalah	7
Tujuan KKL	7
Manfaat KKL	8
A. Manfaat Akademis	8
B. Manfaat Praktis	8
Kerangka teori	9
A. Public Relations	9
B. Aktivitas Public Relations	10
C. Employee	15
D. Employee Relations	15
E. Aktivitas Employee Relations	16

BAB II DESKRIPSI OBJEK KKL	20
I. PT Industri Kereta Api (Persero)	20
A. Visi Perusahaan	22
B. Misi Perusahaan	22
C. Strategi Perusahaan	22
D. Falsafah Perusahaan	22
E. Motto Perusahaan	22
F. Budaya Perusahaan	23
G. Dunia Bisnis INKA	24
H. Makna Logo INKA	25
I. Makna Warna pada Logo	26
J. Struktur Organisasi	28
II. Divisi Sumber Daya Alam	29
III. Tentang Serikat Pekerja INKA	37
BAB III HASIL PELAKSANAAN DAN ANALISIS	43
3.1. Deskripsi Hasil Pelaksanaan	43
3.1.1. Deskripsi Public Relations PT INKA	43
3.1.2. Deskripsi Karyawan PT INKA	50
3.1.3. Deskripsi Hubungan Karyawan PT INKA	50
3.1.4. Deskripsi Aktivitas Hubungan Karyawan PT INKA	51
3.2. Deskripsi Kegiatan KKL	64
3.3. Analisis Hasil Pelaksanaan KKL	70
3.3.1. Analisis Konsep Public Relations PT INKA	70
3.3.2. Analisis Konsep Karyawan PT INKA	73
3.3.3. Analisis Konsep Hubungan Karyawan PT INKA	76
3.3.4. Analisis Konsep Aktivitas Hubungan Karyawan PT INKA	78

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki perusahaan untuk bersaing dalam dunia usaha. Banyak perusahaan yang berlomba-lomba untuk menjadi sebuah perusahaan yang unggul dan produktifitas, terutama dalam pengembangan manajemen perusahaan itu sendiri. Banyak cara yang dilakukan perusahaan untuk mencapai tujuan dengan melakukan strategi manajemen yang baik, salah satu hal yang sangat berpengaruh dalam sebuah manajemen perusahaan adalah peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan sumber daya manusia ini sangat berkontribusi penting bagi nilai perusahaan dalam jangka panjang, dan pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kelangsungan hidup perusahaan.

Masalah sumber daya manusia pun masih menjadi sorotan utama bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia yang berkualitas akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam sebuah perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan program, aktivitas untuk mendapatkan, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan sumber

daya manusia untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya (Dwi Kuncoro, Galih, Mochammad AL Musadieg, Heru Susilo. 2012. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun*). Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya). Dalam mencapai tujuan perusahaan, dibutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas. Perusahaan – perusahaan mengandalkan para perkerja yang terampil sehingga mereka dapat produktif, kreatif, dan inovatif, serta mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi kepada pelanggan.

Untuk mendapatkan karyawan yang terampil dan berkualitas dibutuhkan peran dari seorang *public relations* yang membantu dalam mengelola arus komunikasi internal di dalam organisasi antara manajemen dengan *employee*. Kegiatan *public relations* ke dalam perusahaan (organisasi/lembaga) ini diperlukan untuk memupuk adanya suasana yang menyenangkan di antara para pegawainya, komunikasi antara bawahan dan pimpinan/atasan terjalin dengan akrab dan tidak kaku, serta masing-masing meyakini rasa tanggung jawab akan kewajibannya terhadap perusahaan (organisasi/lembaga). Dalam bentuk organisasi perusahaan, misalnya, *public intermya* meliputi publik karyawan dan publik pemegang saham; di perguruan tinggi *public intermya* meliputi karyawan, dosen, mahasiswa, dan dewan penyantun. Tetapi apapun jenis organisasinya, salah satu *public intermya* adalah karyawan. Sebab karyawanlah yang menggerakkan atau menghidupkan organisasi (Effendy,1992:107).

Kegiatan sebuah perusahaan untuk memelihara hubungan, khususnya antara pihak atasan dengan para karyawannya merupakan fungsi dari *public*

relations. Sebagai seorang *public relations* harus mampu berkomunikasi dengan segala lapisan karyawan baik secara formal maupun informal untuk mengetahui kritik dan saran mereka sehingga bisa dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam organisasi/perusahaan. Seorang *public relations* harus mampu menjembatani komunikasi antara pimpinan dan karyawan. Karena dengan diadakan program *employee relations* diharapkan akan menimbulkan hasil yang positif yaitu karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Sehingga dapat menciptakan rasa memiliki (*sense of belonging*), motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Di dalam kegiatan *Employee Relations*, seorang *public relations* memiliki peran dan fungsi yang tidak hanya berkaitan dengan penerimaan karyawan baru, penggajian, tingkat kenaikan pangkat, pensiun dan sebagainya tetapi juga berkaitan pada kegiatan yang menciptakan dan mewujudkan hubungan yang baik dan upaya mencegah terjadinya hubungan yang retak dan ini dilakukan dalam proses komunikasi (Effendy,1992:107). Peranan tersebut berkaitan dengan kegiatan yang dilakukan oleh seorang praktisi *public relations* dapat menjadi corong komunikasi dari para karyawan kepada pihak perusahaan atau sebaliknya dapat menjadi mediator dari pimpinan terhadap karyawannya (Ruslan,1998:253-254).

Pentingnya komunikasi yang dilakukan kepada karyawan dikarenakan sebuah alasan yang mendasar, dikarenakan perusahaan bisa memperoleh hubungan dengan masyarakat yang baik, apabila dimulai dengan komunikasi karyawan yang baik (Herimanto, 2007:80). Peningkatan *employee relations* dalam

hal ini juga akan menghasilkan pelayanan jasa dan produktivitas kerja karyawannya, seperti dikatakan sebagai berikut:

In any organisation, there must be a good communication "flow" between management and employees and employees and management. The public relations department often works closely with personnel or human resources to achieve good employee relations through publication of an employee newsletter, magazine, newspaper, or video news magazine, the writing of brochures to explain company policies and benefits, preparation of audio-visual materials for training and policy-transmission purposes, the scheduling of staff meetings and seminars, the training of speakers among managers and supervisors who serve as communicators to employees, and coordination of employee productivity or energy conservation campaigns. (Jls 610, Principles and practice of public relations, National Open University of Nigeria, www.nou.edu.ng)

Pernyataan di atas telah menjelaskan banyak hal bahwa pernyataan diatas adalah hal yang dapat dilakukan oleh seorang *public relations* dalam membangun *employee relationship* di perusahaan, baik melalui media maupun tatap muka secara langsung agar komunikasi antara karyawan yang ada di perusahaan tetap berlangsung dan berjalan dengan baik pula. Kualitas atau kinerja karyawan sebuah perusahaan harus selalu dipelihara dan ditingkatkan, hal ini juga dilakukan oleh PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang Industri Kereta Api. PT Industri Kereta Api (Persero) didirikan pada tanggal 18 Mei 1981 (Akte Notaris IMAS FATIMAH, SH No. 51). Lokasi PT Industri Kereta Api adalah di Jalan Yos Sudarso No. 71, Madiun Lor, Madiun, Jawa Timur 63122. PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan pengembangan dari Balai Yasa Lokomotif Uap yang dimiliki oleh PJKA (sekarang PT Industri Kereta Api) pada saat itu. Balai yasa ini berlokasi di Madiun. Saat ini, PT Industri Kereta Api (Persero) dan Dinas Perhubungan sudah

melakukan kerjasama untuk merekrut anak didik di Sekolah Tinggi Kereta Api (STIKA), dimana ketika nantinya mereka sudah lulus mereka bisa langsung bekerja di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero). Dinas Perhubungan sudah membuka sekolah khusus perkeretaapian, yaitu Sekolah Tinggi Kereta Api (STIKA) untuk mendidik tenaga professional di bidang perkeretaapian di Jalan Nambangan Raya No 99, Manguharjo, Madiun yang berada di bawah naungan Badan Pengembangan SDM Perkeretaapian Perhubungan (BUMN, 2015).

Pada awalnya di Indonesia tidak ada sekolah khusus untuk bidang kereta api. Selama ini yang ada hanyalah akademi perkeretaapian yang berada di bawah Sekolah Tinggi Transportasi Darat (STTD) di Bekasi (D3 Perkeretaapian). Kemudian muncullah ide dari Menteri Perhubungan yang pada saat itu adalah Jusman Syafii Djamal bersama Direktur Utama PT. Kereta Api Indonesia (Persero), Ignasius Jonan untuk mendirikan sebuah lembaga pendidikan di kota Madiun. Dengan adanya Sekolah Tinggi Kereta Api (STIKA) ini akan berdiri sendiri menjadi akademi perkeretaapian. Jadi, akan lebih difokuskan dan ditunjang pula dengan letaknya yang berdekatan dengan Industri Pembuatan kereta api di Indonesia, yakni PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) sehingga para mahasiswa tidak dibuat sibuk melakukan pembelajarannya.

Berdasarkan Rencana Induk Perkeretaapian Nasional, kebutuhan sumber daya manusia bidang perkeretaapian hingga tahun 2030 diperkirakan membutuhkan hingga sekitar 1.720 orang di perkeretaapian dalam bidang regulator seperti pada posisi perencana administrasi, penguji sarana, penguji

prasarana dan inspektur atau auditor (Akademi Perkeretaapian Pertama di Indonesia, 2012). Sedangkan untuk sumber daya manusia operator dibutuhkan sekitar 78.740 orang antara lain untuk mengisi posisi manajerial, operator sarana dan operator prasarana. Dengan kebutuhan yang tinggi, akademi perkeretaapian mutlak dibutuhkan untuk menjawab kebutuhan akan sumber daya manusia perkeretaapian yang sangat tinggi.

Direktur Keselamatan Perkeretaapian Kementerian Perhubungan (kemenhub), Sugiadi Waluyo juga menambahkan bahwa saat ini perkembangan sektor perkeretaapian tumbuh pesat seiring dengan rencana pembangunan jaringan kereta api di luar Pulau Jawa, seperti di Sulawesi, Sumatera, Kalimantan, hingga ke Papua. Belum lagi rencana pengembangan MRT dan monorel. Oleh karena itu, kebutuhan tenaga sumber daya manusia juga akan terus meningkat dan juga perlu adanya peningkatan kuantitas dan kualitas dari tenaga sumber daya manusia yang mendukung sektor perkeretaapian di Tanah Air.

Sumber daya manusia yang terbina dan berkualitas turut menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Karenanya perusahaan selalu berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya menurut Setiono dalam Jurnal Manajemen (2000:60). Sebuah perusahaan mengharapkan karyawannya untuk selalu berproduktif dan berprestasi tinggi. PT Industri Kereta Api (Persero) adalah salah satu perusahaan manufaktur milik negara yang khusus memproduksi kereta api. Industri Kereta Api Indonesia sendiri mempunyai tujuan untuk memenuhi permintaan pembuatan alat transportasi darat (kereta api pada umumnya) baik dari dalam negeri maupun dari luar negeri. Dengan standar

kualitas produk yang tinggi, perusahaan menyadari demi menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan perusahaan harus segera berbenah dalam pengelolaan manajemen yang *profitable* dan *professional*. Oleh karena itu, PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) mengharapkan kualitas karyawan di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) semakin meningkat dan berkualitas. Setelah penulis melakukan kegiatan KKL selama satu bulan, penulis melihat PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) sudah menunjukkan bahwa mereka peduli dengan karyawannya dan juga mereka memberikan fasilitas yang memadai bagi setiap karyawan, dimana perusahaan mengharapkan dengan adanya fasilitas yang memadai dan aktivitas karyawan yang diberikan dapat membuat kualitas dan kinerja karyawan dapat sesuai dengan tujuan kualitas karyawan di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero). Oleh karena itu, dengan adanya penjelasan tersebut, penulis sudah mengetahui bahwa perusahaan sangat memperhatikan kualitas kinerja karyawan yang ada di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) dengan memperhatikan setiap pekerjaan yang dikerjakan oleh para karyawannya.

B. RUMUSAN MASALAH

Bagaimana aktivitas hubungan karyawan di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) Madiun?

C. TUJUAN

Untuk mengetahui aktivitas hubungan karyawan di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) Madiun.

D. MANFAAT KULIAH KERJA LAPANGAN

1. Manfaat Akademik

Memberikan manfaat mengenai ilmu komunikasi khususnya di bidang *public relations* untuk mempelajari aktivitas *Employee Relations*.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi akademisi: Memberikan ide dan wacana bagi akademisi mengenai *Employee Relations* di PT Industri Kereta Api (Persero) Madiun.

b) Bagi Perusahaan: Memberikan masukan bagi PT Industri Kereta Api (Persero) mengenai aktivitas *Employee Relation* agar organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas dan produktivitas karyawannya.

c) Bagi Penulis: Memberikan gambaran untuk penulis mengenai aplikasi teori di dalam dunia kerja terkait dengan aktivitas *Employee Relations* di PT Industri Kereta Api Indonesia (Persero) Madiun.

E. KERANGKA TEORI

1. *Public Relations*

Definisi menurut *newsletter* dalam buku Scott M. Cutlip yang berjudul “*Effective Public Relations*” (2011:6), mendefinisikan *public relations* sebagai fungsi manajemen yang menilai sikap publik, mengidentifikasi kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur dari Individu atau Organisasi atas dasar kepentingan publik dan melaksanakan rencana kerja untuk memperoleh Pengertian dan Pengakuan Publik.

The British Institute of Public Relations menyatakan ada dua definisi Hubungan Masyarakat :

- a. Hubungan Masyarakat merupakan kegiatan manajemen komunikasi antara organisasi dan publiknya.
- b. Praktek Hubungan Masyarakat adalah suatu usaha yang perlu pemikiran sungguh, terencana dan berkesinambungan dengan tujuan membangun dan menjaga saling pengertian yang baik antara organisasi dengan publiknya. Hal ini berarti Hubungan Masyarakat berperan sebagai seorang komunikator sekaligus menciptakan saling pengertian antara organisasi dengan publiknya.

(Ruslan, 2003: 16)

Perspektif lain dikemukakan oleh Baskin, Arronof & Lattimore bahwa pengertian Hubungan Masyarakat adalah :

- a. Hubungan masyarakat sebagai fungsi manajemen yang membantu lembaga untuk mencapai tujuan, menentukan filosofi dan memfasilitas perubahan yang terjadi di lembaga.
- b. Praktisi Hubungan Masyarakat menjalin komunikasi dengan seluruh publik internal dan eksternal yang relevan untuk membangun hubungan positif dan untuk menjaga agar tujuan lembaga konsisten dengan harapan publik
- c. Praktisi Hubungan Masyarakat menyusun, melaksanakan dan melakukan evaluasi program-program organisasi untuk menciptakan pemahaman di antara publik organisasi.

2. Aktivitas *Public Relations*

Aktivitas *Public Relations* sehari-hari adalah menyelenggarakan komunikasi timbal balik (*two way communication*) antara perusahaan atau suatu lembaga dengan pihak publik yang bertujuan untuk menciptakan saling pengertian dan dukungan bagi tercapainya suatu tujuan tertentu, kebijakan, kegiatan produksi barang atau pelayanan jasa, dan sebagainya, demi kemajuan perusahaan atau citra positif bagi lembaga bersangkutan (Ruslan, 2007:1).

Profesi *Public Relations* bekerja di wilayah publik untuk membentuk fungsi komunikasi, hubungan masyarakat (*public relations*), manajemen krisis (*crisis management*), hubungan pelanggan (*customer relations*), hubungan karyawan (*employee relations*), urusan pemerintah (*government relations*), hubungan industry (*industry relations*), hubungan investor (*investor relations*), hubungan dengan media (*media relations*), mediasi, publisitas, pidato-menulis,

dan pengunjung hubungan (Ruslan, 2002:17). Selain itu, *Public Relations* juga terus menjadi salah satu bidang yang sangat dinamis dalam berorganisasi di seluruh dunia, karena praktisi *Public Relations* membutuhkan keterampilan dan kapabilitas yang beragam untuk keberhasilan pekerjaan yang mereka lakukan (Lattimore, Dan, et al 2010:4). Kategori publik dari aktivitas *Public Relations* dibedakan menjadi enam yaitu:

a. *Media Relations*

Media relations dan kerja publisitas yang canggih menjadi tulang punggung bagi praktik *public relations*. Media berfungsi menjadi penjaga gerbang atau penyaring tempat praktisi *public relations* dalam menjangkau publik umum dan kelompok lainnya yang dukungannya dibutuhkan (Lattimore, Dan, et al 2010:200). Selain itu, membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan media, merupakan ciri khas praktik *public relations*. Praktisi *public relations* juga menginginkan sebuah berita yang menimbulkan kesan positif yang lama bagi organisasi mereka. Oleh karena itu, hubungan yang baik dengan media harus tetap dijaga.

b. *Customer Relations*

Customer Relations merupakan hubungan yang terjalin dengan para pelanggan atau konsumen. Peran sebagai seorang *Public Relations* dalam *Customer Relations* adalah melayani khalayak konsumen dan pelanggan yang langsung berhubungan langsung

dengan organisasi untuk mendapatkan barang atau jasa yang ditawarkan oleh organisasi (Morissan, 2008:33). Dalam membangun kepercayaan serta kesetiaan konsumen, seorang *Public Relations* berfokus pada tujuan jangka panjang dalam membangun hubungan yang positif dengan konsumen, pemasok, pesaing dan publik lainnya. Seorang *Public Relations* bisa membantu untuk menjaga hubungan yang kondusif bagi pelayanan konsumen.

c. *Community Relations*

Community Relations menurut W.J. Peak dalam buku *Public Relation Profesi dan praktik* (Lattimore, Dan, et al, 2010: 256-257) memberikan definisi yang menarik, yaitu:

Seperti fungsi public relations, community relations adalah partisipasi dari lembaga yang terencana, aktif dan terus menerus dengan masyarakat, dalam rangka memelihara dan meningkatkan lingkungannya untuk memperoleh keuntungan, bagi lembaga maupun bagi komunitas.

Community Relations yang baik adalah sebuah kemitraan yang saling menguntungkan. Tugas *Public Relations* adalah menjaga hubungan harmonis antara organisasi dengan komunitas setempat. Dalam hal ini, sebuah *Community Relations* yang baik dapat membantu mengamankan apa yang dibutuhkan organisasi dari komunitas dan membantu menyediakan apa yang diharapkan oleh komunitas. Sikap komunitas yang menyenangkan juga akan dapat mempengaruhi sikap pekerja terhadap organisasi.

d. *Investor Relations*

Public Relation Investor yang efektif, menciptakan dan memelihara kepercayaan investor. Public Relations membangun hubungan yang positif dengan masyarakat keuangan melalui penyediaan informasi tentang perusahaan (Lattimore, Dan, et al, 2010: 319). *Investor Relations* merupakan salah satu bagian dari *Public Relations* yang bertugas membangun dan menjaga hubungan yang saling menguntungkan dengan *shareholder* dan pihak lain dalam hal keuangan demi memaksimalkan nilai pasar (Cutlip, 2011: 25). Investor Relations telah berkembang pada 30 tahun terakhir sebagai fungsi public relations yang terspesialisai dalam “membangun serta memelihara hubungan dengan audiensi keuangan, terutama investor institusional, analis, dan individu pemegang saham” (Lattimore, Dan, et al, 2010: 320).

e. *Public Affairs*

Public affairs merupakan salah satu aktivitas *Public Relations* dan lebih sering menjelaskan aspek public relations yang berkaitan dengan lingkungan politik dan organisasi (Lattimore, Dan, et al, 2010: 348). Dalam buku Cutlip, Public Affairs adalah kegiatan Public Relations yang menangani kebijakan public dan public yang memengaruhi kebijakan tersebut (Cutlip, 2011: 19).

f. *Employee Relations*

Employee Relations juga disebut dengan hubungan internal, yaitu menciptakan dan memelihara system komunikasi internal antara pemilik perusahaan dengan para karyawan. Garis komunikasinya berupa dua arah, yaitu semua karyawan berpartisipasi secara bebas dalam sebuah pertukaran informasi (Lattimore, Dan, et al, 2010: 234). Selain itu, hubungan internal juga dijelaskan dalam buku Cutlip yang merupakan salah satu bagian khusus dari kegiatan *Public Relations* yang secara idealnya bertugas untuk membangun dan mempertahankan hubungan baik yang saling bermanfaat antara manajer dengan *employee* (Cutlip, 2011: 11).

Aspek yang sangat penting dalam kesuksesan organisasi adalah karyawan, dimana organisasi harus memperhatikan orang-orang yang bekerja kepada mereka, yakni para karyawan. Ahli hubungan internal harus mampu merancang dan mengimplementasikan program komunikasi internal dengan tujuan agar karyawan tetap mendapat informasi baru dan tetap termotivasi, serta dapat menciptakan kultur organisasi. Selain itu, *Employee Relations* juga harus mampu memahami cara atau alat-alat yang akan digunakan dalam menyampaikan informasi kepada para *employee* secara efektif dan efisien.

3. *Employee*

Dalam buku *Public Relations: Profesi dan Praktik* (Lattimore, Dan, et al, 2010), karyawan yang berpengetahuan luas adalah karyawan yang sangat memuaskan. Karyawan tersebut adalah pekerja yang lebih baik, lebih produktif, yang memperoleh lebih dari pekerjaan mereka dan melakukan yang lebih baik untuk organisasi mereka. Karyawan dianggap sebagai sumber daya manusia yang paling penting dalam sebuah perusahaan. Di dalam sebuah perusahaan, karyawan merupakan bagian utama dalam pemrosesan input menjadi output yang dihasilkan perusahaan. *Employee* biasanya berada dibawah *supervisor* atau kepala subseksi dan tidak memiliki kedudukan dalam pengambilan keputusan (Kasali, 2005: 72). Secara garis besar, ketika garis komunikasi terbuka antara perusahaan dengan karyawannya, tujuan dari organisasi tersebut akan tercapai.

4. *Employee Relations*

Employee Relations (Hubungan Kepegawaian) tersebut bukanlah dilihat dalam pengertian sempit, yaitu sama dengan hubungan industrial yang hanya menekankan pada unsur-unsur proses produksi dan upah yang terkait dengan lingkungan kerja, tetapi pengertiannya lebih dari itu yang dipengaruhi oleh hubungan komunikasi antara karyawan dan manajemen perusahaan yang efektif (Ruslan, 1998:249). *Employee relations* juga merupakan suatu kekuatan yang hidup dan dinamis yang dibina dan diabadikan dalam hubungan dengan perorangan sehari-hari dalam lingkungan kerja.

Employee Relations berfungsi untuk menciptakan dan memelihara system komunikasi internal antara pemilik perusahaan dengan para karyawannya. Garis komunikasinya dua arah, yaitu semua karyawan berpartisipasi secara bebas dalam sebuah pertukaran informasi. Pentingnya komunikasi perusahaan dengan para karyawan adalah untuk keberhasilan organisasi. Yang pertama, karyawan menginginkan informasi tentang perusahaan tempat mereka bekerja. Kedua, berkaitan dengan komunikasi terbuka dan kepuasan pemimpin organisasi dengan adanya peran karyawan. Ketiga, komunikasi dua arah yang paling efektif merupakan kunci dalam membicarakan tantangan bisnis yang baru karena para karyawan semakin percaya diri bahwa mereka dapat membantu memajukan bisnis perusahaan. Keempat, komunikasi karyawan sangat penting dalam memelihara pengalaman konsumen yang baik. Beberapa hal tersebut merupakan komunikasi karyawan yang telah menjadi spesialisasi bagi seorang *public relation* (Lattimore, Dan, et al, 2010: 237).

5. Aktivitas *Employee Relations*

Seperti yang dikemukakan oleh Ruslan (1998: 257) dan (2007:279) bahwa kegiatan hubungan antar karyawan di perusahaan dapat diwujudkan dalam beberapa aktivitas atau program :

a. Program pendidikan dan pelatihan

Program pendidikan dan pelatihan dilaksanakan oleh perusahaan, dalam upaya meningkatkan kinerja dan ketrampilan (*skill*) karyawan, dan

kualitas maupun kuantitas pemberian jasa pelayanan dan lain sebagainya (Ruslan, 2007: 279)

b. Program pencapaian motivasi kerja berprestasi

Program tersebut dikenal dengan istilah *achievement motivation training* di mana dalam pelatihan tersebut diharapkan dapat mempertemukan antara motivasi dengan prestasi kerja karyawan dengan harapan-harapan atau keinginan dari pihak perusahaan untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Program pembangunan motivasi kerja ini dapat diwujudkan melalui kegiatan komunikasi arah antar pekerja dengan manajemen yang salah satunya dapat diwujudkan melalui kegiatan rapat. Dalam acara rapat terbentuk suatu pola komunikasi organisasi yang paling efisien yaitu komunikasi tatap muka. Melalui komunikasi yang dilakukan pihak manajemen, pekerja dapat lebih saling memahami dan mengerti keinginan dan kebutuhan masing-masing pihak sehingga dapat diperoleh adanya *win win solution* yang pada akhirnya bisa meningkatkan motivasi kerja karyawan (Ruslan, 1998: 257)

c. Program penghargaan

Upaya pihak perusahaan (pimpinan) memberikan suatu penghargaan kepada karyawan baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdian pekerjaannya secara terus menerus dan sebagainya. Program penghargaan ini dapat menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi terhadap perusahaan. (Ruslan, 1998: 257)

d. Program acara khusus (*special events*)

Program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari misalnya menghadapi acara ulang tahun perusahaan, kegiatan keagamaan, piknik bersama, dan lain-lain. Dengan maksud untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan. Manfaat dari aktivitas aktivitas untuk membangun kekerabatan antar karyawan menurut Ruslan (1998: 248) adalah:

Karyawan merasa dihargai dan diperhatikan oleh pihak pimpinan perusahaan sehingga dapat menciptakan rasa saling memiliki, motivasi, kreativitas dan ingin mencapai prestasi kerja semaksimal mungkin. Di samping itu akan mengurangi dampak negatif terhadap manajemen suatu perusahaan seperti akan timbulnya rasa kejenuhan, kebosanan bagi para pekerjanya, maka dengan cara begitu pihak manajer humas akan dapat membantu manajemen perusahaan untuk menghindarkan terjadinya suatu pemborosan tenaga, waktu, dan uang secara sia-sia (non produktif).

Ketika sebuah perusahaan merencanakan dan mengadakan kegiatan yang ditujukan dan dibuat kepada karyawan, perusahaan tersebut berharap bahwa seluruh karyawan yang ada di perusahaan dapat mengikuti kegiatan yang sudah disediakan oleh perusahaan bagi para karyawannya. Sesuai dengan pernyataan di atas bahwa dengan mengikuti kegiatan yang ditujukan kepada karyawan, maka karyawan dapat merasakan bahwa dia dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan sehingga dapat menimbulkan adanya rasa saling memiliki, meningkatkan motivasi, kreativitas kerja dan pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja dan keuntungan perusahaan. Selain itu melalui kegiatan yang ditujukan kepada karyawan diharapkan dapat mengurangi kejenuhan dan kebosanan karyawan selama bekerja di perusahaan. Maka melihat dari manfaat yang

dapat diperoleh, tidak dapat dipungkiri lagi bahwa semakin sering karyawan mengikuti kegiatan atau program yang diadakan perusahaan diharapkan bahwa karyawan tersebut akan semakin mencintai perusahaan, bekerja semakin giat, memiliki kepuasan kerja di tempatnya dan menghindarkan dari kejenuhan dari rutinitas yang sama setiap harinya (Ruslan, 1998: 257).

e. Program acara khusus (*Special Event*)

Yakni merupakan program khusus yang sengaja dirancang di luar bidang pekerjaan sehari-hari, misalnya dalam rangka *event* ulang tahun perusahaan, diadakan kegiatan keagamaan, olahraga, lomba dan hingga berpiknik bersama yang dihadiri oleh pimpinan dan semua para karyawannya. Kegiatan dan program tersebut dimaksudkan untuk menumbuhkan rasa keakraban bersama diantara sesama karyawan dan pimpinan. (Ruslan, 2007: 279)

f. Program media komunikasi internal

Membentuk media komunikasi internal melalui bulletin, news release (majalah dinding) dan majalah perusahaan/PR yang memberikan pesan, informasi dan berita yang berisikan mengenai pesan internal, informasi dan berita yang berkaitan dengan kegiatan antar karyawan atau perusahaan dan pimpinan. (Ruslan, 2007: 279)

BAB II

DESKRIPSI OBYEK KULIAH KERJA LAPANGAN (KKL)

PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan perusahaan manufaktur sarana kereta api dan transportasi, terdiri dari 12 divisi yang terbagi dalam departemen didalamnya. Divisi tersebut antara lain divisi perencanaan perusahaan dan *general affairs*, divisi keuangan, divisi sumber daya manusia, divisi pengendalian kualitas dan purna jual, divisi pengawasan internal, divisi logistik, divisi pemasaran kereta api, divisi pemasaran produk pengembangan, divisi teknologi, divisi fabrikasi, divisi *finishing* dan divisi perencanaan dan pengendalian produksi. PT Industri Kereta Api (Persero) juga memiliki lembaga Serikat Pekerja yang berfungsi sebagai wahana komunikasi antara Anggota SP-INKA dengan pihak Manajemen PT Industri Kereta Api (Persero), yaitu menampung dan memperjuangkan aspirasi Anggota terutama yang berkaitan dengan hak & kewajiban Anggota, serta sebagai media bagian Manajemen PT INKA (Persero) untuk menginformasikan program kerja, kinerja dan kebijakan perusahaan kepada karyawan. Selain itu, Serikat Pekerja juga merupakan organisasi yang menyeimbangi peraturan-peraturan yang dibuat oleh manajemen terkait dengan karyawan (Company Profile INKA, 2015).

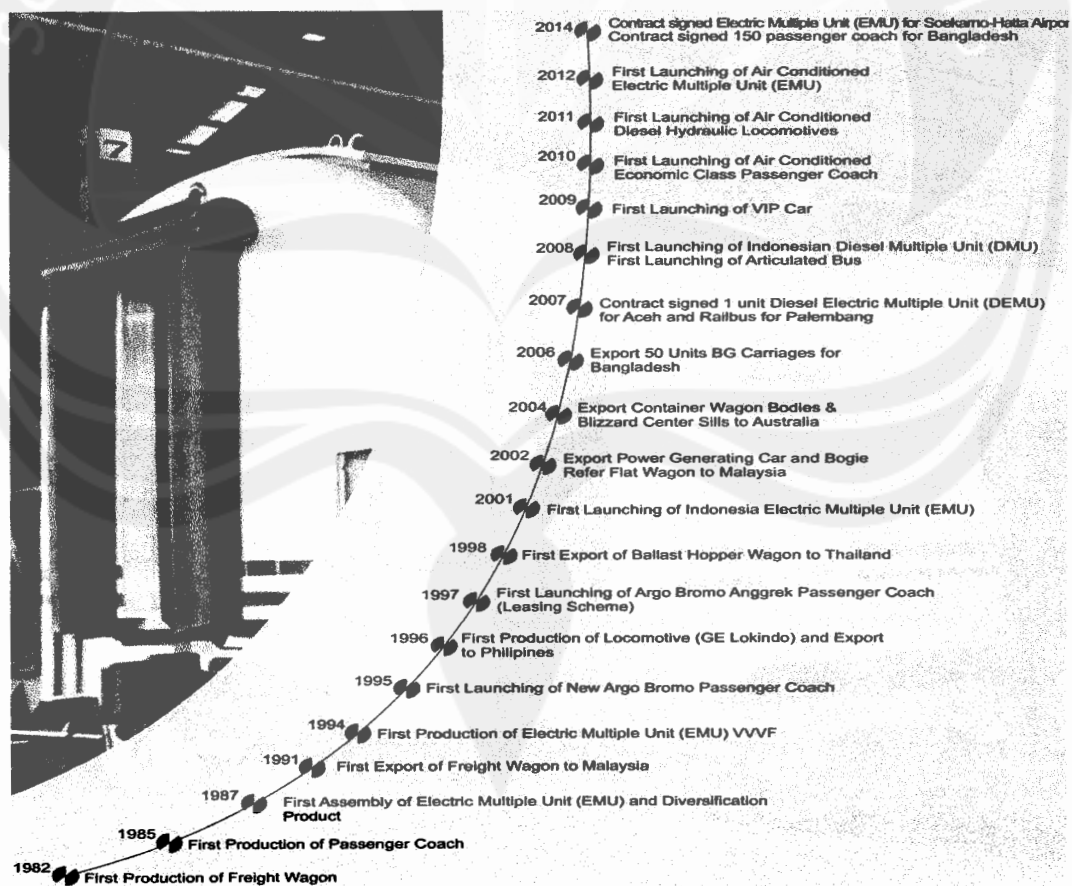
I. PT INDUSTRI KERETA API (PERSERO)

PT Industri Kereta Api (Persero) didirikan pada 18 Mei 1981, PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan perusahaan manufaktur sarana kereta api dan transportasi terpadu pertama di Asia Tenggara. PT Industri Kereta Api (Persero) berkomitmen untuk menghasilkan produk dan jasa yang mempunyai kualitas terbaik bagi semua konsumen mereka.

PT Industri Kereta Api (Persero) menawarkan beragam produk untuk memenuhi setiap pelanggan dan pelayanan jasa purna jual yang mempunyai tujuan

untuk memastikan pelanggan mendapatkan solusi transportasi terpadu. Produk-produk PT Industri Kereta Api (Persero) telah dioperasikan di berbagai belahan dunia, antara lain di Bangladesh, Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand dan Australia.

PT Industri Kereta Api (Persero) berawal dari industri manufaktur sarana kereta api hingga tumbuh mengembangkan sistem transportasi terpadu, selama lebih dari 30 tahun PT Industri Kereta Api (Persero) selalu mendorong perkembangan industri transportasi di Indonesia. Kualitas produk kereta api PT Industri Kereta Api (Persero) juga telah diakui di pasar internasional. Dengan komitmen terhadap kepuasan pelanggan dan *operational excellence* (Company Profile INKA, 2015).



Gambar.1: Sejarah PT Industri Kereta Api
Sumber: Company Profile INKA, 2015

A. VISI PERUSAHAAN

Menjadi perusahaan kelas dunia yang unggul di bidang transportasi kereta api dan transportasi perkotaan di Indonesia (Company Profile INKA, 2015).

B. MISI PERUSAHAAN

Menciptakan solusi terpadu untuk transportasi kereta api dan perkotaan dengan keunggulan kompetitif bisnis dan teknologi produk yang tepat guna mendorong pembangunan transportasi yang berkelanjutan (Company Profile INKA, 2015).

C. STRATEGI PERUSAHAAN

1. Menutup semua ketertinggalan yang selama ini belum tertangani dalam pengelolaan perusahaan.
2. Mengusahakan peningkatan pelayanan kepada pelanggan utama, yaitu PT Kereta Api Indonesia (Persero), terutama dalam hal waktu penyerahan.
3. Menyiapkan diri untuk mempunyai daya saing tinggi.
4. Mengusahakan selalu berada di depan dalam hal bidang usaha transportasi darat terhadap pesaing dalam negeri dan regional (Company Profile INKA, 2015).

D. FALSAFAH PERUSAHAAN

Profesional yang bekerja berlandaskan iman dan taqwa, menghargai orang lain dan bersahabat, menjunjung tinggi kejujuran, memiliki daya saing berkelanjutan, serta menghasilkan nilai tambah pada lingkungan (Company Profile INKA, 2015).

E. MOTTO PERUSAHAAN (I'M PRO)

Integritas: satunya kata, pikiran dan perbuatan dengan tetap berlandaskan pada kepentingan perusahaan.

Mutu: mampu memberikan kinerja lebih dari standar.

Profesional: mampu memberikan hasil pekerjaan sesuai dengan kualitas di bidang tertentu dengan keahlian yang sesuai dengan tuntutan bidang tersebut (Company Profile INKA, 2015).

F. BUDAYA PERUSAHAAN

Untuk mendukung tercapainya Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan yang berlandaskan 7 nilai dasar, yaitu:



Gambar.2: Budaya Perusahaan
Sumber: Buku Diklat Induksi PT INKA (Persero), 2015

7 NILAI DASAR	PENJELASAN
Jujur	Berkepribadian bersih dan terpercaya
Tanggung Jawab	Berlaku benar, tekun dalam pembelajaran dan tangguh dalam perjuangan
Adil	Berkarya penuh makna dan berkontribusi bagi sesama untuk lebih sejahtera
Peduli	Berniat luhur untuk melayani dan

	berbuat kebajikan
Disiplin	Bertindak seksama dan cermat sesuai norma pada saat tepat
Visioner	Berfikirkan positif selalu berawal dari tujuan dan berakhir dengan tindakan
Kerjasama	Berusaha keras dan cerdas bersinergi, bersahabat serta penuh semangat

Gambar.3: Penjelasan Budaya Perusahaan
 Sumber: Buku Diklat Induksi PT INKA (Persero), 2015

G. DUNIA BISNIS INKA

Peningkatan kebutuhan akan transportasi baik untuk barang maupun penumpang, mendorong kebutuhan untuk alat transportasi yang efektif dan efisien. Tujuan perusahaan PT Industri Kereta Api (Persero) adalah untuk memberikan manfaat semaksimal mungkin kepada pelanggan. PT Industri Kereta Api (Persero) menyediakan beragam produk alat transportasi dengan teknologi yang telah terbukti keandalannya serta dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan pelanggan (*customize order*).

Produk PT Industri Kereta Api (Persero) telah digunakan untuk melayani angkutan penumpang dan barang dengan cepat, aman, dan efisien. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun, PT Industri Kereta Api (Persero) menyediakan solusi transportasi terpadu untuk kereta api dan produk pengembangan. Produk pengembangan dari PT Industri Kereta Api (Persero) berupa Bus Gandeng (*Atc – Articulated Car*), Monorel, *Automated People Mover System* (APMS-Monorel

Bandara), *Track Motor Car (TMC)*, *Automated Container Transporter (Company Profile INKA, 2015)*.

H. MAKNA LOGO PT Industri Kereta Api (Persero)



Gambar.4: Logo PT Industri Kereta Api
Sumber: Dokumen PT Industri Kereta Api (Persero)

Makna logo secara keseluruhan memberi kesan gerak dinamis industri, kepesatan kemajuan disamping penonjolan industri berat/industri logam dasar. Selain itu memberikan kesan sebagai dinamisator dan katalisator dalam sektor industri di Indonesia.

Lingkar panah yang bergerak dua arah dan ditengahnya terdapat dua kepingan serta garis warna putih, memberi gambaran mengenai fungsi dan misi PT INKA (Persero), sebagaimana diungkapkan sebagai berikut (Company Profile INKA, 2015):

- a. Karakter kokoh/kuat, secara visual tampil dalam pemakaian garis tebal yang membentuk gerak dan lingkaran yang menyatu dan utuh.
- b. Karakter dinamis dalam menjalankan aktivitasnya, digambarkan oleh panah yang bergerak melingkar dua arah dengan tujuan tanpa batas, memberi gambaran pencapaian pengembangan usaha secara optimum.
- c. Karakter industri kereta api, digambarkan oleh elemen/dua kepingan serta garis lingkaran putih yang terdapat pada lingkaran panah, sehingga gerakan dua arah dengan dua kepingan serta garis lingkaran putih sebagai porosnya, memberi kesan gerak roda kereta api dan industri berat.

- d. Falsafah Pancasila, diungkapkan oleh lima unsur terdiri dari dua panah, dua kepingan dan garis putih, merupakan lima unsur yang seimbang, terwujud dalam bentuk lingkaran yang kokoh dan dinamis dan sekaligus merupakan landasan usaha PT INKA (Persero).

I. MAKNA WARNA PADA LOGO

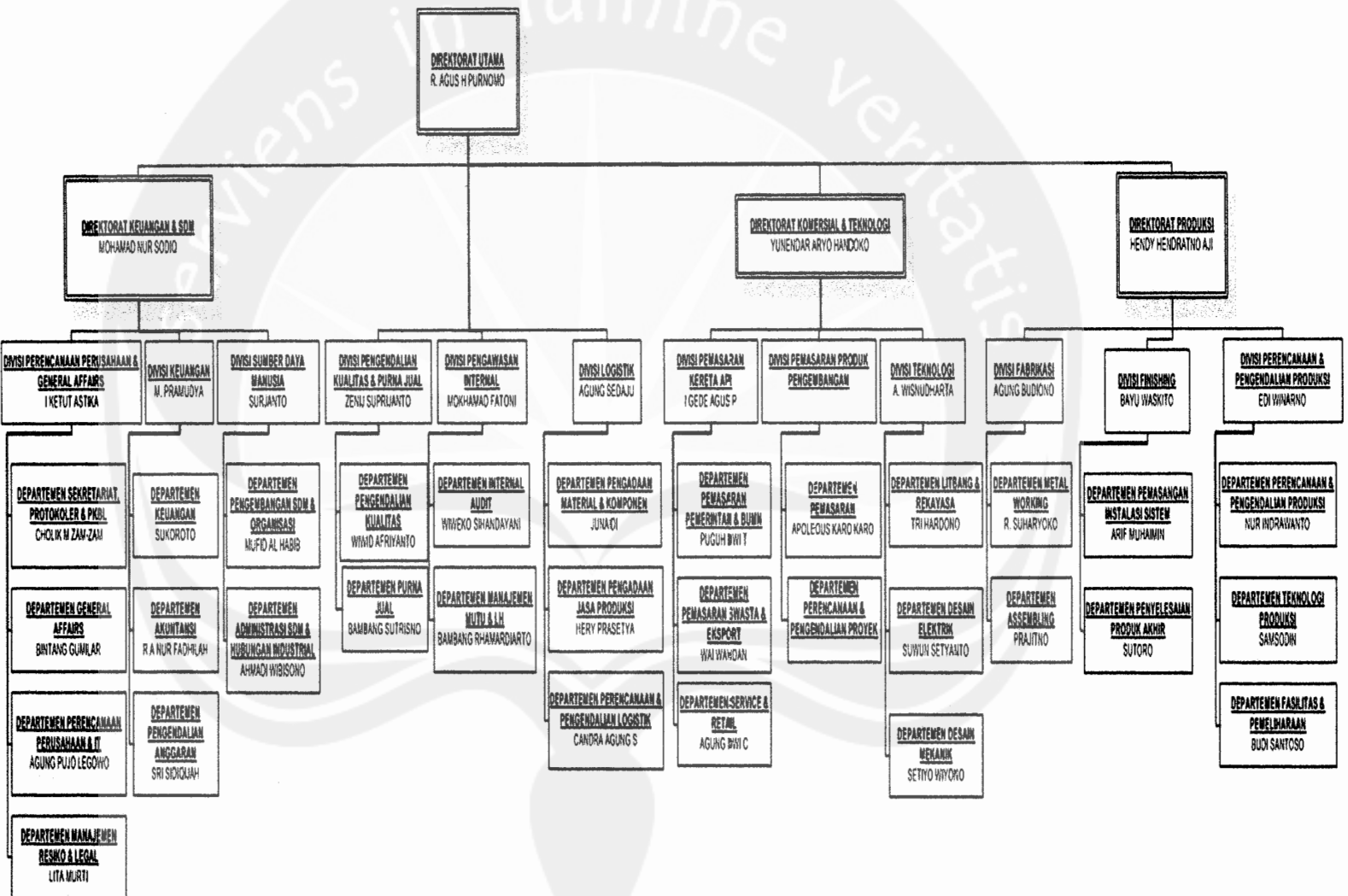
Untuk memberikan kesan yang lebih mantap terhadap PT INKA (Persero) yang merupakan industri berat/industri logam dasar serta memiliki keunggulan di bidang industri kereta api, ditampilkan 2 warna: merah dan hitam serta warna dasar putih. Pemilihan warna tersebut memberikan gambaran integritas PT INKA (Persero), antara lain (Company Profile INKA, 2015):

- a. Warna hitam, menggambarkan karakter kokoh/kuat/padat dan sebagai warna logam, yang merupakan bahan utama yang diolah untuk diproduksi menjadi gerbong dan lok.
- b. Warna merah, menggambarkan karakter api, semangat, dinamis serta sumber kekuatan, yang merupakan tekad PT INKA (Persero) mensukseskan pembangunan Indonesia.
- c. Warna dasar putih (lingkaran dan 2 elemen) berbentuk kemudi dan juga berbentuk piala, menggambarkan perencanaan, keunggulan dan sebagai warna yang bersih dan suci, merupakan sistem kerja PT INKA (Persero) yang terarah guna mencapai sasaran usaha.
- d. Penampilan logo yang abstrak dan sederhana memberi kesan intelektual dan jangkauan yang luas. Melalui logo yang ilustratif ini, menggambarkan identitas dan aktivitas usaha PT INKA (Persero). Perpaduan panah yang melingkar dua arah serta 2 kepingan/elemen ditengahnya, dinamis dan utuh,

sebagai lambang PT INKA (Persero) berperan serta dalam pembangunan Indonesia.



J. STRUKTUR ORGANISASI PT INKA (Persero)



Gambar.5: Struktur Organisasi PT Industri Kereta Api (Persero)
Sumber: Dokumen PT INKA (Persero)

II. DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

Divisi SDM merupakan divisi yang bertanggungjawab atas administrasi SDM dan pengembangan karyawan. Divisi SDM dibagi menjadi 2 departemen, yaitu Departemen Pengembangan SDM & Organisasi dan Departemen Administrasi SDM & Hubin. Dari masing-masing departemen mempunyai bagian dan tugasnya masing-masing. (Dokumen PT INKA)

1. Departemen Pengembangan SDM dan Organisasi

Berdasarkan wawancara dengan Diyah, salah satu karyawan divisi SDM, Diyah menjelaskan bahwa masing-masing bagian dari Departemen Pengembangan SDM dan Organisasi, terdiri dari tiga bagian yaitu, Pengembangan Organisasi dan Sistem, Pengembangan Jenjang Karir, dan Diklat dan Evaluasi, mempunyai tugas masing-masing berikut penjelasannya:

a. Bagian Pengembangan Organisasi & Sistem

Pada bagian pengembangan organisasi dan sistem ini membahas segala sesuatu tentang sistem yang ada di divisi SDM diantaranya, yaitu:

1) Sistem Remunerasi

Sistem ini membahas tentang penggajian, cuti, dan asuransi. Konseptor sistem remunerasi berada pada bagian organisasi dan sistem, sedangkan sistem remunerasi sendiri dijalankan oleh bagian kesejahteraan. Jadi, intinya sistemnya dibuat oleh bagian pengembangan organisasi dan sistem lalu yang menjalankan sistem tersebut adalah bagian kesejahteraan.

2) Sistem Penilaian Kinerja dan Perilaku

Sistem ini berbentuk form yang isinya kriteria penilaian karyawan, kapan akan diambil penilaian kepada karyawan dan sebagainya. Setelah formnya

sudah jadi, sistem ini dijalankan oleh bagian Hubin, Penilaian dan Evaluasi dan juga merekap hasil yang sudah selesai. Setelah di rekap dan sudah menemukan hasilnya, hasil itu akan dijadikan bahan pertimbangan di bagian kesejahteraan yang nantinya ada hubungannya dengan insentif kerja. Misalnya ketika karyawan mendapatkan nilai yang bagus, karyawan tersebut akan mendapatkan peningkatan insentif beberapa persen. Hasil itu tidak hanya digunakan oleh bagian kesejahteraan saja tetapi juga berguna untuk bagian pengembangan organisasi dan sistem sebagai bahan penilaian MVE (*Most Valuable Employee*) atau karyawan teladan. MVE (*Most Valuable Employee*) didasarkan pada penilaian kinerja, kehadiran, kontribusi dan perilaku untuk seluruh karyawan. Reward untuk karyawan teladan yang sudah terpilih adalah *study banding* ke Cina. Karyawan yang terpilih sebanyak 146 orang.

Diyah juga menjelaskan bahwa tugas yang dijalankan oleh bagian ini adalah *recruitment*. Biasanya bagian ini menyebarkan form ke divisi lain, apakah mereka membutuhkan karyawan atau tidak. Setelah hasilnya terkumpul, dianalisis lagi apakah benar-benar butuh karyawan atau tidak. Untuk sementara ini, analisisnya didasarkan dari kinerja karyawan dan juga dari jam kerja karyawan. Perusahaan sedang melakukan uji coba sistem *Job Load Analysis* yang merupakan sistem yang mengukur kinerja karyawan tiap individu. Sistem tersebut berfungsi untuk menilai seberapa efektif jam kinerja masing-masing karyawan. Misalnya, seorang karyawan hanya efektif tiga jam. Jadi jika dalam divisi itu meminta untuk menambah karyawan dengan karyawan mereka yang efektifnya hanya tiga jam kerja maka sebaiknya *recruitment* dipertimbangkan kembali untuk diadakan. *Recruitment* karyawan yang

ada di PT Industri Kereta Api (Persero) dibedakan berdasarkan tiga jenis, yaitu Pegawai Kurun Waktu Tertentu (PKWT), Organik dan *Pro Hire*:

a. Pegawai Kurun Waktu Tertentu (PKWT)

Pegawai Kurun Waktu Tertentu (PKWT) merupakan karyawan yang tidak tetap. Karyawan tersebut hanya mempunyai kontrak dua tahun dan bisa perpanjangan kontrak satu tahun. Sistem rekrutmennya, yaitu: administrasi; seleksi dokumen, psikotest, wawancara dari HRD. PKWT diperlukan ketika perusahaan sedang mempunyai banyak proyek untuk dikerjakan. Perusahaan merekrut karyawan dengan sistem PKWT karena beban untuk PKWT lebih rendah bagi perusahaan daripada karyawan organik. Tetapi perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan dari karyawan organik yang setiap tahunnya dimana pada setiap tahun terdapat karyawan yang MPP (Masa Persiapan Pensiun) dan pensiun. PT Industri Keret Api (Persero) menganut sistem *Zero Growth*, yaitu mengadakan *rekrutment* sesuai dengan berapa karyawan yang keluar di tahun itu.

Menurut peraturan dari PKWT, karyawan PKWT dapat menjadi karyawan organik dengan cara mendaftar ulang ketika perusahaan membuka lowongan pekerjaan untuk karyawan organik. Dalam kasus tersebut karyawan PKWT akan mendapatkan surat rekomendasi dari atasan lama. Test yang dilakukan untuk PKWT adalah memakai test dari HRD sendiri.

b. Organik

Organik merupakan karyawan tetap. Proses seleksinya, meliputi: seleksi administrasi, wawancara HRD, test TPA, test kesehatan, direksi

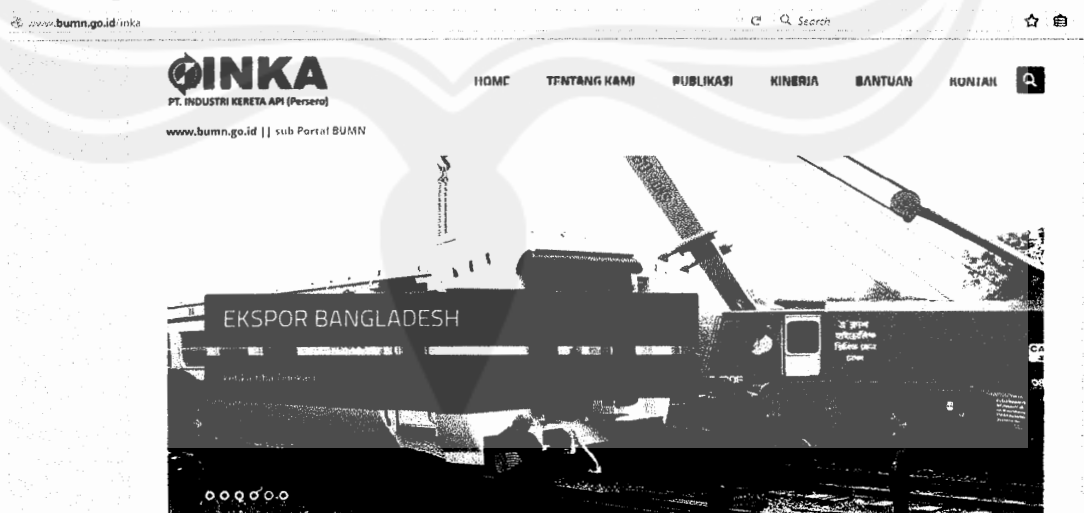
dan OJT (*On the Job Training*) dari luar yang menggunakan rundown selama enam bulan. OJT tiga bulan dan calon karyawan tiga bulan.

c. *Pro Hire*

Pro Hire merupakan tenaga ahli. Misalnya ketika PT Industri Kereta Api (Persero) membutuhkan tenaga ahli mesin untuk mengerjakan proyeknya, PT Industri Kereta Api (Persero) mencari tenaga ahli yang benar-benar ahli dalam mesin. Setelah proyek itu berakhir, tenaga ahli itu sudah tidak dibutuhkan lagi.

Tugas yang selanjutnya adalah *Updating* STO (Struktur Organisasi), kajian dan evaluasi STO. Setiap departemen di PT Industri Kereta Api (Persero) mempunyai STO masing-masing. STO yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero) masih sangat dinamis. Menurut narasumber, STO yang baik, yaitu yang tidak terlalu dinamis dan tidak terlalu stag juga.

Tugas yang terakhir adalah pengelolaan portal BUMN. Bagian sistem ini juga mengelola portal BUMN tentang PT Industri Kereta Api (Persero), yaitu berkaitan dengan updating data di portal BUMN.



Visi : Menjadi Perusahaan Kelas Dunia Yang Unggul Di Bidang Transportasi Kereta Api dan Transportasi Perkotaan Di Indonesia

Gambar.6: Tampilan Website BUMN PT Industri Kereta Api (Persero)
Sumber: Website BUMN PT INKA

b. Bagian Diklat & Evaluasi

Bagian diklat merupakan bagian yang bertanggungjawab mengurus pendidikan dan pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan lama. Misalnya ketika karyawan tersebut sudah mampu di suatu bidang, maka sebagai peningkatan keahlian karyawan tersebut akan diberikan training atau pelatihan lagi supaya menjadi lebih produktif, seperti slogan PT Industri Kereta Api (Persero) tahun 2016, yaitu Tahun Peningkatan Kualitas dan Produktivitas. Bagian ini bertanggungjawab untuk memberikan training pada karyawan baru melalui program OJT (*On the Job Training*).

Selain bertanggungjawab untuk training atau pelatihan, bagian ini juga mengurus sertifikasi. Sertifikasi itu untuk mengetahui keahlian yang dimiliki seorang karyawan. Contohnya ada seorang karyawan yang ahli dalam teknik mengelas, dan teknik mengelas itu ada tingkatannya, misalnya mengelas vertikal karyawan tersebut lolos, lalu horisontal juga lolos. Dan keahlian tersebut harus selalu di upgrade. Yang bertanggungjawab untuk mengupgrade adalah bagian diklat dan evaluasi, tetapi juga kewajiban setiap divisi untuk mengajukan rencana pelatihan ataupun sertifikasi. Rencana pelatihan tersebut biasanya dicantumkan dalam RKAP (Rencana Kerja Anggaran Perusahaan).

c. Bagian Pengembangan Jenjang Karir

Tugas yang dilakukan pada bagian ini adalah mengatur karir – karir karyawan. Ketika karyawan tersebut harus di rotasi, di promosikan untuk naik jabatan, diturunkan jabatannya (demosi) dan juga ditugaskan keluar oleh perusahaan. Semua karir karyawan tersebut ditentukan dari penilaian masing – masing karyawan.

Macam-macam perpindahan dalam bagian pengembangan jenjang karir adalah:

1. Rotasi

Ketika seorang karyawan terlalu lama bekerja di bagiannya atau jabatannya. Rotasi ini diperlukan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan dan menghindari rasa kejenuhan masing-masing karyawan. Atau biasanya rotasi juga diberlakukan ketika kinerja karyawan tersebut tidak membawa perubahan dalam divisinya. Rotasi dilakukan dengan maksud sebagai pengayaan pengetahuan karyawan sehingga karyawan tidak hanya ahli pada satu bidang tertentu saja.

2. Promosi

Kenaikan jabatan diberikan kepada karyawan yang kinerjanya bagus atau membawa perubahan dalam divisi tempat dia bekerja.

3. Penugasan.

Karyawan ditugaskan pada anak perusahaan atau cucu perusahaan. PT Industri Kereta Api (Persero) mempunyai anak perusahaan IMS dan Rekindo serta cucu perusahaan IMSS dan IMST.

4. Turun Jabatan.

Apabila karyawan melakukan wanprestasi kinerja. Wanprestasi kinerja adalah ketika seorang karyawan tidak melakukan isi perjanjian. Dalam bukunya Subekti tentang Hukum perjanjian (1996:1), wanprestasi dapat berupa empat macam:

1. Tidak melakukan apa yang disanggupi akan dilakukannya
2. Melaksanakan apa yang dijanjikannya, tetapi tidak sebagaimana dijanjikan

3. Melakukan apa yang dijanjikannya, tetapi terlambat

4. Melakukan sesuatu yang menurut perjanjian tidak boleh dilakukan

Bagian pengembangan jenjang karir ini juga bertanggungjawab atas pemetaan kompetensi, sebagai analisis penempatan seseorang dalam suatu jabatan. Selain itu, juga bertanggung jawab atas konseling untuk para karyawan yang mempunyai permasalahan atau karyawan yang bermasalah. Tidak hanya untuk karyawan yang mempunyai permasalahan saja tapi juga karyawan yang ingin konsultasi jenjang karirnya atau masalah pribadi karyawan tersebut, yaitu penentuan batas minimum pendidikan untuk suatu posisi jabatan tertentu di perusahaan.

2. Departemen Hubungan Industrial dan Administrasi

Departemen Hubungan Industrial dan Administrasi juga dibagi menjadi tiga bagian, yaitu Bagian Data Base SDM, Bagian Hubin, Penilaian dan Evaluasi dan yang terakhir Bagian Kesejahteraan. Berdasarkan narasumber yang sama, beliau juga menjelaskan masing-masing tugas dari bagian-bagian tersebut, berikut penjelasannya:

a. Bagian Data Base SDM

Setelah karyawan di rotasi, bagian ini akan melakukan perubahan data base karyawan yang di rotasi tersebut. Melakukan updating data base dan resume setiap bulan meliputi jumlah karyawan di perusahaan induk, jumlah karyawan ditugaskan di anak perusahaan, jumlah karyawan MPP dan pensiun, rekap absen harian, pelaporan data keterlambatan karyawan.

b. Bagian Hubin, Penilaian dan Evaluasi

Bagian ini bertugas dalam melakukan penilaian perilaku dan kinerja dari karyawan. Bagian Hubin, penilaian, dan evaluasi ini bertanggungjawab atas Surat Keputusan (SK) untuk karyawan yang akan di rotasi serta produk hukum perusahaan lainnya bekerjasama dengan Departemen Manajemen Risiko dan

Legal. Bagian ini juga bertugas mengurus hubungan antara karyawan dan atasan dan juga karyawan dengan karyawan. Dimana bagian hubungan industrial ini lebih fokus dalam membuat peraturan perusahaan, peraturan ketenagakerjaan, dan juga menyesuaikan peraturan dengan perundang-undangan dinas tenaga kerja. Selain itu, bagian ini juga mengevaluasi apakah peraturan yang dibuat sudah sesuai dengan kesejahteraan para karyawannya atau belum, ketika peraturan tersebut belum sesuai akan dibuat peraturan baru.

c. Bagian Kesejahteraan

Bagian kesejahteraan bertanggungjawab untuk mengantisipasi apabila terdapat kecelakaan kerja atau karyawan sakit melalui pengurusan asuransi. Selain itu, bagian kesejahteraan juga mendaftarkan setiap karyawannya untuk mengikuti BPJS. Bagian kesejahteraan juga mengajak karyawan untuk melakukan senam bersama.

Senam bersama yang diadakan oleh bagian kesejahteraan diadakan setiap hari Jumat antara pukul 06.15 atau 07.30 dan diikuti oleh seluruh jajaran karyawan yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero). Fungsi dari bagian kesejahteraan adalah berusaha dan mengajak seluruh karyawan untuk selalu sehat dan bugar ketika sedang bekerja.

Selain mempunyai tugas untuk bertanggungjawab atas kesehatan karyawan, bagian kesejahteraan juga mempunyai tugas untuk mengatur penggajian karyawan. Di slip penggajian tersebut sudah tertera bonus, tunjangan, dan lain sebagainya.

III. SERIKAT PEKERJA-PT INDUSTRI KERETA API (INKA)

A. TENTANG SP-INKA

Perwujudan dari peran serta Pegawai PT Industri Kereta Api dalam merealisasikan cita-cita bangsa Indonesia dengan memanifestasikan dalam kehidupan industrial, dimana Karyawan bekerja untuk memenuhi kesejahteraan pribadi dan keluarganya dengan senantiasa menciptakan ketenangan dalam bekerja dan menjaga kelangsungan Perusahaan. Kesadaran tersebut menjadi modal dasar dalam mengelola aset-aset Perusahaan yang pada hakekatnya merupakan amanah yang dipercayakan rakyat Indonesia kepada Karyawan. Dengan demikian Karyawan PT Industri Kereta Api senantiasa membangun wawasan yang bersendikan nilai dan jiwa profesionalisme dalam mengemban amanah dengan sebaik-baiknya.

Bertolak dari cita-cita yang sama dan kehendak untuk menghimpun diri, maka Pegawai PT Industri Kereta Api (Persero) secara bersama-sama membentuk suatu perserikatan yang disusun berdasar kepada Anggaran Dasar Serikat Pekerja PT Industri Kereta Api (Persero), seperti yang tertuang dalam hasil keputusan musyawarah Keputusan Nomor : MU.01/KEP/SP/2011. Organisasi ini bernama Serikat Pekerja PT Industri Kereta Api, yang disingkat dengan SP-INKA, didirikan tanggal 9 Oktober 1999. Serikat pekerja merupakan serikat yang menghimpun karyawan PT Industri Kereta Api (Persero). Fungsi dari SP-INKA adalah:

1. Sebagai wadah penghimpun, pemersatu serta media menyalurkan hak Anggota sebagai warga negara untuk berserikat dan menyampaikan pendapat.

2. Sebagai wahana komunikasi antara Anggota SP-INKA dengan pihak Manajemen PT Industri Kereta Api (Persero), yaitu menampung & memperjuangkan aspirasi Anggota terutama yang berkaitan dengan hak & kewajiban Anggota, serta sebagai media bagi Manajemen PT Industri Kereta Api (Persero) untuk menginformasikan program kerja, kinerja dan kebijakan Perusahaan.
3. Sebagai wahana bagi Anggota bersama-sama dengan Manajemen PT Industri Kereta Api (Persero) untuk berperan serta dalam membangun dan mengembangkan Perusahaan, melalui peningkatan budaya, disiplin, kualitas serta produktivitas kerja.
4. Sebagai pelindung dan pembela hak Anggota serta untuk meningkatkan kesejahteraan Anggota beserta keluarganya.
5. Sebagai pendorong dan pemrakarsa pembaharuan, dengan menyelenggarakan kegiatan yang konstruktif kearah kemajuan.

Sedangkan tujuan dari SP-INKA adalah turut serta secara aktif merealisasikan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan dan Pembukaan UUD 1945, menghimpun dan mempersatukan anggota, memupuk rasa setia kawan serta mempererat tali persaudaraan, melaksanakan Hubungan Industrial Pancasila guna menciptakan ketentraman dan ketenangan kerja demi kelangsungan perusahaan, melindungi, membela serta memperjuangkan hak-hak dan kepentingan anggota demi peningkatan kesejahteraan anggota beserta keluarganya, mengupayakan peningkatan ketrampilan, pengetahuan dan produktivitas anggota.

Hak-hak dan kewajiban menurut Keputusan Musyawarah Umum Serikat Pekerja PT Industri Kereta Api (INKA), sebagai berikut:

Pasal 13

Hak-hak Anggota

1. Hak untuk memilih dan dipilih
2. Hak untuk berbicara, menyampaikan pendapat dan saran untuk kemajuan SP-INKA maupun Perusahaan
3. Hak untuk mendapatkan bantuan, bimbingan, perlindungan dan pembelaan dari SP-INKA, serta berhak untuk mendapatkan keterangan mengenai perkembangan SP-INKA.
4. Hak untuk aktif dalam melaksanakan semua keputusan SP-INKA
5. Dalam kondisi tertentu Anggota berhak meminta dilaksanakan Musyawarah Istimewa.

Pasal 14

Kewajiban Anggota

1. Mematuhi dan melaksanakan Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga serta keputusan-keputusan SP-INKA
2. Membela dan menjunjung nama baik SP-INKA
3. Membayar uang pangkal, iuran Anggota dan keputusan lain yang telah ditetapkan SP-INKA
4. Menghadiri rapat, pertemuan serta kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan SP-INKA
5. Melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah ditetapkan SP-INKA.

Usaha dari lembaga SP-INKA adalah meningkatkan peran serta Anggota dalam rangka mensukseskan pembangunan Nasional, untuk mewujudkan cita-cita Proklamasi Kemerdekaan dan Pembukaan UUD 1945, menyusun dan melaksanakan peraturan-peraturan Perusahaan dan kesepakatan PKB kerja, terutama dibidang

ketenagakerjaan yang sesuai dengan hak-hak Karyawan dan kepentingan Perusahaan, demi ketenangan dan kelancaran kerja bersama-sama dengan Manajemen PT INKA (Persero), mengusahakan terciptanya syarat-syarat kerja dan kondisi kerja yang layak bagi Karyawan, dan memberi kesempatan Karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan perilaku kerja, bekerja sama dengan Instansi Pemerintah, Swasta serta Organisasi lain untuk melaksanakan usaha-usaha yang tidak bertentangan dengan azas dan tujuan SP-INKA.

B. BENDERA DAN LAMBANG

Bendera : Bendera Merah Putih sebagai bendera Nasional, disamping itu SP-INKA mempunyai panji berwarna putih sebagai warna dasar, dengan lambang SP-INKA ditengahnya.

Lambang :

1. Lambang SP-INKA terdiri dari unsur-unsur sebagai berikut :
 - a. Roda gigi warna hitam, berjumlah 9 buah
 - b. Logo PT INKA (Persero), yang terletak di dalam roda gigi
 - c. Padi dan Kapas berjumlah 10 buah terletak di sebelah kiri dan padi berjumlah 9 butir terletak di sebelah kanan
 - d. Rantai berwarna emas
 - e. Pita berwarna merah dan putih, dengan tulisan SP-INKA.
2. Lambang SP-INKA beserta artinya akan diuraikan pada Lampiran IV Surat Keputusan ini, Keputusan Nomor : MU.03/KEP/SP/99

C. BENDERA DAN LAMBANG SERIKAT PEKERJA PT INDUSTRI KERETA

API

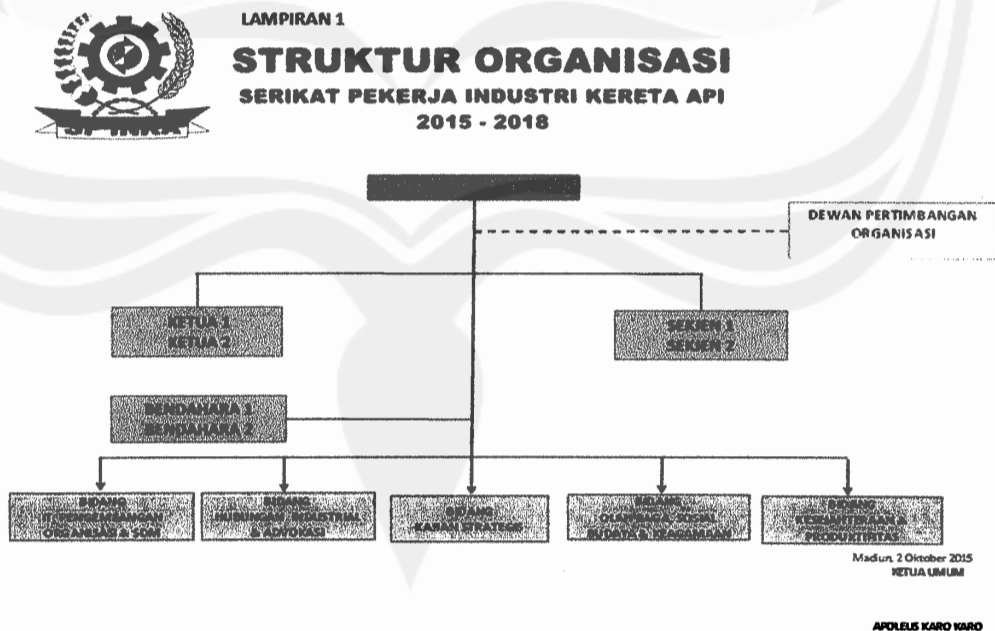


Gambar.7: Logo SP-INKA
Sumber: Dokumen SP-INKA

1. Bendera SP-INKA mempunyai warna dasar Putih, diartikan sebagai kesucian atau kebersihan jiwa.
 - Bahwa SP-INKA dalam melaksanakan aktivitasnya untuk mencapai tujuan akan berusaha dengan cara-cara yang baik dan benar.
 - Bahwa SP-INKA hanya akan membela dan memperjuangkan yang benar menurut peraturan atau kesepakatan yang berlaku.
2. Roda Gigi berwarna hitam, diartikan sebagai lambang produktivitas.
 - Bahwa SP-INKA berusaha untuk ikut mewujudkan peningkatan produktivitas Perusahaan dengan melambangkan Perilaku dan Budaya Kerja yang Positif para Anggotanya.
 - Warna hitam diartikan sebagai keteguhan atau semangat untuk tetap memegang dan melaksanakan komitmen bersama.
3. Padi dan Kapas, diartikan sebagai lambang kesejahteraan.
 - Bahwa salah satu tujuan SP-INKA adalah untuk meningkatkan kesejahteraan Anggota dan Keluarganya, serta demi kemajuan Perusahaan.

4. Rantai, diartikan sebagai pengikat dan pemersatu semangat dan rasa persaudaraan diantara para Anggota, sedangkan warna emas melambangkan Kejayaan atau Kemajuan SP-INKA.
5. Logo PT INKA (Persero) di dalam roda gigi diartikan bahwa SP-INKA berdiri di lingkungan PT INKA (Persero) dan beranggotakan Karyawan PT INKA (Persero), serta bekerja sama dengan Manajement PT INKA (Persero) untuk mewujudkan Kemajuan Perusahaan.
6. Pita berwarna Merah dan Putih dengan tulisan SP-INKA, diartikan bahwa segala aktivitas SP-INKA mendasarkan pada hukum dan peraturan Pemerintah yang berlaku.
7. Roda Gigi berjumlah 9 buah, Kapas berjumlah 10 buah dan Padi berjumlah 9 butir diartikan sebagai tanggal berdirinya SP-INKA, yaitu 9 Oktober 1999.

D. STRUKTUR ORGANISASI SP-INKA



Gambar.8: Struktur Organisasi SP-INKA
Sumber: Dokumen SP-INKA

BAB III

HASIL PELAKSANAAN DAN ANALISIS KKL

3.1 Deskripsi Hasil Pelaksanaan Kuliah Kerja Lapangan

3.1.1 Deskripsi *Public Relations* menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Menurut hasil wawancara dengan Yulia Whirdawati mengenai definisi *Public Relations*, *Public Relations* adalah seorang humas yang harus atau mempunyai kewajiban untuk memberikan informasi secara benar dan *fair* kepada masyarakat luar yang ingin mengetahui tentang perusahaan. Jadi pada intinya seorang humas harus menguasai tentang potret perusahaan sehingga ketika masyarakat awam bertanya atau ingin mengetahui tentang perusahaan, pihak humas bisa langsung memberitahu dan menjelaskan. Selain itu menurut Yulia Whirdawati selaku anggota divisi humas bagian PKBL (Program Kemitraan dan Bina Lingkungan) mengatakan bahwa:

“seorang humas itu harus mendampingi direksi ketika perusahaan sedang melakukan pameran di dalam negeri atau diluar negeri. Tidak hanya itu, harusnya humas juga mendampingi perusahaan ketika perusahaan sedang melakukan peluncuran kereta, jadi ya harusnya tahu seluruh produk-produk INKA, tahu sedang melakukan proyek apapun yang dikerjakan sama perusahaan. Dan juga harus tahu direksinya lagi kemana, jadi ketika ada tamu luar yang mencari direksi ya bisa digantikan dulu. Ya harusnya sekretariat dan humas itu kerjasama”

Sebagai seorang *Public Relations* harus mampu menjalin komunikasi yang baik dengan setiap anggota karyawan karena setiap karyawan mempunyai sifat yang berbeda-beda. Oleh karena itu, seorang *Public Relations* harus mampu mengerti dan memahami sifat-sifat karyawan tersebut. Kegiatan yang dilakukan

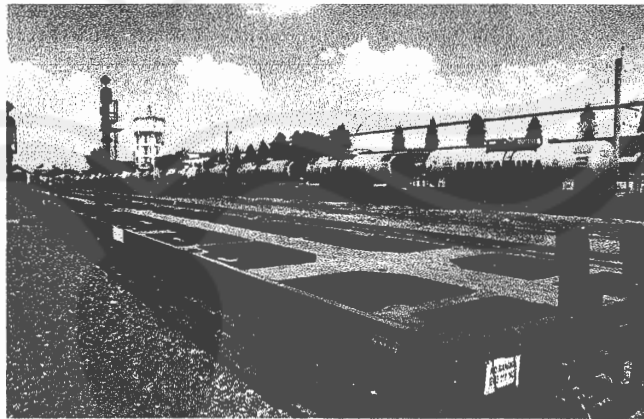
humas PT Industri Kereta Api (Persero) secara umum adalah berusaha memperkenalkan perusahaan kepada masyarakat luar dengan menjawab setiap pertanyaan tentang perusahaan. Selain itu, PT Industri Kereta Api (Persero) juga melayani kunjungan dari sekolah-sekolah atau universitas yang biasanya dilakukan setiap hari Selasa, Rabu atau Jumat. Dalam hal ini, peran seorang humas adalah membimbing tamu untuk memperkenalkan tentang perusahaan. Selain melayani kunjungan, humas di PT Industri Kereta Api (Persero) juga mengawal para wartawan yang meliput tentang perusahaan supaya berita yang diterbitkan bukan berita yang buruk tentang perusahaan melainkan berita yang mengangkat citra positif perusahaan.

Menurut narasumber yang sama, Yulia Whirdawati, humas di PT Industri Kereta Api (Persero) belum menjalankan atau belum mengetahui tentang salah satu teori yang menjelaskan bahwa seorang *Public Relations* merupakan jembatan komunikasi antara karyawan dan atasan. Menurut beliau, hal yang berkaitan tentang karyawan semuanya dijalankan oleh bagian SDM dan juga lembaga Serikat Pekerja yang berfungsi untuk menyeimbangkan aturan-aturan agar sesuai dengan hak asasi karyawan. Selain itu, lembaga ini juga berguna untuk menampung aspirasi dari karyawan ketika ada karyawan yang ingin menyampaikan keluhannya. Narasumber juga menjelaskan bahwa yang bertanggungjawab atas perekrutan karyawan adalah divisi SDM bagian Pengembangan Organisasi dan Sistem, tidak hanya divisi SDM, divisi lainnya seperti Humas dan IT juga ikut membantu perekrutan karyawan tersebut. Salah satu kegiatan humas di PT Industri Kereta Api (Persero) adalah melakukan

kegiatan publikasi kepada para calon karyawan. Humas berusaha mempublikasi pengumuman rekrutmen karyawan baru melalui website PT Industri Kereta Api (Persero). Tidak hanya itu, setiap berita – berita yang *up to date* tentang PT Industri Kereta Api (Persero) juga di *share* ke website PT Industri Kereta Api (Persero) supaya masyarakat atau investor yang mengakses website tersebut bisa mengetahui tentang perusahaan. Kegiatan yang dilakukan oleh divisi humas antara lain:

1. Publikasi

Publikasi yang dilakukan oleh humas PT Industri Kereta Api (Persero) adalah mempublikasi hasil dokumentasi atau foto-foto kerangka kereta api, gerbong kereta api yang akan dijual. Publikasi dilakukan dengan menggunakan website PT Industri Kereta Api (Persero).



Gambar.9: Tampilan Gerbong Datar

Sumber: Website BUMN PT INKA



Gambar.10: Tampilan gerbong *flat wagon for Singapore*

Sumber: Website BUMN PT INKA



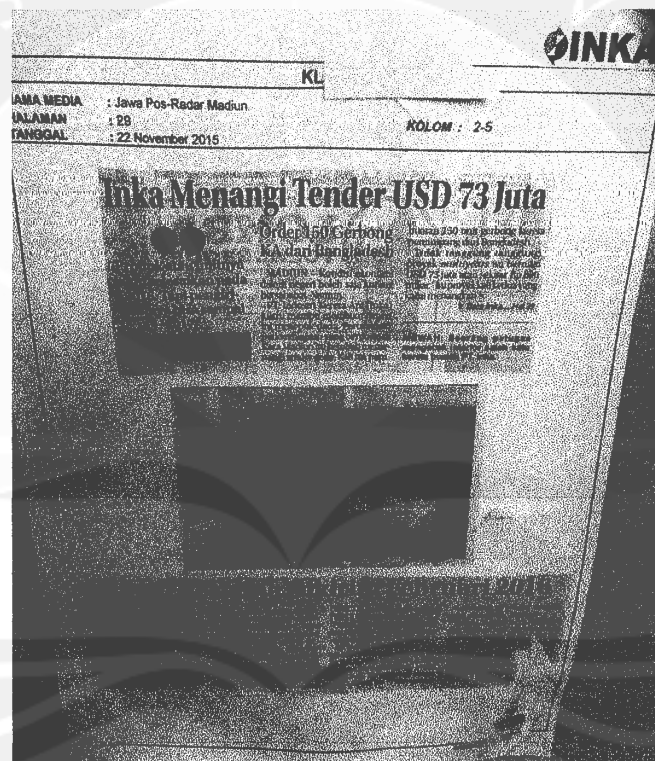
Gambar.11: Tampilan gerbong kereta

Sumber: Website BUMN PT INKA

2. Kliping Berita

Kegiatan yang sering dilakukan oleh pihak humas adalah membaca berita di koran atau ada pemberitaan di media *online* tentang perusahaan. Kegiatan ini juga dilakukan oleh pihak humas di PT Industri Kereta Api (Persero). Ketika pihak humas menemukan pemberitaan tentang perusahaan terkait dengan produk-produk PT Industri Kereta Api (Persero) atau pemberitaan terkait tentang perusahaan akan di kliping oleh pihak

humas. Salah satu kegiatan humas adalah kliping berita. Biasanya divisi humas mengkliping berita terkait dengan pemberitaan tentang PT Industri Kereta Api (Persero) atau tentang PT Kereta Api Indonesia. Kliping yang sudah jadi, oleh pihak humas ditempel di papan pengumuman.



Gambar.12: Contoh Kliping PT INKA
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016

3. Dokumentasi

Divisi humas juga biasanya memfoto-foto kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan. Misalnya ketika ada kunjungan dari sekolah atau universitas lain. Lalu ketika PT Industri Kereta Api akan menjual mesin kereta atau kereta biasanya humas disini mengambil beberapa foto lalu di

upload atau share di website PT Industri Kereta Api. Begitu pula ketika ada pesanan untuk membuat kereta, divisi humas mengambil gambar mulai dari pengecekan mesin kereta yang dilakukan di gedung Tes Statis dan juga saat roda kereta sedang ditimbang. Selain itu, kegiatan dokumentasi lainnya adalah salah satu anggota humas yang mengikuti *test run* atau untuk mengetest kereta baru yang siap untuk diluncurkan. Biasanya humas memfoto keadaan di kereta atau bentuk kereta.

4. Mengawal kunjungan

Divisi humas biasanya mengawal kunjungan-kunjungan dari sekolah atau universitas untuk berkeliling pabrik dan melihat pembuatan kereta. Mulai dari merangkai mesin, penyusunan atap kereta sampai kereta itu siap untuk diluncurkan. Selain mengawal rombongan kunjungan, seorang humas juga tidak lupa untuk mendokumentasikan kegiatan kunjungan pada hari tersebut.

Kunjungan yang sering datang ke perusahaan kebanyakan berasal dari siswa SMK. Salah satu contoh siswa SMK yang pernah diterima oleh perusahaan untuk melakukan *tour* berasal dari SMK Teknologi Balung. Dalam *tour* tersebut, siswa SMK diberikan presentasi mengenai perusahaan. Lalu setelah diberikan presentasi, siswa SMK tersebut diarahkan untuk *tour* perusahaan. Biasanya perusahaan membuka kunjungan setiap seminggu sekali atau dua kali pada hari Selasa atau Rabu. Kunjungan itu dimulai pada pukul 08.00 hingga 11.30. Sebelum memulai kunjungan pihak humas ikut memberikan informasi sedikit mengenai

company profile perusahaan yang biasanya dilakukan di aula PT INKA dan juga pihak humas memberikan informasi terkait dengan keamanan ketika sedang melakukan kunjungan, seperti harus memakai helm pelindung, harus berjalan di garis merah, dan juga berhati-hati dengan alat-alat atau bahan-bahan yang ada disekitar pabrik.

5. *Identity Media*

Dalam teori *identity media*, *identity media* berfungsi untuk menjalin hubungan baik dengan media. Beberapa acara yang diadakan oleh PT Industri Kereta Api (Persero) ini juga selalu berusaha untuk melibatkan kehadiran dari wartawan media, baik itu wartawan media cetak maupun media televisi. Event yang pernah dijalankan oleh perusahaan dan mengundang media adalah HUT INKA. Pada acara tersebut, ada beberapa media cetak yang diundang oleh PT Industri Kereta Api (Persero) untuk meliput acara tersebut. Salah satu acara yang pernah diliput ketika HUT INKA adalah acara puncak dalam HUT perusahaan tersebut. Acara puncak dalam HUT INKA adalah acara jalan santai. Rute yang dilewati jalan santai tersebut melewati rute *car free day* di jalan Pahlawan kota Madiun. Media cetak yang bekerja sama dengan PT Industri Kereta Api (Persero) adalah Jawa Pos dan Kompas. Sedangkan media televisi yang bekerja sama dengan PT Industri Kereta Api (Persero) adalah MetroTV, TV One, dan RCTI. Tidak hanya media cetak dan televisi, beberapa media online pun juga ikut meliput *event* tersebut. Contoh media online yang meliput *event* tersebut adalah madiunpos.com (Lampiran 2)

3.1.2 Deskripsi Karyawan menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Menurut hasil wawancara informal dengan dua orang dari divisi SDM.

Narasumber mengatakan bahwa,

“karyawan itu adalah human capital, dia bukan lagi sesuatu yang diberdayakan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan bisa berdiri karena karyawan merupakan aset yang penting yang dimiliki oleh perusahaan, sesuatu yang berharga bagi perusahaan. Ketika ada salah satu karyawan di satu unit yang mempunyai masalah, pasti satu unit tersebut akan kena imbasnya, kerjaan menjadi kacau, yang terpenting adalah melakukan komunikasi supaya masalah tersebut cepat selesai dan tidak mengganggu pekerjaan di satu unit tersebut”.

Sedangkan pendapat karyawan menurut narasumber lainnya adalah

“karyawan itu ada dua jenis, kalo dilihat dari prosesnya ada karyawan tetap dan tidak tetap. Karyawan tetap adalah karyawan organik yang proses perekrutannya dari awal sampai akhir, proses penggajian dan juga statusnya tetap dari perusahaan. Sedangkan karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang dilihat dari perjanjian waktunya”.

Menurut pendapat kedua narasumber diatas, bisa ditarik kesimpulan bahwa karyawan merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan meskipun ada beberapa jenis karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero).

3.1.3 Definisi Hubungan Karyawan Menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Penulis sudah memaparkan bahwa setiap hal yang menyangkut karyawan tidak hanya dihandle oleh divisi SDM, akan tetapi dihandle juga oleh bagian Serikat Pekerja. Dalam divisi SDM ada beberapa macam-macam bagian lingkup pekerjaan. Masing-masing bagian dalam divisi SDM sudah dijelaskan tugasnya pada Bab II. Bagian serikat pekerja ini mempunyai tujuan yaitu untuk merealisasikan cita-cita bangsa Indonesia dengan memanifestasikan dalam kehidupan industrial, dimana seorang karyawan bekerja untuk memenuhi kesejahteraan pribadi dan keluarganya dengan senantiasa menciptakan ketenangan

dalam bekerja dan menjaga kelangsungan perusahaan. Jadi dalam hal ini, serikat pekerja merupakan organisasi yang membela hak-hak dan kewajiban seorang karyawan. Menurut wawancara dengan Senior Manager di serikat pekerja, Apoleus, mengatakan bahwa organisasi serikat pekerja ini juga merupakan jembatan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan maupun perusahaan dengan karyawannya. Ketika ada masalah antara karyawan dengan perusahaan, serikat pekerja akan memberikan solusi maupun masukan supaya hubungan karyawan dengan perusahaan menjadi lebih baik lagi. Beberapa karyawan pernah mendapat surat peringatan yang cukup parah, tetapi ketika karyawan tersebut menceritakan atau meminta pendapat ke organisasi tersebut dan organisasi tersebut masih bisa mengatasinya maka karyawan tersebut akan terbebas dari surat peringatan. Beliau juga mengatakan bahwa, setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan bagi karyawan adalah untuk menciptakan dan mewujudkan hubungan yang harmonis antara pimpinan organisasi dengan para karyawan. Hal ini dilakukan dengan upaya membina hubungan yang sudah baik dan upaya mencegah terjadinya hubungan yang retak.

3.1.4 Deskripsi Aktivitas Hubungan Karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero)

Aktivitas hubungan karyawan dalam PT Industri Kereta Api (Persero) tidak hanya dihandle oleh bagian SDM tetapi juga dibantu oleh unit kerja Serikat Pekerja. Serikat Pekerja merupakan organisasi yang mewakili para karyawan yang masuk dalam anggota Serikat Pekerja. Serikat pekerja merupakan organisasi yang berdiri sendiri yang bertugas untuk menyeimbangkan manajemen ketika

manajemen mempunyai peraturan yang tidak sesuai dengan hak – hak dan kewajiban para karyawan. Dalam hal ini, serikat pekerja bermaksud untuk membantu setiap karyawan yang mempunyai permasalahan dan tugas serikat pekerja adalah meringankan permasalahan dari karyawan tersebut. Tetapi, ketika karyawan yang bukan merupakan anggota dari serikat pekerja mempunyai permasalahan, pihak serikat pekerja tidak bisa membantu meringankan permasalahan tersebut. Anggota serikat pekerja yang dimaksudkan disini adalah karyawan tetap PT Industri Kereta Api (Persero) yang masih aktif bekerja di PT Industri Kereta Api (Persero). Setiap keluhan, kritik dan saran dari karyawan akan ditampung oleh unit kerja Serikat Pekerja. Serikat pekerja akan menyalurkan keluhan dari karyawan ke bagian SDM. Lalu, dibahas bersama untuk menyelesaikan dan menanggapi keluhan dari karyawan tersebut. Jadi, serikat pekerja ini merupakan jembatan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan. Serikat pekerja mempunyai tugas untuk membela hak-hak dan kewajiban setiap karyawan.

Ada beberapa aktivitas yang dijalankan dengan para karyawannya di PT Industri Kereta Api (Persero), aktivitas tersebut ada yang dijalankan secara rutin dan ada yang dijalankan ketika hari-hari penting seperti HUT PT Industri Kereta Api (Persero), acara 17 Agustus. Aktivitas Hubungan Karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero), meliputi:

1. *On The Job Training* (OJT)

OJT merupakan pelatihan bagi karyawan baru yang dijalankan oleh Bagian Diklat dan Evaluasi. Pelatihan ini dilakukan secara berkala. Untuk

memperoleh sumber daya manusia yang dapat memenuhi kualifikasi, salah satu cara yang bisa dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memberikan karyawan program pelatihan (training). Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan, khususnya bagi karyawan baru. Pelatihan yang dilakukan perusahaan juga merupakan upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi diharapkan pencapaian kinerja yang lebih baik. Tujuan dari pelatihan ini adalah untuk memperbaiki motivasi dan kinerja karyawan. Apalagi bagi karyawan baru yang mereka berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan perusahaan, peraturan perusahaan dan budaya yang ada di perusahaan.

2. Apel Pagi

Kegiatan ini rutin dilakukan setiap pagi hari yang dimulai pada pukul 07.30 oleh masing-masing divisi yang berada di kantor, yaitu divisi Perencanaan dan Pengendalian Proyek (P3), Pemasaran, Logistik, Desain, Teknologi Produksi, IT, SDM, PPGA, Satuan Pengawasan Internal, Keuangan. Biasanya sebelum memulai kegiatan atau aktivitas, seluruh anggota karyawan dari masing-masing divisi menyanyikan *Jingle* PT Industri Kereta Api (Persero), seperti berikut:

“Industri Kereta Api, Siap membangun negeri. Bekerja dan berjuang bagi pertiwi. Dalam semangat persatuan, mencapai tujuan mulia. Bersama ‘tuk berkarya untuk negara. Integritasmu ‘tuk pengabdianmu meningkatkan mutu. Menjunjung tinggi profesionalisme. Majulah, Jayalah, INKA Indonesia”.

“Apa kabar INKA? Luar biasa. Semangat, Kerja, Sukses”

Setelah selesai menyanyikan *Jingle*, mulai dari kepala divisi, senior manager atau manager hingga staf bergantian untuk memimpin apel pagi untuk menyampaikan informasi kepada karyawan tentang informasi perusahaan atau informasi terkini, target-target pekerjaan yang harus dilakukan dan juga menginformasikan *deadline* yang harus dikerjakan. Biasanya apel pagi tersebut bersifat interupsi.

Sedangkan untuk bagian produksi atau workshop juga tetap melakukan *briefing* tetapi mereka tidak menggunakan *Jingle*. Hal ini dilakukan agar setiap divisi menjadi memahami apa saja yang harus mereka lakukan pada saat memulai bekerja.

3. Apel Besar atau Halal Bihalal

Apel besar dilakukan setiap setelah seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) libur bersama. Seperti yang dilakukan pada tanggal 4 Januari 2016. Pada umumnya apel ini sama dengan apel bersama hanya saja apel ini diperuntukkan untuk seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero). Jika apel bersama hanya dilakukan per masing-masing divisi, apel besar ini dilakukan untuk seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero). Pemimpin apel juga menyampaikan interuksi untuk semua karyawannya kegiatan yang harus dikerjakan pada hari tersebut dan proyek yang sedang dijalankan. Setelah apel selesai dijalankan, biasanya diakhiri dengan bersalam-salaman dengan seluruh karyawan.

Menurut Diah, acara seperti sangat penting supaya antara karyawan satu dengan lainnya bisa menjalin keakraban. Karena menurut beliau, ada beberapa karyawan di divisi A dan divisi B yang kurang akrab dan kurang mengenal satu sama lain. Untuk itu, acara halal bihalal memberikan efek yang positif bagi hubungan antar karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero).

4. Senam Bersama

Kegiatan yang rutin dilakukan oleh seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) adalah senam bersama. Senam bersama dilakukan di halaman arca parkir setiap hari Jumat pukul 06.30. Kegiatan senam bersama ini diadakan oleh divisi SDM bagian Kesejahteraan. Senam yang dilakukan adalah senam kebugaran jasmani dan juga senam aerobik. Tetapi senam yang sering dilakukan adalah senam aerobik. Gerakan-gerakan yang dibrikan pada saat senam aerobik juga gerakan yang memberikan semangat dan lagu-lagu pengiring senam pun juga lagu yang mempunyai tempo cepat atau lagu-lagu yang populer. Menurut penulis manfaat dari senam aerobik tersebut adalah membuat karyawan-karyawan yang mengikuti senam menjadi semangat dan ceria dikarenakan gerakan yang cepat dan semangat. Dengan adanya senam tersebut membuat karyawan menjadi lebih semangat dalam bekerja. Setiap minggunya, instruktur atau pemimpin dalam senam tersebut berganti-ganti karena memanggil instruktur dari luar. Divisi SDM bagian Kesejahteraan ini mengupayakan agar semua karyawan tetap sehat dan bersemangat dalam

bekerja. Untuk itu bagian kesejahteraan mengharapkan agar seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) bisa mengikuti senam bersama ini.

5. Cek Kesehatan atau *Medical Check-Up*

Kegiatan lain yang melibatkan seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) adalah cek kesehatan. Cek kesehatan ini tidak dilakukan dengan rutin, biasanya sebulan sekali atau dua kali. Cek kesehatan ini wajib diikuti oleh seluruh karyawan PT Industri Kereta Api (Persero) untuk mengetahui kesehatan masing-masing karyawan. Kegiatan ini dijalankan oleh bagian kesejahteraan. Contoh cek kesehatan yang dijalankan salah satunya dengan cara senam bersama seperti terapi bagi usia 50 tahun keatas atau usia berapapun yang kurang sehat, seperti senam yoga. Kebanyakan karyawan yang mengikuti senam ini adalah karyawan yang mempunyai sakit kolesterol dan sebagainya. Senam yoga ini bermanfaat untuk melatih kekuatan yang dapat membangun otot orang tua untuk lebih kuat dan meningkatkan metabolisme tubuh. melatih keseimbangan yang berguna untuk membangun dan menguatkan otot kaki. Latihan ini bermanfaat untuk mencegah osteoporosis dan meminimalisir risiko stroke. Dan juga melatih peregangan yang dapat memberikan kebebasan bergerak yang memungkinkan untuk lebih aktif di usia senja.

Beliau juga menambahkan bahwa cek kesehatan ini dilakukan di aula PT Industri Kereta Api (Persero). Selain itu, biasanya bagian

kesejahteraan juga melakukan kegiatan donor darah kepada seluruh karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero).

Pemeriksaan ini diselenggarakan bagi tenaga kerja yang mempunyai gejala-gejala gangguan kesehatan pada saat *general check-up*, tenaga kerja yang sering absen karena keluhan kesehatan dan tenaga kerja yang hendak dikirim keluar negeri dalam rangka tugas dinas. Tes yang biasa dilakukan adalah tes kesehatan yang paling mendasar, seperti cek tekanan darah atau tensi, detak jantung, tingkat pernapasan, tes gula darah dan kolesterol. Pengajuan pemeriksaan kesehatan khusus diajukan oleh Kepala Departemen yang bersangkutan kepada K3LH dengan tembusan Departemen SDM secara tertulis menggunakan formulir, setelah dianalisis bahwa yang bersangkutan perlu pemeriksaan kesehatan khusus, maka atas persetujuan Direksi, K3LH akan menyampaikan Surat panggilan kepada Kepala Departemen yang bersangkutan dengan menggunakan formulir untuk mengirim tenaga kerja tersebut ke dokter periksa. Hasil dari pemeriksaan akan diberikan kepada Kepala Departemen untuk diberitahukan kepada tenaga kerja yang bersangkutan. (Wawan, 2010, Magang Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. INKA (Persero) Madiun. Fakultas Kedokteran UNS)

6. Upacara 17 Agustus

Untuk memperingati hari kemerdekaan Indonesia, pada tanggal 17 Agustus, PT Industri Kereta Api (Persero) selalu merayakan dengan melakukan upacara bersama seluruh karyawan dan anak perusahaan PT

Industri Kereta Api (Persero). Biasanya setelah upacara selesai, kegiatan selanjutnya yang dilakukan adalah halal bihalal atau bersalam-salaman dengan seluruh karyawan yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero). Gunanya adalah supaya jalinan silaturahmi antara karyawan satu dan yang lainnya bisa terus terjaga. Karena menurut pendapat salah satu narasumber, beliau mengatakan bahwa, tidak banyak cara untuk bisa mengenal karyawan yang lainnya kecuali dengan acara besar seperti upacara bersama atau apel pagi.

7. HUT INKA

Hari Ulang Tahun PT Industri Kereta Api (Persero) diperingati pada tanggal 29 Agustus. Biasanya setiap HUT, PT Industri Kereta Api (Persero) selalu mengadakan kegiatan bersama para karyawan-karyawannya atau bersama keluarga karyawan. Selain bersama keluarga karyawan dan para karyawan, PT Industri Kereta Api (Persero) juga membuka kegiatan tersebut untuk umum. Acara peringatan HUT tahun lalu diisi dengan berbagai kegiatan diantaranya sarasehan 'Antar generasi', donor darah, upacara peringatan dan juga berbagai lomba menarik seperti lomba fotografi, lomba desain logo, lomba bulu tangkis, lomba yel-yel antar divisi, lomba memasak dan banyak *fun games* lainnya.

Selain melibatkan karyawan internal PT Industri Kereta Api (Persero), lomba-lomba tersebut juga diikuti oleh kalangan pelajar SMA/SMK sederajat dan SMP/ Sederajat Kota madiun yaitu lomba pertandingan futsal dan lomba karya tulis ilmiah. Tidak hanya itu, HUT

tahun lalu juga diadakan upacara untuk memperingati peringatan HUT yang dilakukan bersamaan dengan pengukuhan karyawan OJT 2015 menjadi calon karyawan PT Industri Kereta Api (Persero). Selain itu, juga akan diumumkan SK Direksi tentang Karyawan Berprestasi. Acara dilanjutkan dengan panggung hiburan dan pelaksanaan lomba-lomba. Kegiatan lainnya, yaitu Donor Darah yang diselenggarakan di Sun City Mall dan diikuti sebanyak 116 peserta. Kegiatan donor darah ini bekerjasama dengan PMI Kota dan Kabupaten Madiun. Pada waktu yang bersamaan juga diselenggarakan Sarasehan Antar Generasi di Hotel Aston Madiun yang juga dihadiri oleh Direksi generasi sebelumnya.

Puncak acara HUT diselenggarakan jalan sehat. Jalan Sehat berhadiah ini diikuti oleh lebih dari 7000 peserta yang terdiri dari karyawan, tamu undangan dan umum. Acara dipimpin dan dibuka langsung oleh Direktur Utama PT Industri Kereta Api (Persero), R. Agus H. Purnomo. Untuk membuat acara HUT supaya lebih seru, setelah dilakukan jalan santai, biasanya ada beberapa acara yang dilakukan seperti karaoke atau hiburan musik selain itu, panitia membagikan kupon doorprize, untuk para karyawan dan keluarga karyawan biasanya juga diberi kupon bazaar sedangkan untuk masyarakat yang mengikuti kegiatan HUT PT Industri Kereta Api (Persero) akan diberi voucher belanja.

Media komunikasi internal yang digunakan oleh PT Industri Kereta Api untuk berkomunikasi dengan para karyawan adalah dengan menggunakan surat,

memo, papan pengumuman, speaker, menggunakan email karyawan juga aplikasi *Whatsapp*.

1. Surat

Media komunikasi internal yang masih sering digunakan di PT Industri Kereta Api (Persero) adalah surat. Media surat ini digunakan untuk memberitahukan pengumuman atau pemberitahuan khusus kepada karyawan-karyawan penting yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero). Pada saat penulis melakukan kegiatan KKL di bagian serikat pekerja, bagian serikat pekerja pun juga menggunakan surat sebagai media internal untuk memberitahukan pengumuman kepada bagian general manager dan direksi. (Lampiran 2)

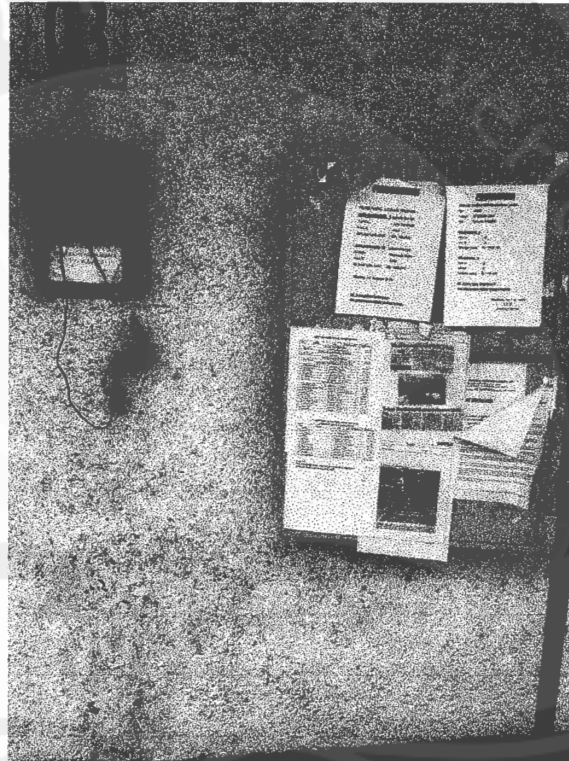
2. Memo

Memo digunakan untuk menyebarkan informasi dalam satu divisi atau untuk menyebarkan pesan singkat seperti ketika akan diadakan rapat atau pemberitahuan kepada seseorang dan biasanya ketika memo itu berisi pemberitahuan pasti juga akan dilampirkan informasi tentang pemberitahuan tersebut. Memo sering digunakan untuk menyebarkan ketika akan ada rapat bersama. (Lampiran 2)

3. Papan Pengumuman

Papan pengumuman yang ada di perusahaan berada di depan beberapa kantor divisi dan juga berada di sebelah *finger print*. Papan pengumuman disini berfungsi sebagai tempat untuk menempelkan klipng berita yang dibuat oleh divisi humas, pengumuman seputar tentang karyawan,

pengumuman lowongan pekerjaan bagi divisi yang membutuhkan karyawan baru atau lowongan pekerjaan untuk KOPINKA (Koperasi INKA). Kliping berita yang ditempel berfungsi untuk wacana bagi para karyawan untuk mengetahui berita terkini atau perkembangan seputar tentang perusahaan.



Gambar.13: Papan Informasi PT Industri Kereta Api (Persero)
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016

4. *Speaker Active*

Speaker active biasanya digunakan ketika ada informasi atau pengumuman secara mendadak, bagian humas akan mengumumkan informasi melalui *speakeractive* supaya seluruh *karyawan* yang ada di perusahaan bisa mendengar pengumuman tersebut.

5. Email PT Industri Kereta Api (Persero)

Email yang digunakan sebagai media komunikasi di PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada para karyawannya. Bahwa setiap karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero) diwajibkan untuk mempunyai email tersebut, karena ketika ada pengumuman yang akan diberitahukan di setiap divisi, karyawan tersebut bisa mendapatkan informasi dari atasan setiap divisi tersebut. Tidak hanya pengumuman setiap divisi, namun dengan adanya email karyawan tersebut, ketika karyawan membutuhkan data, data tersebut juga langsung bisa dikirim melalui email.

6. *Group Whatsapp*

Sudah banyak karyawan yang ada di perusahaan mempunyai handphone dengan *software* Android. Untuk itu di setiap divisi mempunyai *group whatsapp* sendiri – sendiri. Selain aplikasi yang mudah di download dan sangat mudah digunakan, aplikasi ini juga berfungsi untuk berkomunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya. Selain itu, supaya ketika ada informasi atau pengumuman bisa di *share* dengan lebih mudah. Dan aplikasi ini juga menunjang komunikasi antara karyawan satu dengan yang lainnya juga lebih mudah untuk terjalin.

Sedangkan di bagian serikat pekerja, *group whatsapp* juga digunakan untuk menyebarkan informasi kepada karyawan dengan jalaran yang lebih luas karena tidak semua karyawan yang mungkin mempunyai aplikasi *whatsapp*, untuk itu biasanya pesan disebarakan melalui perwakilan

anggota untuk menyebarkan informasi. Setiap perwakilan anggota mempunyai 10-20 orang oleh karena itu informasi terkait karyawan biasanya diberikan dulu kepada perwakilan anggota lalu dari perwakilan anggota menyebarkan informasi ke anggota tersebut.

Tidak hanya itu, para karyawan INKA juga membuat *group* sendiri untuk mereka yang mempunyai hobi yang sama. Misalnya ada salah seorang karyawan INKA yang menyukai motor. Maka mereka membuat *group* WA untuk berkomunikasi atau bertukar informasi tentang motor.

7. Arisan Karyawan

Arisan karyawan dalam PT Industri Kereta Api (Persero) dibagi menjadi kelompok arisan. Yang pertama arisan antar angkatan, arisan istri karyawan dan yang terakhir arisan yang dijalankan ketika ada kegiatan atau acara tertentu saja.

- a. Arisan karyawan se-angkatan, kegiatan ini merupakan kegiatan yang dijalankan oleh karyawan seangkatan. Manfaat dari dijalankannya kegiatan tersebut adalah supaya hubungan karyawan yang mempunyai angkatan sama tidak terputus. Jadi mereka melakukan kegiatan tersebut berdasarkan angkatan mereka diterima menjadi karyawan PT Industri Kereta Api (Persero). Tetapi, menurut pendapat beberapa narasumber, kegiatan tersebut kurang menambah ikatan yang erat dengan karyawan lainnya, karena mereka hanya dekat dengan karyawan yang satu angkatan saja bukan dengan karyawan yang berbeda angkatan.

- b. Arisan istri karyawan, arisan tersebut diadakan oleh istri-istri para karyawan yang bekerja di PT Industri Kereta Api (Persero). Tetapi sayangnya, arisan ini sudah ditiadakan karena kurangnya keterlibatan istri-istri karyawan yang tidak hadir dalam arisan tersebut. Oleh karena itu, arisan tersebut diganti dengan pertemuan istri karyawan. Biasanya dalam pertemuan tersebut dilakukan beberapa kegiatan, misalnya arahan tentang kesehatan, cara membuat bunga dari sedotan, bagaimana memasak yang sehat, dan lain-lain yang berkaitan mengenai ketrampilan atau memasak.
- c. Arisan yang ketiga merupakan arisan yang dilakukan ketika akan ada kegiatan yang dilakukan. Misalnya, pada waktu bulan puasa atau idul fitri, iuran yang ditentukan tergantung pada kebutuhan yang akan dibeli. Biasanya ada anggota kelompok yang menjadi bendahara untuk mensurvey menu makanan, selanjutnya akan ditentukan jumlah iuran masing-masing anggota setelah mengetahui jumlah biaya yang dikeluarkan untuk membeli makanan.

3.2 Deskripsi Kegiatan Kuliah Kerja Lapangan

Penulis melakukan kegiatan kerja lapangan dimulai pada tanggal 5 Februari, karena pada tanggal 4 Februari penulis baru bertemu dengan pihak di divisi SDM bagian penerimaan anak magang atau kerja praktek untuk mengurus kerja praktek selama satu bulan. Sebelum memulai, pihak SDM memberikan informasi bahwa pekerja praktek hanya bekerja setengah hari sampai pukul 11.30.

Penulis ditempatkan di Unit Kerja Serikat Pekerja karena sesuai dengan judul proposal KKL yang telah dikumpulkan kepada pihak SDM. Penulis juga diberikan ijin untuk bertanya-tanya seputar tentang kegiatan karyawan di bagian SDM. Pada hari pertama magang, penulis diperkenalkan oleh pembimbing selama melakukan magang, yaitu Apoleus dan juga diperkenalkan oleh perwakilan setiap divisi di PT Industri Kereta Api (Persero), yaitu admin Serikat Pekerja, anggota Bagian Umum, Bagian Humas, Bagian SDM, Bagian Logistik, Bagian IT dan masih banyak divisi lainnya. Setelah berkenalan, penulis mulai untuk bertanya mengenai lembaga Serikat Pekerja kepada admin di Serikat Pekerja, yaitu Ike. Ike menjelaskan bahwa serikat pekerja ini merupakan lembaga yang berdiri sendiri. Serikat pekerja mempunyai tugas untuk membela hak-hak dan kewajiban karyawan dan juga mengimbangi peraturan yang dibuat oleh bagian SDM. Biasanya setiap peraturan yang dibuat untuk karyawan, bagian SDM dan anggota inti Serikat Pekerja melakukan rapat bersama untuk membuat PKB (Perjanjian Kerja Bersama). Isi dari perjanjian tersebut adalah pembuatan aturan-aturan yang ditujukan kepada para karyawan yang dibuat dengan perjanjian antara Serikat Pekerja dengan divisi SDM, mereka harus sama-sama saling melengkapi dan juga memperhatikan situasi para karyawan, supaya tidak berat bagi karyawan untuk mentaati aturan dan supaya para karyawan juga bisa mengikuti peraturan yang diberlakukan di dalam perusahaan.

Penulis hanya melakukan sedikit kegiatan dikarenakan pada saat memulai magang, PT Industri Kereta Api (Persero) sedang mendapatkan proyek pembuatan kereta Bangladesh, untuk itu karena proyek tersebut sangatlah penting dan cukup

besar, penulis hanya diberikan kegiatan yang ringan. Selain itu, juga dikarenakan perusahaan baru saja mendapatkan cuti tahun baru, jadi beberapa karyawan juga belum banyak kegiatan yang dikerjakan.

Berikut adalah beberapa rangkaian kegiatan yang penulis lakukan selama KKL satu bulan di Unit Kerja Serikat Pekerja:

1. Membantu admin di Serikat Pekerja

Kegiatan yang dilakukan penulis hanya sekedar membantu kegiatan yang biasanya dilakukan oleh admin di Serikat Pekerja. Seperti, membuat undangan rapat, memo, memfotocopy undangan tersebut, membagikan undangan rapat atau memo.

Penulis hanya melakukan kegiatan yang bersifat teknis dan kegiatan yang tidak begitu susah, karena admin di Serikat Pekerja pun juga belum terlalu banyak kegiatan yang harus dilakukan. Kinerja dan kegiatan karyawan di bagian kantor pun juga belum banyak yang dilakukan karena baru saja menyelesaikan cuti bersama awal tahun. Berbeda dengan karyawan yang ada di bagian produksi, setelah hari pertama masuk mereka langsung mengerjakan proyek yang sudah direncanakan.

2. Menerima Kunjungan (kegiatan Humas PT Industri Kereta Api (Persero))

Selain membantu admin di Serikat Pekerja, penulis juga mengikuti kegiatan dari Humas PT Industri Kereta Api (Persero). Kegiatan yang dilakukan Humas PT Industri Kereta Api (Persero) salah satunya adalah menemani tamu yang melakukan kunjungan ke pabrik pembuatan kereta api (*tour*), disini Humas bertugas untuk menjelaskan atau menceritakan apa saja yang dikerjakan oleh

pekerja pabrik pembuatan kereta sekaligus mendokumentasikan kegiatan yang sedang berjalan. Penulis juga diberikan kesempatan untuk mengikuti kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh divisi Humas, seperti mengikuti anggota Humas yang sedang melakukan presentasi kepada siswa-siswa SMA atau SMK yang sedang melakukan kunjungan. Kegiatan yang rutin penulis ikuti selama melakukan kerja praktek adalah kegiatan dari divisi Humas yaitu menemani kunjungan dari siswa-siswi SMK atau SMA, yang kunjungan tersebut dilakukan seminggu sekali sampai dua kali pada hari Selasa dan Rabu atau Kamis, tetapi yang pasti dilakukan kunjungan adalah setiap hari Selasa dan Rabu. Disini penulis membantu mendokumentasikan kegiatan kunjungan tersebut. Pada hari Selasa minggu pertama melakukan kegiatan KKL, penulis menerima kunjungan dari SMK Teknologi Balung. Selain mendokumentasikan kegiatan tersebut penulis juga membantu menjelaskan ketika ada salah satu siswa SMK tersebut bertanya. Pada minggu berikutnya, penulis juga masih menerima kunjungan dari SMK dari Gresik dan juga SMK dari Bali.



Gambar.14: Siswa yang sedang melakukan kunjungan ke perusahaan
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016

3. Dokumentasi Penjualan Mesin Kereta dan Uji Kualitas Produk

Pada hari yang sama setelah melakukan mengawal kunjungan dengan siswa SMK, penulis diajak untuk mengikuti pengecekan bogie kereta api. Penulis juga mengikuti proses pengecekan bogie dan kereta api yang akan *diupload* ke website PT Industri Kereta Api (Persero). Bogie merupakan komponen penggerak utama dalam kereta. Kegiatan tersebut merupakan salah satu kegiatan dari Humas PT Industri Kereta Api (Persero) yang dilakukan untuk membantu proses penjualan mesin kereta ke para konsumen perusahaan. Setelah dilakukan pengecekan bogie, biasanya akan dilakukan percobaan kereta api di rel kereta api. Gunanya untuk mengetahui apakah mesin dan gerbong kereta sudah layak untuk dipasarkan atau belum. Uji ini dinamakan Tes Jalan (*Run Test*). Tes ini adalah tahap akhir dari uji kualitas produksi yang dilakukan dengan menjalankan rangkaian gerbong dan lokomotif kereta api di lintasan kereta api untuk mengetahui kelayakan jalan dari kereta api. Dalam melakukan uji kualitas produk, penulis juga mengikuti setiap rangkaian pengujian kualitas produk dengan mendokumentasinya.



Gambar.15: Pengecekan berat Roda Kereta
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016



Gambar.16: Pengecekan Bogie
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016

4. Mengikuti Rapat dari bagian Serikat Pekerja

Penulis juga mengikuti rapat yang diselenggarakan bagian serikat pekerja dan bagian SDM. Rapat tersebut membahas mengenai peraturan perjanjian bersama karyawan. Dimana peraturan tersebut didiskusikan dan dibicarakan bersama dengan divisi SDM supaya sesuai dengan kesejahteraan para karyawan. Ketika ada beberapa peraturan yang tidak sesuai dengan undang-undang tenaga

kerja maka peraturan tersebut akan dibahas dan dibicarakan lagi oleh pihak SDM dan Serikat Pekerja. Mereka mempunyai buku PKB (Perjanjian Kerja Bersama) dimana isi dari buku tersebut adalah peraturan-peraturan untuk para karyawan dan perundang-undangan mengenai tenaga kerja.

Dalam rapat yang diselenggarakan oleh divisi SDM dan bagian serikat pekerja, penulis mempunyai tugas sebagai notulen dan mendokumentasikan kegiatan rapat tersebut.



Gambar.17: Rapat bagian SDM dan Serikat Pekerja
Sumber: Dokumentasi Penulis, 2016

3.3 Analisis Hasil Pelaksanaan KKL

3.3.1 Analisis Konsep *Public Relations* menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Menurut Denny Griswold dalam Soemirat (2012:12) yang mengungkapkan tentang fungsi *Public Relations*, yaitu:

“Public Relations is the management functions which evaluate public attitude, identifies the policies and procedures of an individual organization with the public interest and plans excutes a program action to earn public understanding and acceptance”.

Yaitu, bahwa fungsi manajemen yang mengevaluasi publik, memperkenalkan berbagai kebijakan dan prosedur dari suatu individu atau organisasi berdasarkan kepentingan publik, dan membuat perencanaan, dan melaksanakan suatu program kerja dalam upaya memperoleh pengertian dan pengakuan publik.

Sedangkan menurut Effendy (1992:23), yang mengutip pernyataan IPRA (The Internasional *Public Relations* Association) mengatakan bahwa:

“Hubungan Masyarakat adalah komunikasi dua arah antara organisasi dengan tujuan manajemen dengan meningkatkan pembinaan kerjasama dan pemenuhan kepentingan bersama”.

Teori tersebut memberikan gambaran humas sebagai sarana penghubung komunikasi antara perusahaan dengan karyawan. Tetapi sayangnya, teori tersebut tidak sesuai dengan praktik humas yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero). Menurut pengamatan penulis selama melakukan kegiatan KKL di perusahaan, penulis melihat bahwa humas yang ada di perusahaan lebih fokus dengan publik eksternalnya, karena bisa dilihat bahwa PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan perusahaan manufaktur dimana, perusahaan tersebut berfokus dengan jasa pembuatan kereta api, oleh sebab itu humas perusahaan hanya berfokus kepada hubungan dengan investor, hubungan dengan media ketika ada media yang ingin meliput seputar proyek yang akan dikerjakan oleh perusahaan, hubungan dengan para pelanggannya, mengawal kunjungan dan melakukan presentasi ketika ada kunjungan sekolah-sekolah untuk melihat pabrik perusahaan. Meskipun seharusnya sebagai humas juga harus memperhatikan publik internalnya, tetapi dalam perusahaan ini, semua yang berhubungan dengan

karyawan di pegang oleh divisi SDM dan Serikat Pekerja. Dalam hal ini, divisi SDM memang lebih dominan daripada humas yang ada dalam perusahaan, tetapi humas PT Industri Kereta Api (Persero) juga ikut ambil bagian dalam *menghandle* karyawan meskipun tidak terlalu kentara, seperti mengumumkan kegiatan atau pengumuman kepada seluruh karyawan melalui *speaker active*.

Public Relations merupakan fungsi manajemen dan dalam struktur organisasi *Public Relations* merupakan salah satu bagian atau divisi dari organisasi. Oleh sebab itu, tujuan dari *Public Relations* sebagai bagian struktural organisasi tentu saja tidak bisa lepas dari tujuan organisasinya sendiri. Tujuan dari kegiatan *Public Relations*-nya sendiri oleh Oxley yang dikutip oleh Iriantara (2004:57) mengatakan, “Tujuan *Public Relations* yaitu mengupayakan dan memelihara saling pengertian antara organisasi dan publiknya”. Dalam pengertian tersebut, perusahaan sudah menjalin pengertian dan hubungan yang baik dengan organisasi maupun dengan publiknya. Humas PT Industri Kereta Api (Persero) harus memperhatikan siapa saja publik eksternalnya. Dalam melaksanakan fungsi *Public Relations*, seorang praktisi PR harus selalu memelihara komunikasi yang baik dan hubungan yang baik dengan kelompok-kelompok tersebut (*maintain good communications*), sama dengan yang dilakukan oleh PT Industri Kereta Api (Persero), perusahaan sudah menjalin hubungan yang baik dengan komunitas masyarakat di sekitar PT Industri Kereta Api (Persero), dengan para media, dengan pemerintah, dengan para investor, dan dengan para pelanggan mereka. Hal tersebut bermanfaat guna untuk mendapatkan dukungan dari para publiknya dalam hal tercapainya tujuan organisasi dan menciptakan citra positif bagi

perusahaan. Tetapi, sebaiknya humas perusahaan juga harus menjalin hubungan dengan para karyawan perusahaan. Humas juga harus berperan aktif dalam aktivitas hubungan karyawan supaya hubungan yang baik dan harmonis tidak hanya berjalan dengan publik eksternalnya saja melainkan dengan publik internalnya juga.

3.3.2 Analisis Konsep Karyawan menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Berdasarkan penjelasan pengertian karyawan menurut salah satu karyawan divisi SDM, beliau menyebutkan bahwa karyawan merupakan *human capital*, *human capital* menurut Schermerhon (2005:33), diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya, sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa mendatang bagi suatu organisasi (Malhotra dan Bontis dalam Rachmawati dan Wulani 2004:17). *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan tersebut dan akan meningkat jika perusahaan mampu menggunakan pengetahuan yang dimiliki oleh karyawannya.

Menurut penjelasan dari narasumber di divisi SDM, jenis karyawan yang berada di PT Industri Kereta Api (Persero) dibedakan menjadi dua jenis, yaitu:

a. Pegawai Kurun Waktu Tertentu (PKWT)

Pegawai Kurun Waktu Tertentu (PKWT) merupakan karyawan yang tidak tetap. Karyawan tersebut hanya mempunyai kontrak 2 tahun dan bisa perpanjangan kontrak 1 tahun. Sistem rekrutmennya, yaitu: administrasi; seleksi dokumen, psikotest, wawancara dari HRD. PKWT diperlukan ketika perusahaan sedang mempunyai banyak proyek untuk dikerjakan. Perusahaan merekrut karyawan dengan sistem PKWT karena beban untuk PKWT lebih rendah bagi perusahaan daripada karyawan organik. Tetapi perusahaan juga harus memenuhi kebutuhan dari karyawan organik yang setiap tahunnya dimana pada setiap tahun terdapat karyawan yang MPP (Masa Persiapan Pensiun) dan pensiun. PT Industri Keret Api (Persero) menganut sistem *Zero Growth*, yaitu mengadakan *rekrutment* sesuai dengan berapa karyawan yang keluar ditahun itu.

Menurut peraturan dari PKWT, karyawan PKWT dapat menjadi karyawan organik dengan cara mendaftar ulang ketika perusahaan membuka lowongan pekerjaan untuk karyawan organik. Dalam kasus tersebut karyawan PKWT akan mendapatkan surat rekomendasi dari atasan lama. *Test* yang dilakukan untuk PKWT adalah memakai *test* dari HRD sendiri.

b. Organik

Organik merupakan karyawan tetap. Proses seleksinya, meliputi: seleksi administrasi, wawancara HRD, *test* TPA, *test* kesehatan, direksi dan OJT (*On the Job Training*) dari luar yang menggunakan rundown selama 6 bulan. OJT 3 bulan dan calon karyawan 3 bulan.

Tidak hanya itu, masih terdapat satu jenis karyawan yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero), yaitu *Pro Hire*, dimana karyawan *pro hire* adalah karyawan yang dibutuhkan ketika perusahaan memang sangat membutuhkan tenaga ahli di bidang tertentu. Biasanya *pro hire* direkrut ketika perusahaan sedang mendapatkan proyek dimana proyek tersebut sangat membutuhkan bantuan tenaga ahli dan ketika proyek tersebut sudah selesai, tenaga ahli tersebut sudah tidak lagi dibutuhkan.

Perusahaan manufaktur seperti PT Industri Kereta Api (Persero) memang diharuskan untuk memperhatikan setiap kinerja dan kualitas karyawannya meskipun karyawan mereka hanyalah karyawan yang tidak tetap atau hanya karyawan *pro hire*, perusahaan harus tetap menjaga kualitas, kinerja dan motivasi para karyawannya.

Selain itu, tidak hanya memperhatikan kualitas karyawannya saja, perusahaan juga mempunyai usaha untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan, yaitu dengan memberikan gaji yang memadai bagi karyawannya dan memberikan berbagai fasilitas kesejahteraan kepada karyawan mereka yang meliputi (Setiawan, 2010, Magang Tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja di PT. INKA (Persero) Madiun):

1. Mengikutkan seluruh tenaga kerjanya dalam program Jamsostek dan BPJS.
2. Pemberian insentif bonus, tunjangan hari raya, jaminan hari tua dan santunan duka cita bagi karyawan.
3. Fasilitas kerja berupa: Alat Pelindung Diri (APD), kamar ganti pakaian, kamar mandi, toilet, locker karyawan, air minum dalam kemasan galon disetiap unit tempat kerja.
4. Cuti karyawan.
5. Fasilitas rekreasi, pembinaan kerohanian dan olah raga.
6. Poliklinik PT. INKA (Polinka) dan dokter keluarga sebagai fasilitas kesehatan.
7. Koperasi karyawan (Kopinka).

3.3.3 Analisis Konsep Hubungan Karyawan menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Pelaksanaan program *employee relations* (hubungan karyawan) yang tepat dalam suatu organisasi merupakan kegiatan teknis atau suatu kegiatan metode komunikasi yang memiliki kekuatan untuk mengelola sumber daya manusia demi pencapaian tujuan sebuah organisasi. Kemudian, hal tersebut akan menuju kepada peningkatan produktivitas perusahaan baik dilihat secara kuantitas maupun kualitas. Pencapaian produktivitas tersebut bukan hanya merupakan hasil kerja keras dari pihak pekerjanya, tetapi juga berkaitan dengan hasil motivasi dan prestasi para pekerja yang bersedia untuk bekerja dengan penuh semangat, memiliki kebanggaan, berdisiplin tinggi, serta mampu mencapai standar kerja

yang efisien dan efektif dalam hal pengeluaran tenaga, biaya, waktu dalam memproduksi. Menurut Rosady Ruslan (2004: 253), keberhasilan pelaksanaan program kerja dalam membina bagian *employee relations* tersebut, akan mampu menghasilkan kualitas teknis produk barang yang lebih baik atau dapat memberikan kepuasan terhadap pemakai barang atau bagi pihak pelanggan dan peningkatan citra bagi perusahaan seperti PT Industri Kereta Api (Persero) yang merupakan perusahaan manufaktur yang selalu memperhatikan produk-produk yang diproduksi oleh karyawannya sebelum dipasarkan.

Menurut penulis penjelasan tersebut sudah sama dengan PT Industri Kereta Api (Persero) memperlakukan karyawannya. Mereka juga berupaya untuk menciptakan lingkungan yang harmonis bagi karyawannya supaya dapat tercipta suasana kerja yang kondusif dan harmonis diantara pimpinan perusahaan dengan karyawan. Artinya hubungan yang harmonis tersebut dapat menciptakan komitmen kerja positif melalui motivasi kerja yang tinggi sehingga akan muncul rasa disiplin kerja yang tinggi. Proses timbulnya motivasi kerja karyawan merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Imbalan yang diberikan PT Industri Kereta Api (Persero) kepada karyawan biasanya berupa penghargaan atau *reward* berupa *study banding* ke Cina. *Reward* tersebut diupayakan agar para karyawan yang lainnya dapat termotivasi adanya *reward* tersebut.

Pada prinsipnya karyawan memiliki keinginan yang sama terhadap pihak pimpinan atau perusahaan yaitu (Rosady, 2004:255)

1. Upah yang diberikan cukup dan layak

2. Ingin mendapatkan perlakuan yang adil dan sama dalam hal kesempatan untuk berkarir dari perusahaan dan meraih prestasi kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan
3. Iklim tempat bekerja yang kondusif dan penuh ketenangan serta mendapat penghargaan yang baik dari pimpinan
4. Keinginan-keinginan atau perasaan yang mendapat saluran positif dan diakui atau dihargai oleh perusahaan/pimpinan

Tujuan dibinanya hubungan dengan publik internal (karyawan) adalah (Yulianita, 2003:53)

“Untuk menciptakan hubungan baik yang harmonis dalam rangka memperoleh kesediaan kerjasama (*cooperation*) di antara orang-orang yang menjadi bagian dari organisasi/instansi/perusahaan serta memungkinkan orang-orang tersebut untuk ikut berpartisipasi dan berprestasi lebih tinggi dengan mendapatkan kepuasan dari hasilnya”.

Praktik tentang hubungan karyawan sudah diterapkan dengan baik oleh PT Industri Kereta Api (Persero). Selama penulis melakukan KKL, penulis melihat bahwa perusahaan sudah memberikan fasilitas yang baik kepada para karyawannya dan selalu menekankan kesejahteraan bagi para karyawannya. Fasilitas yang diberikan sangat beragam dan mungkin berbeda-beda tiap divisi. Seperti divisi produksi, fasilitas utama yang perusahaan berikan adalah keselamatan kerja bagi para karyawan yang ada di bagian produksi.

3.3.4 Analisis Konsep Aktivitas Hubungan Karyawan menurut PT Industri Kereta Api (Persero)

Divisi SDM merupakan divisi yang mengatur semua hal tentang karyawan termasuk aktivitas-aktivitas para karyawannya guna menambah motivasi dan

semangat dalam bekerja. Adapun beberapa aktivitas hubungan karyawan yang dijalankan oleh PT Industri Kereta Api (Persero), sebagai berikut:

1. Program Pelatihan bagi para karyawan

Program pelatihan bagi karyawan merupakan hal yang tak terhindarkan sebagai salah satu strategi untuk menjaga dan meningkatkan prestasi dan kinerja seorang karyawan. *Employee training* atau lebih dikenal dengan program pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok, dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi (Nawawi, 2001:208).

Menurut Hadari Nawawi (Nawawi, 2001:209), dalam bukunya "*SDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif*" menyatakan pelatihan adalah proses melengkapi para pekerja dengan keterampilan khusus atau kegiatan membantu para pekerja dalam memperbaiki pelaksanaan pekerja yang tidak efisien. Program pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, yakni dalam upaya meningkatkan kualitas ketrampilan (skill) karyawan, dan kualitas maupun kuantitas pemberian jasa pelayanan dan sebagainya. (Rosady Ruslan, 1999:257). Mathis dan Jackson, (2006:301), pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuantujuan organisasional. Dessler (2006: 280), pelatihan adalah proses mengajar ketrampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Dari uraian pengertian tersebut dapat dipahami bahwa pada dasarnya pelatihan merupakan sebuah usaha yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja, perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat adanya perubahan lingkungan kerja strategis dan lain sebagainya.

Pelatihan pada dasarnya juga berarti proses memberikan bantuan bagi para karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau membantu untuk memperbaiki kekurangannya dalam melaksanakan pekerjaan. Fokus kegiatannya adalah untuk meningkatkan kemampuan kerja dalam memenuhi kebutuhan tuntutan cara bekerja yang lebih efektif pada masa sekarang.

Program pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan biasa disebut dengan sebutan *On The Job Training (OJT)*. Metode *on the job training* merupakan jenis pelatihan yang seringkali diberikan oleh perusahaan kepada para karyawan. Metode ini merupakan metode langsung untuk melatih karyawan secara nyata dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Pelatihan ini diberikan kepada karyawan baru dan juga karyawan lama. Biasanya pelatihan ini dilakukan selama 3 bulan bagi seluruh karyawan. Dan menurut pendapat dari salah seorang karyawan divisi SDM, pelatihan yang diberikan kurang efektif karena hanya sebentar sedangkan jumlah karyawan yang ada di PT Industri Kereta Api (Persero) kurang lebih berjumlah 850 orang dan kegiatan yang

dilakukan dalam pelatihan tersebut menurutnya cukup padat. Dalam pelatihan tersebut, karyawan lama dan karyawan baru dipisahkan. Untuk karyawan baru, mereka lebih diberikan pengetahuan dan pengenalan terhadap perusahaan. Selain itu, mereka juga dijelaskan mengenai budaya perusahaan yang dijalankan dalam perusahaan tersebut, supaya nantinya bisa menyesuaikan dengan budaya perusahaan yang baru. Kemudian, bagi karyawan yang lama, biasanya diberikan pelatihan-pelatihan *leadership*, ataupun pelatihan yang lainnya yang menunjang pekerjaan setiap divisi. Pengembangan karyawan yang diberikan sangat bermanfaat untuk melatih dan memberi pengertian bagi setiap karyawan agar mampu menggali setiap potensi diri yang terpendam, sehingga ketika ilmu pengetahuan sudah dipunyai maka harus diimbangi dengan kemampuan *softskill* yang bagus. Tidak hanya itu, *on the job training* juga meliputi semua upaya melatih karyawan untuk mempelajari suatu pekerjaan sambil mengerjakannya ditempat kerja yang sesungguhnya. *On the job training* meliputi program magang, rotasi pekerjaan dan *understudy* atau *coaching* (S. Panggabean, 2002:45).

1. Program magang

Program magang menggabungkan pelatihan dan pengalaman pada pekerjaan dengan instruksi yang didapatkan dari ruang kelas. Seorang karyawan baru ditugaskan pada karyawan yang ada saat ini selama jangka waktu yang ditentukan. Selama periode tersebut

karyawan baru bekerja di bawah pengawasan anggota organisasi regular dan diharapkan setahap demi setahap memperoleh keahlian yang berkaitan. Magang digunakan secara luas pada tenaga kerja manual dan pekerjaa-pekerjaan keahlian tangan seperti dalam pengoperasian komputer (S. Panggabean, 2002:46).

2. Rotasi pekerjaan

Karyawan berpindah dari satu jenis pekerjaan sejenis pekerjaan lain dalam jangka waktu yang direncanakan. Ini merupakan salah satu cara pengembangan karyawan. Dengan rotasi jabatan seseorang karyawan ditugaskan memegang jabatan yang berbeda dari satu waktu ke waktu yang lain, selain karyaan memahami pelaksanaan berbagai tugas, agar mereka memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang luas mengenai berbagai jabatan. Adapun manfaat rotasi pekerjaan itu sendiri antara lain:

- a. Memberikan latar belakang umum tentang pekerjaan dan organisasi
- b. Menggalakkan kerja sama antar departemen karena manajer telah melihat berbagai sisi persoalan
- c. Secara periodis dipaparkan sudut pandang yang segar kepada berbagai unit

- d. Meningkatkan fleksibilitas organisasional melalui pembentukan sumber daya manusia yang luas (S. Panggabean, 2002:46).

3. *Understudy atau coaching*

Yaitu teknik pengembangan yang dilakukan dengan praktik langsung dengan orang yang sudah berpengalaman (S. Panggabean, 2002:46).

Menurut penulis, pelatihan tersebut sangat menunjang motivasi kerja bagi para karyawan karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Selain itu dengan adanya pelatihan on the job training dapat membuat karyawan bisa lebih mengerti job desk dari karyawan lainnya dengan adanya rotasi pekerjaan. Sama halnya dengan PT Industri Kereta Api (Persero). Perusahaan juga telah menerapkan rotasi pekerjaan bagi karyawannya. Ketika ada karyawan yang dalam pekerjaannya kurang mendapatkan kemajuan, karyawan tersebut akan di rotasi. Tidak hanya itu, dalam sebuah divisi, biasanya juga dilakukan rotasi pekerjaan guna melihat apakah karyawan tersebut bisa mengerjakan pekerjaan yang lain diluar bidangnya, gunanya adalah supaya karyawan tersebut juga mempunyai ilmu tambahan.

2. Program Penghargaan

Program penghargaan. Program penghargaan disini dimaksudkan adalah dalam upaya pihak perusahaan (pimpinan) memberikan suatu penghargaan kepada karyawan, baik yang berprestasi kerja maupun cukup lama masa pengabdianya secara terus menerus dan sebagainya. Dalam hal ini, penghargaan yang diberikan itu akan menimbulkan loyalitas dan rasa memiliki (*sense of belonging*) yang tinggi terhadap perusahaan (Rosady Ruslan, 1999:257). Penghargaan yang diberikan kepada karyawan teladan dalam perusahaan disebut dengan MVE (*Most Valuable Employee*) atau karyawan teladan. MVE (*Most Valuable Employee*) didasarkan pada penilaian kinerja, kehadiran, kontribusi dan perilaku untuk seluruh karyawan. Reward untuk karyawan teladan yang sudah terpilih adalah *study banding* ke Cina.

3. *Special Event*

Kegiatan tersebut merupakan kegiatan diluar aktivitas karyawan sehari-hari. Kegiatan tersebut, misalnya peringatan HUT PT Industri Kereta Api (Persero), yang dalam kegiatan tersebut banyak aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan dan keluarga karyawan. Acara peringatan HUT PT Industri Kereta Api (Persero) diisi dengan berbagai kegiatan diantaranya sarasehan ‘Antar generasi’, donor darah, upacara peringatan dan juga berbagai lomba menarik seperti lomba fotografi, lomba desain logo, lomba bulu tangkis, lomba yel-yel antar divisi, lomba memasak dan banyak *fun games* lainnya.

Selain melibatkan karyawan internal PT Industri Kereta Api (Persero), lomba-lomba tersebut juga diikuti oleh kalangan pelajar SMA/SMK sederajat dan SMP/ Sederajat Kota madiun yaitu lomba pertandingan futsal dan lomba karya tulis ilmiah.

4. Program Media Komunikasi Internal

Pelaksanaan komunikasi internal menjadi komponen penting karena dengan komunikasi tersebut dapat dikenali adanya harapan manajemen maupun karyawan. Ruslan (1999:256) mengatakan bahwa tujuan dari komunikasi internal adalah:

1. Sebagai sarana komunikasi internal secara timbal balik yang dipergunakan dalam suatu organisasi/perusahaan.
2. Untuk menghilangkan kesalahpahaman atau hambatan komunikasi antara manajemen perusahaan dengan karyawannya.
3. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi dalam upaya menjelaskan tentang kebijakan, peraturan dan ketatakerjaan dalam sebuah organisasi.
4. Sebagai sarana saluran atau alat komunikasi internal bagi pihak karyawan untuk menyampaikan keinginan-keinginan atau sumbang saran dan informasi serta laporan kepada pihak manajemen perusahaan (pimpinan).

PT Industri Kereta Api (Persero) telah membuat media komunikasi yang sangat membantu untuk menyampaikan pengumuman atau pemberitahuan kepada para karyawannya, seperti *speaker active*, papan

pengumuman yang terletak di didepan setiap divisi. Menurut penulis, media komunikasi tersebut sudah sangat efektif apalagi media *speaker* karena dengan adanya speaker tersebut dapat menjangkau seluruh karyawan termasuk karyawan yang berada di pabrik pembuatan kereta. Selain itu, media komunikasi internal yang berada di setiap divisi, seperti menggunakan media sosial *WhatsApp* juga sangat efektif karena dengan adanya media tersebut dalam setiap divisi tidak akan tertinggal informasi.

Berikut merupakan kegiatan dijalankan divisi SDM dan Humas yang berhubungan dengan karyawan:

Divisi SDM	Humas
1. Mengadakan program pelatihan bagi para karyawan.	1. Mengumumkan pengumuman kepada seluruh karyawan melalui <i>speaker active</i> .
2. Mengadakan kegiatan senam bersama.	
3. Mengadakan kegiatan rutin, yaitu Apel Pagi.	
4. Mengadakan kegiatan cek kesehatan bagi para karyawan. 5. Mengadakan <i>special event</i> , yaitu HUT INKA dan juga Upacara 17 Agustus	

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Karyawan menurut PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan aset perusahaan yang sangatlah penting. Dilihat dari bagaimana perusahaan sangat memperhatikan kualitas kinerja karyawannya dan juga pemberian fasilitas dan penghargaan bagi karyawan yang mempunyai prestasi, hal tersebut guna menambah semangat kerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Setelah penulis amati selama KKL berlangsung, hubungan karyawan yang ada dalam perusahaan terlihat kurang akrab. Karyawan yang sangat akrab bisa dilihat karena satu angkatan atau satu divisi. Tetapi untuk karyawan yang berbeda divisi, tidak terlihat begitu akrab. Untuk itu, perusahaan mengadakan apel besar guna mengakrabkan karyawan satu dengan yang lainnya. Tetapi, menurut penulis, apel besar yang diadakan juga kurang maksimal karena hanya dilakukan ketika hari raya besar, misalnya HUT perusahaan, peringatan idul fitri maupun setelah melakukan cuti bersama.

Sedangkan untuk aktivitas hubungan karyawan yang ada dalam PT Industri Kereta Api (Persero) sudah tergolong cukup banyak dan selalu melibatkan seluruh karyawan perusahaan. Seperti senam bersama yang dilakukan setiap hari Jumat pukul 06.30, senam bersama ini adalah upaya dari divisi SDM untuk mengajak seluruh karyawan untuk melakukan

senam supaya dapat menumbuhkan rasa semangat dalam melaksanakan pekerjaan. Lalu, melakukan cek kesehatan, hal tersebut juga berguna dan berdampak positif bagi karyawan, karena dengan adanya cek kesehatan para karyawan dapat mengetahui bagaimana kesehatan tubuhnya. Tidak hanya itu, karyawan juga lebih dapat mengetahui penyakit yang mungkin dideritanya. Bagi karyawan produksi yang selalu berhadapan dengan mesin-mesin dan termasuk pekerjaan berat, cek kesehatan tersebut memberikan dampak yang baik dan positif bagi karyawan produksi.

Selanjutnya adalah aktivitas hubungan karyawan dalam hal pelatihan karyawan. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dari perusahaan, merupakan upaya perusahaan dalam meningkatkan mutu dan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawannya. Hal tersebut sangat berpengaruh bagi perusahaan karena PT Industri Kereta Api (Persero) merupakan perusahaan manufaktur yang hasil dari produksi tersebut yang dijual kepada konsumennya, untuk itu dengan adanya program pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan, supaya hasil dari pekerjaan karyawannya dapat memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan.

B. Saran

Hasil dari pengamatan penulis mengenai aktivitas hubungan karyawan di PT Industri Kereta Api (Persero), penulis memberikan saran:

1. Bagi divisi SDM, sebaiknya lebih meningkatkan kegiatan-kegiatan yang sudah ada dalam perusahaan yang melibatkan seluruh karyawan.

Dalam artian bahwa dengan adanya aktivitas yang melibatkan seluruh karyawan tersebut, dapat mempererat hubungan karyawan dan karyawan bisa mengenal satu sama lainnya dengan baik. Selain itu, waktu yang digunakan untuk pelatihan yang diberikan kepada karyawan mengenai kinerja dan motivasi kepada karyawan sangat kurang. Menurut pendapat salah satu karyawan divisi SDM menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan sudah bagus tetapi jangka waktunya kurang panjang.

2. Bagi divisi Hubungan Industrial, bagian Humas. Beberapa kegiatan yang dilakukan oleh humas perusahaan sangatlah berbeda dengan teori humas yang didapatkan oleh penulis dalam perkuliahan, khususnya bagian hubungan internal. Humas dalam penjelasan teori hubungan internal merupakan jembatan komunikasi antara karyawan dengan perusahaan, tetapi dalam prakteknya humas di PT Industri Kereta Api (Persero) tidak ikut campur dengan hubungan karyawan karena karyawan dalam PT Industri Kereta Api (Persero) dihandle oleh divisi SDM dan juga Serikat Pekerja. Teori yang sama tentang humas hanya mengenai kegiatan teknisnya seperti, kliping, dokumentasi, juru bicara perusahaan, menemui *client* dan menjelaskan mengenai perusahaan kepada masyarakat disekitar perusahaan. Sebaiknya, humas PT Industri Kereta Api (Persero) juga ikut serta dalam hubungan internal yakni perusahaan dengan karyawan supaya dapat menambah

pengetahuan humas mengenai karyawan-karyawan yang ada didalam perusahaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Akademi Perkeretaapian Pertama di Indonesia. 2012. Diakses dari <http://www.beritasatu.com/bisnis/37499-2013-akademi-perkeretaapian-pertama-di-indonesia-dibuka.html>
- Baskin, Otis., Craig Aronoff, Dan Lattimore. 1997. *Public Relations: The Profession and The Practice*. New York. Mc Graw Hill.
- BUMN. (n.d). Diakses dari <http://bumn.go.id/inka/halaman/41/tentang-perusahaan.html>
- Cherrington, David J. 1995. *The Management of Human Resources (4th Edition)*. New Jersey. Prentice Hall Inc
- Cutlip, Scott M. et al.. 2011. *Effective Public Relations, 9th edition*. Jakarta. Kencana.
- Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Kesepuluh. Jakarta. PT INDEKS
- Digilib. (n.d). Diakses dari <http://digilib.uinsuka.ac.id/5292/1/BAB%20I,V,%20DAFTAR%20PUSTAKA.pdf>
- Dwi Koencoro, Galih., et al. 2012. *Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja (Survei Pada Karyawan PT. INKA (Persero) Madiun)*. Malang. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Effendy, Onong Uchjana. 1992. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- _____. 1998. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung. Mandar Maju.
- Herimanto, Bambang. Rumanti, Assumpta dan Indrojiono. 2007. *Public Relations dalam Organisasi*. Yogyakarta. Santusta Printing

Iriantara, Yosai. 2004. *Manajemen Strategis Public Relations*. Jakarta. Ghalia Indonesia.

Jeffkins, Frank. 1992. *Public Relations, Edisi Ke empat*. Jakarta. Erlangga.

Jls 610. Principles and practice of public relations. National Open University of Nigeria. (n.d). Diakses dari www.nou.edu.ng

Kasali, R.. 2005. *Manajemen Public Relations: konsep dan aplikasinya diIndonesia*. Jakarta. Pustaka Utama Grafiti.

Lattimore, Dan, et al. 2010. *Public Relations, Edisi 3: Profesi dan Praktik*. Jakarta. Salemba Humanika.

Mathis R. I. dan Jackson J. H., 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1 Edisi Sepuluh. Jakarta. Salemba Empat.

Morissan, M.. 2008. *Manajemen Public Relations: Strategi Menjadi Humas Profesional*, Edisi 1. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Nawawi, Hadari. 2001. *SDM Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, cet. III. Yogyakarta. Gadjah Mada University

Panggabean, S., Mutiara. 2002. *Menejemen SDM*. Bogor. Ghalia Indonesia

Pedoman Kode Etik (Code Of Conduct). 2009. PT INKA (PERSERO).

Rachmawati, D., dan F. Wulani. 2004. *Human Capital dan Kinerja Daerah: Studi Kasus di Jawa Timur dalam Penelitian APTIK*, April.

Ruslan Rosady. 1998. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi: Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

_____. 1999. *Manajemen Humas dan Manajemen Komunikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

_____. 2002. *Manajemen Humas & Komunikasi Konsep & Aplikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

_____. 2003. *Metode Penelitian PR dan Komunikasi*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.

_____. 2004. *Metode Penelitian Public Relations & Komunikasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

_____. 2007. *Kiat dan Strategi Kampanye Public Relations*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.

_____. 2008. *Manajemen Public Relations & Media Komunikasi-Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.

Schermerhon. 2005. *Management, 8th edition*. USA. John Wiley & Sons, Inc.

SDM Perkeretaapian Ditingkatkan Kualitasnya. 2015. Diakses dari <http://sinarharapan.co/news/read/150213024/sdm-perkeretaapian-ditingkatkan-kualitasnya>

Setiawan, Wawan. 2010. Magang Tentang Keselamatan Dan Kesehatan Kerja di PT. INKA (Persero) Madiun. Surakarta. Fakultas Kedokteran UNS. <https://dglib.uns.ac.id/dokumen/detail/22761/Magang-Tentang-Keselamatan-Dan-Kesehatan-Kerja-di-Pt-Inka-Persero-Madiun>

Setiono, Luis Margaretha. 2000. *Penilaian Prestasi Kerja Dalam Rangka Meningkatkan Produktivitas Kegiatan*. Jurnal Manajemen. TH.IV/02/JUNI/2002.

Soemirat, Soleh dan Elvinaro Ardianto. 2012. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

Yulianita, Neni. 2003. *Dasar-Dasar Public Relations*. Bandung. Pusat Penerbitan Universitas Bandung.

serviens in lumine veritatis

Lampiran 1



**FORM PENILAIAN INSTITUSI LOKASI
KULIAH KERJA LAPANGAN MAHASISWA
PROGRAM STUDI ILMU KOMUNIKASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ATMA JAYA YOGYAKARTA**

RAHASIA

Dibuat rangkap 2 (dua):
Lembar 1 untuk Institusi Pendidikan *)
Lembar 2 untuk Arsip

MENERANGKAN

Nama Mahasiswa : Devita Widyana Putri

NIM : 120904699


Benar-benar telah melakukan Kuliah Kerja Lapangan (KKL) di PT Industri Kereta Api (Persero)
pada tanggal 5 Januari 2016 sampai dengan 9 Februari 2016
dan diberikan penilaian sebagai berikut:

NO.	ASPEK PENILAIAN	NILAI **)
1.	KEDISIPLINAN (penilaian atas kedisiplinan mahasiswa KKL untuk mengikuti aturan atau kesepakatan yang telah dibuat).	95
2.	KREATIVITAS (penilaian atas kemampuan mahasiswa KKL dalam mengekspresikan ide-ide baru, atau memberikan solusi atas kasus-kasus yang dihadapi selama KKL).	96
3.	KERJASAMA (penilaian atas kemampuan mahasiswa KKL dalam: (1) menjaga sopan santun dalam tindakan maupun sikap selama KKL; (2) melakukan penyesuaian terhadap sistem kerja institusi yang bersangkutan; (3) berkomunikasi dan berelasi dalam ruang lingkup kerja institusi).	96
4.	KEHADIRAN (penilaian atas tingkat kehadiran mahasiswa KKL dengan penjelasan sebagai berikut): Sakit : hari Ijin : hari Alpa : hari Total Hadir : hari	95

KESAN UMUM:

Baik, Kreatif & Disiplin

Pembimbing di Lokasi KKL


Yulia Wihardawati

*) Diserahkan dalam amplop tertutup dan dialamatkan ke Dosen Pembimbing KKL.

***) Penilaian tiap komponen diberikan dalam bentuk angka dengan range antara 1 - 100

Madiun, 23 Desember 2015

Nomor : SD- 10145/232/INKA/2015
Perihal : Kuliah Kerja Lapangan

Kepada Yth.
Ketua Program Studi
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Adma Jaya Yogyakarta
Jl. Babarsari No. 43
Yogyakarta

Menunjuk surat Saudari No. 1099/KKL/15 tanggal 21 Desember 2015 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, dengan ini kami beritahukan bahwa permohonan untuk melaksanakan Kuliah Kerja Lapangan di PT INKA (Persero) sebagaimana nama tersebut dibawah ini :

- DEVITA WIDYANA

NIM : 120904699

Jurusan : Ilmu Komunikasi

dapat kami setujui dengan jadwal sebagai berikut :

mulai tanggal : 4 Januari 2016
s.d. tanggal : 9 Pebruari 2016

Dengan persyaratan :

- Menyerahkan foto copy KTP / Kartu Mahasiswa dan pas foto ukuran 3 x 4 sebanyak 1 lembar dan diserahkan ke SDM pada hari pertama KP/ PKL .
- Selama menjalankan Kerja Praktek/Penelitian di PT INKA memakai baju atasan warna putih, bawahan warna hitam formal (bukan jeans) , sepatu formal warna hitam .
- Setelah akhir Kerja Praktek/Penelitian, diwajibkan menyerahkan laporan dalam bentuk buku.

Demikian kami sampaikan, dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
SM. Administrasi SDM & HUBIN



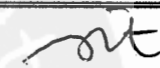
MOCH. ISZAR, ST, MMT

SURAT KETERANGAN

1. Dengan ini kami terangkan bahwa yang namanya tercantum di bawah ini sedang melaksanakan *Kerja Praktek* di PT. INKA :

N A M A	KETERANGAN
DEVITA WIDYANA	Mahasiswa Univ. Atma Jaya Yogya Jurusan Ilmu Komunikasi

dengan jadwal sebagai berikut :

Tanggal	Unit Kerja	Paraf
5 jan '16 – 4 feb '16	SP	

2. Kami mohon dengan hormat kepada Pimpinan Unit Kerja yang bersangkutan untuk dapat membantu seperlunya.
3. Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

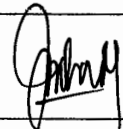
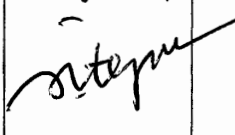




Manajer Database SDM


KURNIASIH

LEMBAR KEGIATAN KKL

Tanggal: 5 Januari 2016 – 4 Februari 2016

No	Hari/Tanggal	Jam	Divisi/Departemen	Uraian Kegiatan	Tanda Tangan
1.	5 Januari 2016	07.30-11.30	Serikat Pekerja (SP)	Perkenalan dengan admin di SP dan anggota-anggota yang termasuk di SP	<i>ibu</i>
2.	6 Januari 2016	07.30-11.30	Serikat Pekerja (SP)	Wawancara informal dengan admin terkait tentang Organisasi SP	<i>ibu</i>
3	7 Januari 2016	07.30-11.30	Serikat Pekerja (SP)	Wawancara informal dengan admin terkait tentang Organisasi SP	<i>ibu</i>
4.	8 Januari 2016	07.30-11.30	Serikat Pekerja (SP)	Wawancara informal dengan admin terkait tentang Organisasi SP	<i>ibu</i>
5.	11 Januari 2016	07.30-11.30	Serikat Pekerja (SP)	Wawancara informal tentang Humas di PT INKA dengan Ibu Yulia	<i>YU</i>
6.	12 Januari 2016	07.30-15.15	PPGA-Humas	1. Mengikuti salah satu kegiatan Humas PT INKA, yaitu mengawal kunjungan dari SMK sekaligus melihat gedung-gedung yang ada di pabrik PT INKA 2. Dokumentasi pengecekan bogie kereta yang akan dijual dan di upload ke web PT INKA	<i>YU</i>
7.	13 Januari 2016	07.30-12.00	Serikat Pekerja (SP)	Merekap data untuk bahan proposal magang	<i>Sitapin</i>

8.	14 Januari 2016	07.30- 12.15	PPGA-Bagian Umum	Wawancara informal tentang SDM	
9.	15 Januari 2016	07.30- 12.15	Serikat Pekerja (SP)	Merekap hasil wawancara untuk data proposal magang	
10.	18 Januari 2016	07.30- 12.30	SDM	Wawancara informal tentang bagian-bagian yang ada di divisi SDM	
11.	19 Januari 2016	07.30- 12.15	PPGA-Humas	1. Mengawal kunjungan dari SMK 2. Dokumentasi kegiatan kunjungan	
12.	20 Januari 2016	07.30- 12.30	SDM	1. Meminta data tentang perusahaan 2. Meminta STO dari PT INKA dan SDM 3. Wawancara informal dengan salah satu karyawan SDM bagian sistem tentang bagian- bagian di SDM 4. Wawancara informal tentang hubungan karyawan dan seputar karyawan di PT INKA	 STH Nur Rodiyah.
13.	21 Januari 2016	07.30- 12.30	SDM	1. Wawancara informal tentang SDM dengan bagian kesejahteraan 2. Wawancara informal tentang aktivitas karyawan di PT INKA	

14.	22 Januari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Merekap data-data yang didapat untuk bahan proposal magang	<i>itepu</i>
15.	25 Januari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Mengerjakan proposal	<i>itepu</i>
16.	26 Januari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Membantu pekerjaan admin SP	<i>ik</i>
17.	27 Januari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Wawancara informal tentang Humas	<i>ik</i>
18.	28 Januari 2016	07.30- 13.00	SDM	Melengkapi data tentang divisi SDM	<i>itepu</i>
19.	29 Januari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Membantu pekerjaan admin SP	<i>ik</i>
20.	1 Februari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Mengerjakan proposal	<i>itepu</i>
21.	2 Februari 2016	-	-	Ijin Ke Jogja mengurus KRS	<i>itepu</i>
22.	3 Februari 2016	-	-	Ijin Ke Jogja mengurus KRS	<i>itepu</i>
23.	4 Februari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Mengerjakan proposal	<i>ik</i>
24.	5 Februari 2016	07.30- 13.00	Serikat Pekerja (SP)	Mengerjakan proposal	<i>ik</i>
25.	8 Februari 2016	-	-	Tanggal Merah	.
26.	9 Februari 2016	07.30- 12.00	SDM	Mengurus surat selesai magang	<i>ik</i>
27.	10 Februari 2016				
28.	11 Februari 2016				
29.	12 Februari 2016				

30.					
-----	--	--	--	--	--

Madiun, Februari 2016

Kepala Kantor/Direktur

KepalaBagian/Departemen



(APOLEUS KARO KARO)

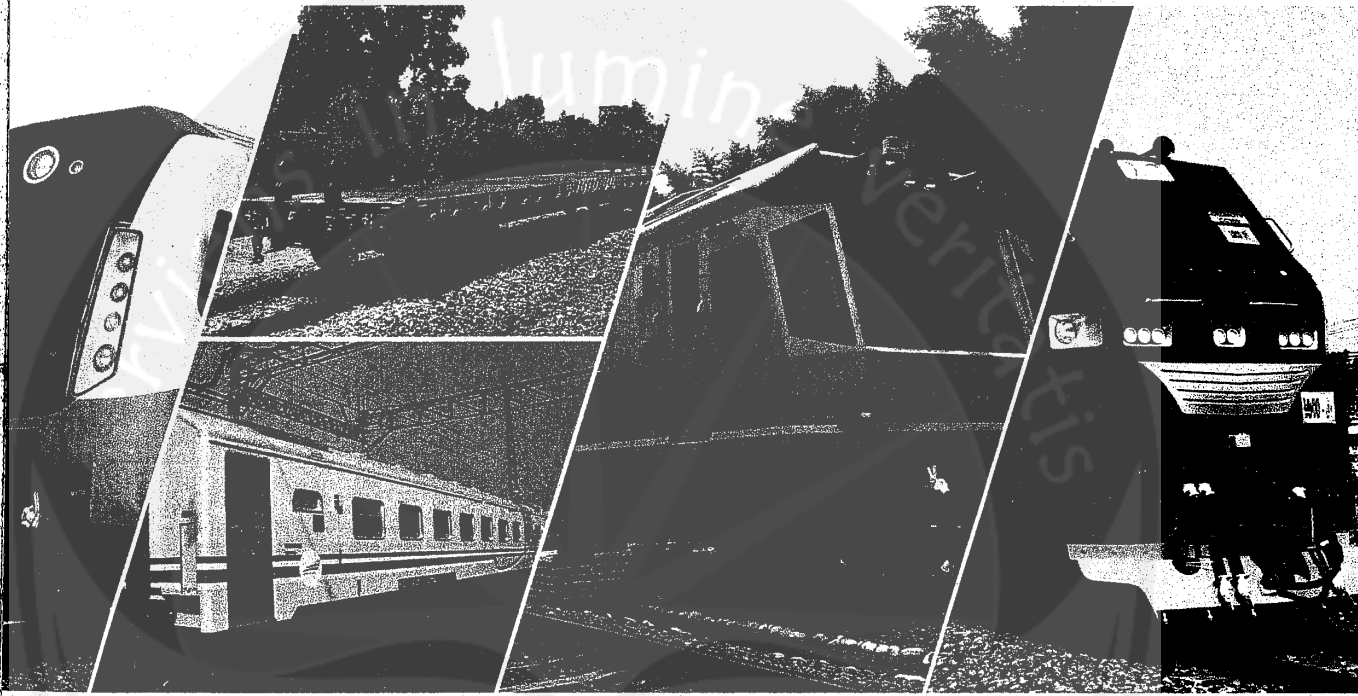


(YULIA WHIRDAWATI)





Lampiran 2



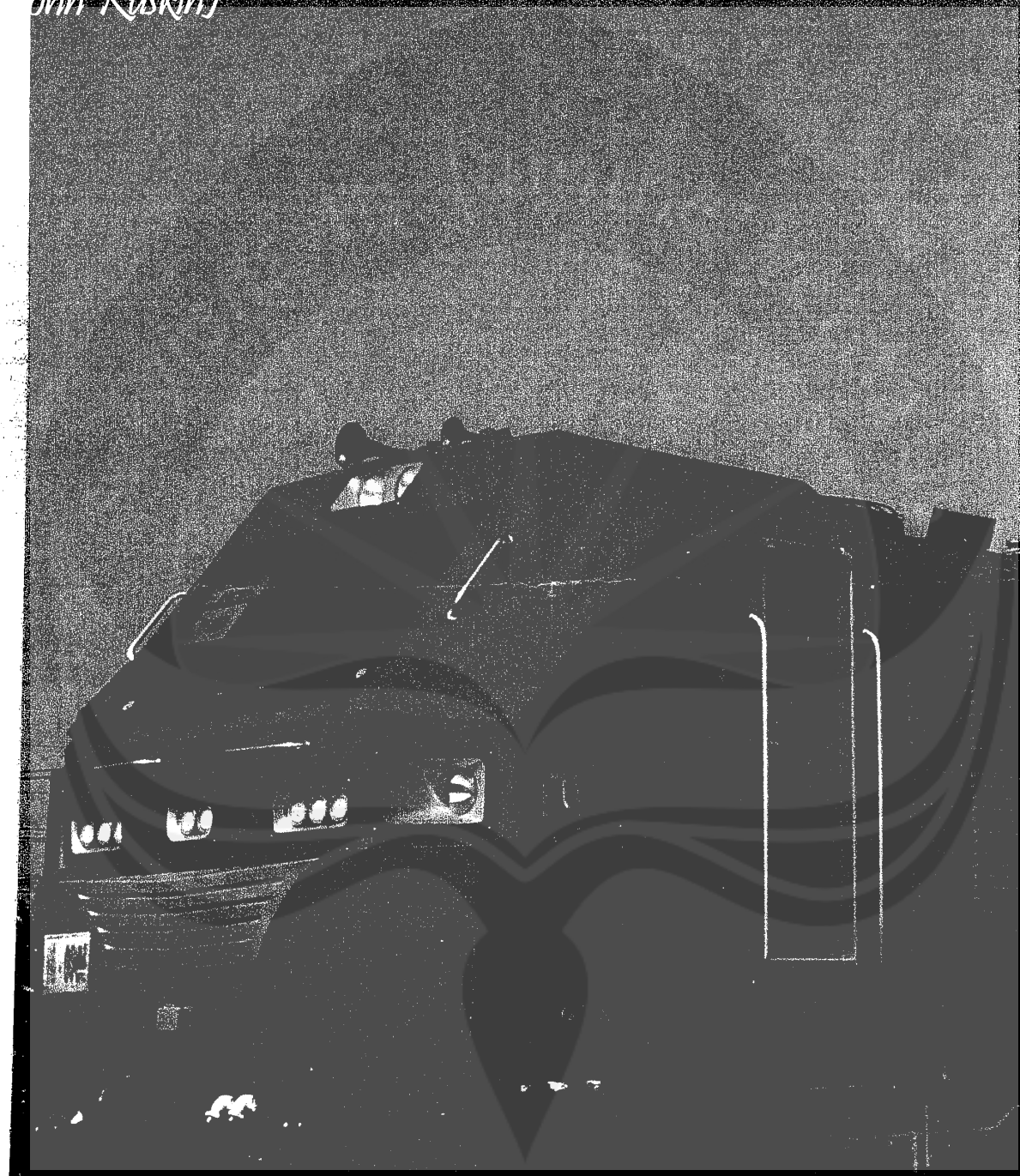
COMPANY PROFILE

PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
INDONESIAN RAILWAY INDUSTRY

FACTORY AND HEAD OFFICE

Jl. Yos Sudarso No. 71 Madiun 63122, East Java - INDONESIA
Telp. 62-351-452271/452274 • Fax. 62-351-452275
sekretariat@inka.co.id • www.inka.co.id

*When love and skill work together,
they perfect a masterpiece
(John Ruskin)*



M PRO
Fidelitas Mutu Profesional

CONTENTS

WE ARE	2
VISION & MISSION	2
STORY	4
BUSINESS OVERVIEW	5
INTERNATIONAL COOPERATION	6
PRODUCTS	7
MOTIVE	7
PASSENGER COACH	8
INTERNAL TRANSPORT	9
ELECTRIC MULTIPLE UNIT	10
TRUCK WAGON	11
TRUCK PRODUCTS	12
OPTIMIZED PRODUCTS	14
SERVICES	14
INFRASTRUCTURE FACILITY	16



R. AGUS H. PURNOMO
DIREKTUR UTAMA
PRESIDENT DIRECTOR

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh *stakeholder* atas perhatian dan kerjasama dengan PT. INKA (Persero).

INKA sebagai manufaktur kereta api berkomitmen untuk selalu menghasilkan produk kereta, gerbong dan produk lainnya yang berkualitas. Hal tersebut didukung dengan kemampuan inovasi teknologi yang kami miliki, sehingga produk INKA dapat memenuhi kebutuhan konsumen baik untuk pasar Indonesia maupun internasional.

Harapan kita bersama, INKA dan seluruh *stakeholder* dapat tumbuh bersama dalam lingkungan bisnis yang semakin berkembang.

We would like to express our gratitude to all stakeholders who have been giving the attention and support for INKA.

INKA, as the railway manufacturing industry has committed to sustainably produce passenger coach, freight wagon and other high quality product. This is maintained by having technology innovation to meet the customers' demand either for the nation or worldwide.

We do hope INKA and the stakeholders can simultaneously grow in the more developing business area.

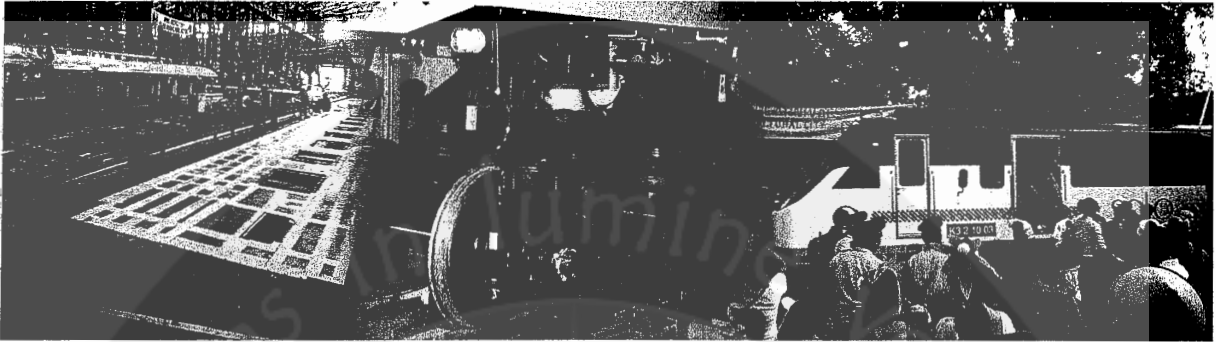
INKA committed to excellence.



INKA

SEKILAS INKA

WHO WE ARE



Dipada 18 Mei 1981, PT INKA (Persero) atau yang lebih dikenal sebagai INKA merupakan perusahaan struktur sarana kereta api dan transportasi terpadu pertama di Asia Tenggara. INKA berkomitmen untuk menyajikan produk dan jasa berkualitas terbaik bagi semua konsumen.

Menawarkan beragam produk untuk memenuhi setiap pelanggan dan pelayanan jasa purna jual untuk memastikan pelanggan kami mendapatkan solusi transportasi terpadu. Produk-produk INKA telah disajikan di berbagai belahan dunia, antara lain di Bangladesh, Filipina, Malaysia, Singapura, Thailand dan Australia.

Founded on May 18th 1981, PT INKA (Persero), known as INKA the first fully integrated rolling stock and motive manufacturer in Southeast Asia. Our focus is to deliver high quality products and services to our customer. Provide wide array of products to meet our customer diverse requirements, as well as excellent after sales services ensure our customer receives the best transportation solution. Our products have been spread and operated in various countries in the world, such as Bangladesh, Philippines, Malaysia, Thailand, Singapore and Australia.

VISI & MISI

OUR VISION & MISSION

Vision

Menjadi perusahaan kelas dunia yang unggul di bidang transportasi kereta api dan transportasi perkotaan di Indonesia

To be a world class company of railway and urban transportation in Indonesia

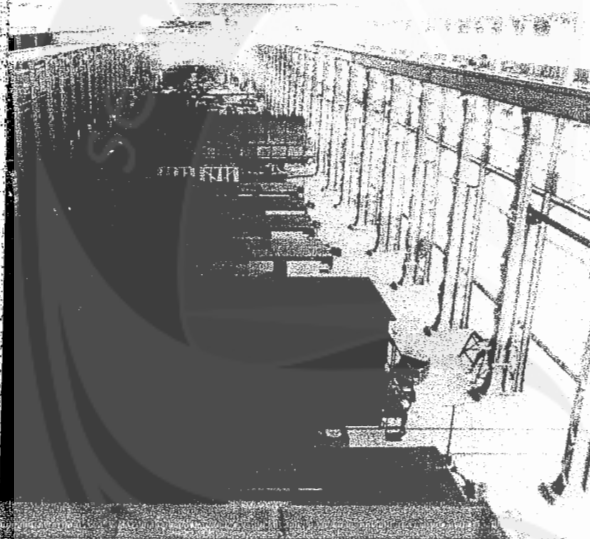
Mission

Menciptakan solusi terpadu untuk transportasi kereta api dan perkotaan dengan keunggulan kompetitif bisnis dan teknologi produk yang tepat guna mendorong pembangunan transportasi yang berkelanjutan

Creating integrated solution for railway and urban transportation with business competitive superiority and proven technology to support sustainable transportation development.

OUR HISTORY

SEJARAH KAMI

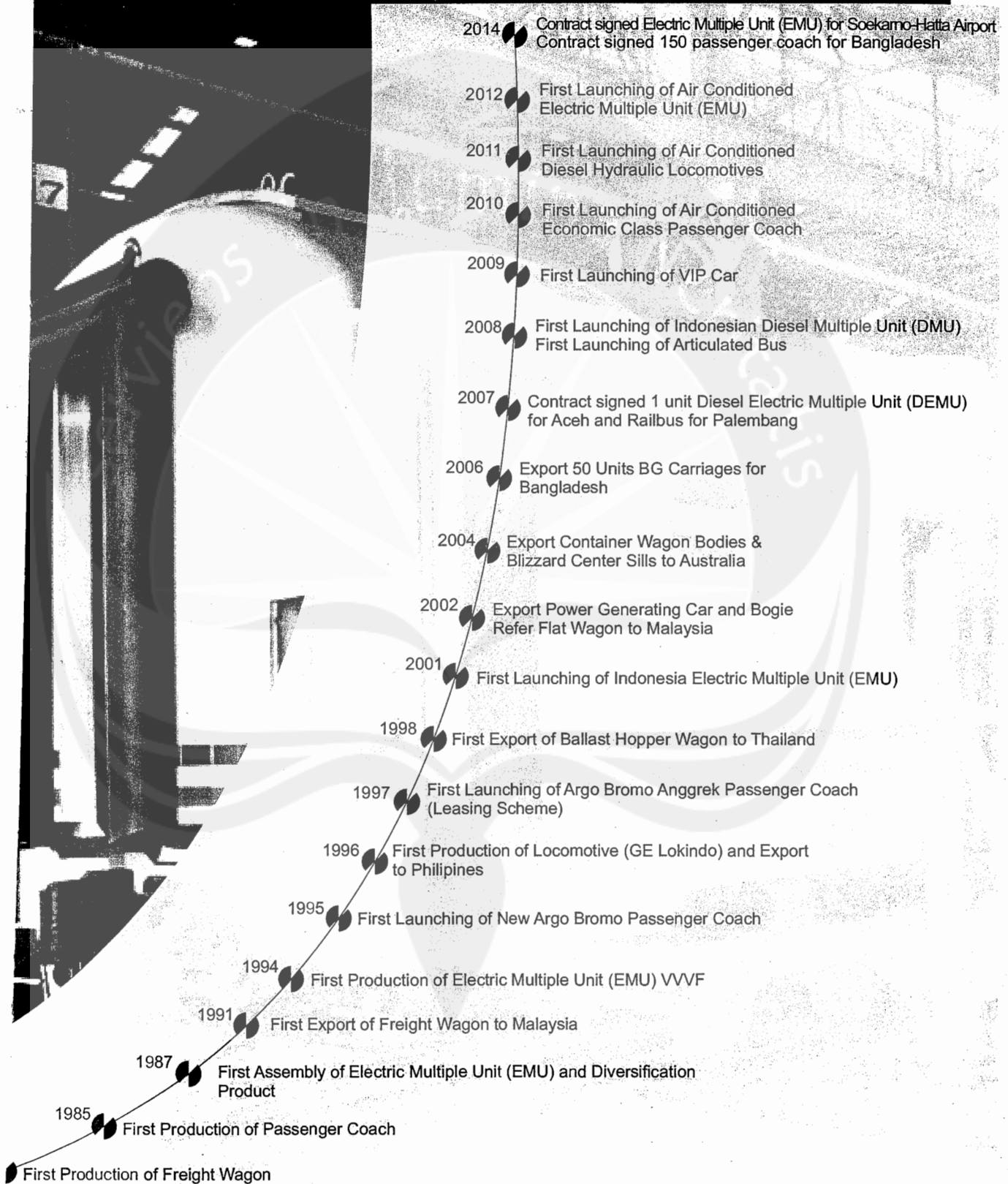


berawal dari industri manufaktur sarana kereta api hingga tumbuh mengembangkan sistem transportasi terpadu, selama lebih 30 tahun INKA selalu mendorong pembangunan industri transportasi di Indonesia. Produk kereta api INKA juga telah diakui di pasar internasional. Dengan komitmen terhadap kepuasan pelanggan dan *operational excellence*, INKA akan terus berkembang sebagai salah satu industri strategis bagi bangsa Indonesia.

From basic rolling stock into equipment for integrated transportation system manufacturer, for over 30 years INKA has been supporting the transportation development in Indonesia. The quality of INKA rolling stock products has been internationally recognized in the international market. With commitment towards operational excellence and customer satisfaction, INKA will continue to advance as a strategic industry for the nation.

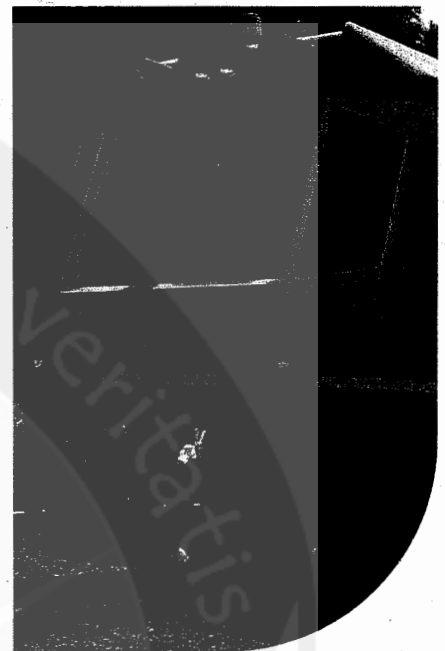
SEJARAH KAMI

OUR HISTORY



BUSINESS OVERVIEW

DUNIA BISNIS KAMI



kin meningkatnya kebutuhan akan transportasi baik untuk barang maupun penumpang, mendorong kebutuhan untuk alat transportasi yang efisien dan dapat diandalkan. Sebagai perusahaan manufaktur sarana transportasi yang terintegrasi tujuan INKA adalah memberikan manfaat semaksimal mungkin kepada pelanggan. Kami melakukannya dengan cara menyediakan beragam produk alat transportasi dan teknologi yang telah terbukti serta dirancang secara khusus untuk memenuhi kebutuhan pelanggan.

Dari gerbong barang hingga kereta penumpang, setiap hari produk INKA telah digunakan untuk angkutan penumpang dan barang dengan cepat, aman, dan efisien. Dengan pengalaman lebih dari 30 tahun INKA menyediakan solusi transportasi terpadu untuk kereta api.

The growing demand of today's passenger and freight transport requires an efficient and reliable means of transportation. As an integrated transportation manufacturer, our key business goal is to provide maximum value to our customer. We do so by providing a diverse portfolio of attractive, proven transportation technologies specifically engineered to improve our customers' performance.

From a range of freight wagons to passenger coaches, every day our systems transport thousands of passengers and freight quickly, reliably and safely with the advantage of high cost effectiveness and low environmental friendliness. For over 30 years of manufacturing and maintenance experience we provide comprehensive transportation solution for railway transportation.

Produksi gerbong tahun 1983 dan Kerjasama KRL OECF tahun 1997 dengan Nippon Sharyo
Production in 1983 and OECF Electric Multiple Unit (EMU) production in 1997 cooperated with Nippon Sharyo

Propulsi KRL/KRDE tahun 1995 dengan Toshiba
Propulsion for EMU/DEMU in 1995 with Toshiba

Pembuatan KRL OECF tahun 1997 dengan Hitachi
Electric Multiple Unit (EMU) production in 1997 with Hitachi

Corea

Pembuatan kereta KRL OECF tahun 1991
Electric Multiple Unit (EMU) production in 1991 with Hyundai

Dana gerbong barang tahun 1991

Freight wagon in 1991

Per Generating Car (PGC) dan bogie gerbong tahun 2002
Per Generating Car (PGC) and bogie refer flat wagon in 2002

ES

Dan ekspor lokomotif (GE Lokindo) tahun 1996
Export of locomotive in 1996

Dana ballast hopper wagon (BHW) tahun 1998 ke Thailand (SRT)
Ballast hopper wagon (BHW) in 1998 to Thailand (SRT)

Ballast hopper wagon (BHW) in 1998 to Thailand (SRT)

lesh

Unit kereta BG tahun 2006 ke Bangladesh Railways
Units of BG carriages in 2006 to Bangladesh Railways

Pengadaan 150 kereta penumpang tahun 2014 dengan Bangladesh Railways
Ordered 150 passenger coach in 2014 with Bangladesh Railways

ore

Dan ekspor Well Wagon tahun 2011 ke Land Transport Authority (LTA)
Production and export in 2011 to Land Transport Authority (LTA)

lia

Container wagon bodies dan blizzard center sills tahun 2004
Container wagon bodies and blizzard center sills in 2004 to Bradken

Belgium

Pembuatan kereta KRL tahun 1991 dengan Holec BN
Electric Multiple Unit (EMU) production in 1991 with Holec BN

Canada

Pembuatan kereta KKBW tahun 1980 dengan Trenton Corp.
KKBW production in 1980 with Trenton Corp.

German

Penggunaan Knorr Brake system pada kereta INKA tahun 1983
Application of Knorr Brake system on INKA products in 1983

Penggunaan transmisi lokomotif dan KRDE di tahun 1994 dan 2010 dari Voith Turbo

Application of Locomotive Diesel Multiple Unit (DMU) transmission in 1994 and 2010 from Voith Turbo

United Kingdom (UK)

Mesin untuk KRDE tahun 1994 dan untuk bus ATC tahun 2010 dari Cummins

Engine for Diesel Multiple Unit (DMU)/Diesel electric Multiple Unit (DEMU) in 1994 and for articulated bus in 2010 from Cummins

France

Kerjasama pembuatan bogie bolsterless tahun 1995 dengan Alshtom

Bogie bolsterless production in 1995 with Alshtom

Kerjasama Pembuatan kereta ABL tahun 2008 dengan CLE
ABL coach production in 2008 with CLE

USA

Kerjasama perakitan lokomotif tahun 1995 dengan GE (General Electric)

Locomotives assembly in 1995 with GE (General electric)

Penggunaan mesin untuk lokomotif DH tahun 2010 dari Caterpillar

Engine for locomotive DH in 2010 from Caterpillar

Coupler KKBW tahun 2007 dengan McConway

KKBW wagon coupler in 2007 with McConway

Sweden

Kerjasama pembuatan KRL KFW tahun 2008 dengan Bombardier
KFW Electric Multiple Unit (EMU) production in 2008 with Bombardier

OUR PRODUCTS

PRODUK KAMI

LOCOMOTIVES

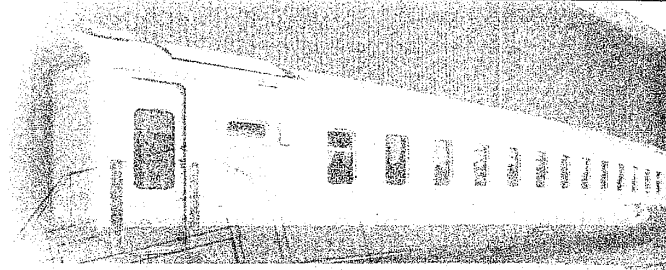
LOKOMOTIF



tingginya permintaan akan perjalanan kereta api mendorong peningkatan permintaan untuk lokomotif. Menyadari pentingnya lokomotif dalam transportasi kereta INKA telah melakukan terobosan dengan produksi Lokomotif Diesel Hidrolik. Lokomotif Diesel Hidrolik CC 300 didesain untuk memenuhi kebutuhan transportasi kereta api yang semakin menantang. Lokomotif ini dilengkapi dengan mesin berkekuatan 2200 Hp dan hidromekanik transmission serta dilengkapi dengan generator bertegangan 380 VAC yang mampu menghasilkan daya listrik untuk memenuhi kebutuhan listrik di kereta penumpang menggantikan peran kereta pembangkit. Dengan teknologi kabin ganda akan semakin memudahkan pengoperasian lokomotif. Lokomotif CC 300 memiliki kelebihan untuk tetap dapat beroperasi dalam kondisi jalur yang tergenang serta membuat perawatan Lokomotif CC 300 lebih mudah.

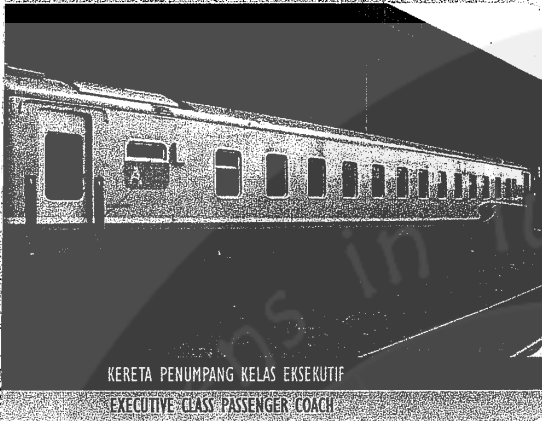
The huge demand of intercity train transport bolster the need of locomotives. Realizing that Locomotives are crucial part of Railway Transportation through continuous development, INKA has successfully produced Diesel Hydraulic Locomotives. The CC 300 Diesel Hydraulic Locomotives is designed to meet the needs of today's demanding railway transportation. Powered with 2200 Horse Power Engine and hydromechanic transmission as well as 380 VAC power generators which can generate enough electricity for the passenger coaches, eliminating the need for power generating car. It also uses double cabin technology. This locomotive is available to operate on the puddles track as well as friendly maintenance.

NKA

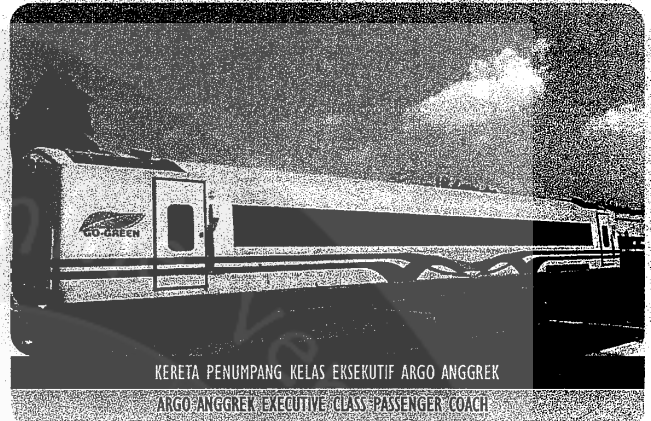


KERETA PENUMPANG

PASSENGER COACH



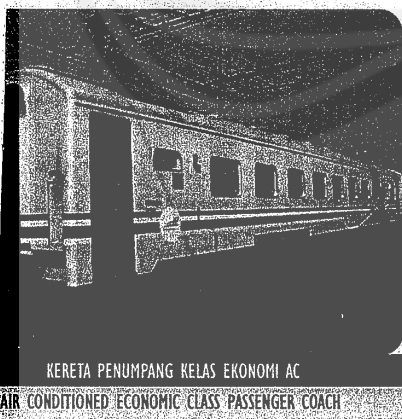
KERETA PENUMPANG KELAS EKSEKUTIF
EXECUTIVE CLASS PASSENGER COACH



KERETA PENUMPANG KELAS EKSEKUTIF ARGO ANGGREK
ARGO ANGGREK EXECUTIVE CLASS PASSENGER COACH

ni, kenyamanan dan ketepatan waktu menjadi kebutuhan setiap orang. Dengan hadirnya kereta utif, INKA telah menjadi solusi bagi kebutuhan transportasi setiap orang. Kereta ini dilengkapi dengan pendingin ruangan dan dirancang dengan memberikan sentuhan estetika, keamanan dan kenyamanan, kapi dengan sistem peredaman panas dan suara sehingga memberikan kenyamanan penumpang selama anan demi kepuasan pelanggan. Kereta ini juga menawarkan sarana hiburan *audio/video* selama anan.

ays, comfortable and on time trip become the needs for many people. INKA answers these demands by g first class passenger coach. This train is equipped with air conditioning system and aesthetic interior, and comfortable design. This car has sound and heat insulation that ensures passenger to get safe & rtable trip. It also provides a means of entertainment during the trip in the form of audio / video (Show On Rail).



KERETA PENUMPANG KELAS EKONOMI AC
AIR CONDITIONED ECONOMIC CLASS PASSENGER COACH

Selama beberapa tahun, INKA telah berfokus pada usahanya untuk mengembangkan kereta penumpang. INKA telah memiliki kemampuan untuk memenuhi berbagai standar sesuai dengan kebutuhan pelanggan dan siap untuk mendesain kereta kelas ekonomi yang dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan yang sangat cocok untuk memenuhi kenyamanan kereta kelas ekonomi. Kereta kelas ekonomi ini menjadi jawaban atas kebutuhan transportasi yang aman, nyaman dan terjangkau.

For years, INKA has put its concern on developing passenger coach. INKA is capable to organize a range of standard settings in accordance with customers' need and well-prepared to design third class passenger coach equipped with air conditioning system which offers safety and comfort for the passengers.

This third class passenger coach becomes the answer to the need of cheap and comfortable railway transportation.

REGIONAL TRANSPORTATION

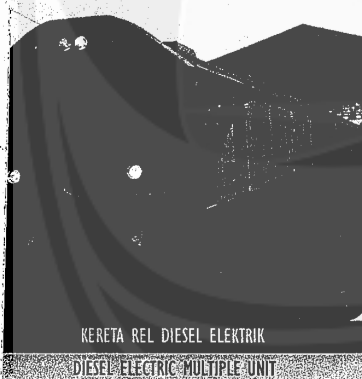
TRANSPORTASI REGIONAL



KERETA REL DIESEL INDONESIA (KRDI)
INDONESIAN DIESEL MULTIPLE UNIT (DMU)

Kereta Rel Diesel Indonesia (KRDI) salah satu kereta rel diesel yang diproduksi oleh INKA. KRDI dilengkapi dengan sistem pendingin ruangan untuk kenyamanan dan kepuasan penumpang. Kecepatan maksimum KRDI mencapai 120 km/jam dan digerakkan oleh mesin diesel dan *hydrodynamic transmission*.

Indonesian Diesel Multiple Unit (DMU) is one of DMU produced by INKA. KRDI is equipped with air conditioner for passenger's comfort & satisfaction. The maximum speed design is 120 km/hours and powered by diesel engine hydrodynamic transmission.



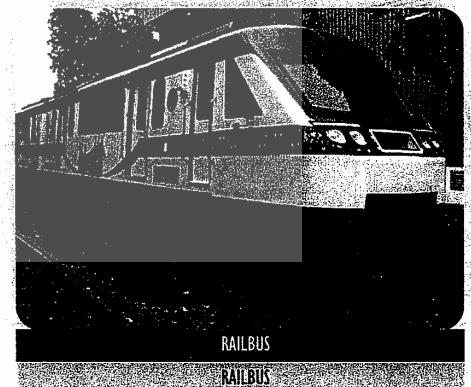
KERETA REL DIESEL ELEKTRIK
DIESEL ELECTRIC MULTIPLE UNIT

Kereta Rel Diesel Elektrik (KRDE). Kecepatan maksimum mencapai 120 km/jam dan menggunakan penggerak diesel elektrik. Interior terbuat dari material tahan rambatan api, tidak beracun dan tahan bahan kimia untuk keamanan dan kenyamanan penumpang. Mini Circuit Breaker (MCB) dan fuse yang merupakan peralatan pengaman listrik.

Diesel Electric Multiple Unit (DEMU). DEMU could reach maximum speeds 120 km/hours, powered by Diesel Electric. Interior is made of materials that fire retardant, non-toxic, chemical resistant, and ensure passenger safety. Electrical safety equipment which is MCB (Mini Circuit Breaker) & Fuse that placed on every electrical panel is aimed to protect the equipment.

Railbus adalah kereta ringan dengan axle load yang rendah. Railbus dengan teknologi tinggi ini merupakan sarana transportasi yang ramah lingkungan, tidak menimbulkan polusi suara dan udara. Kereta ini mudah diendalikan pada lengkung dengan radius kecil karena menggunakan sistem artikulasi pada sambungan antar kereta.

Railbus is light rail vehicle with low axle load and developed in accordance with the increasing number of private vehicles, causing high fuel consumption and traffic jams. The high-tech Railbus is an environmentally friendly transportation method, as it does not cause smoke or noise pollution. It is easy to drive on a sharp curved railway applied with an articulation system.



RAILBUS
RAILBUS

INKA

KERETA REL LISTRIK (KRL)

ELECTRIC MULTIPLE UNIT (EMU)



KERETA REL LISTRIK

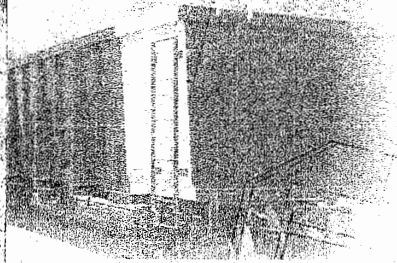
ELECTRIC MULTIPLE UNIT

bekerjasama dengan Bombardier Transportation (BT) memproduksi kereta listrik memenuhi sarana transportasi perkotaan di Jabodetabek. Proyek 40 kereta (10 rangkaian) didanai KfW (Kreditanstalt Für Wiederaufbau - German Development Bank). Satu rangkaian kereta listrik terdiri dari 4 (empat) kereta dengan panjang total 80 meter. Kereta ini merupakan rangkaian berpengerak listrik yang digunakan untuk transportasi perkotaan yang dapat dioperasikan sebagai rangkaian ganda dari 2 (dua) rangkaian dasar masing-masing terdiri dari 4 (empat) kereta dalam kondisi operasi normal. Komposisi rangkaian terdiri dari 4 (empat) kereta dengan konfigurasi sebagai berikut:

MCI + MC2 + TC ; TC = Trailer with Cabin,
MC1 = Motor Car

INKA and Bombardier Transportation (BT) jointly produced Electric Multiple Unit (EMU) to meet the needs of urban transport in Jabodetabek. The project of 40 units (10 Train Set) is funded by the KfW (Kreditanstalt Für Wiederaufbau - German Development Bank). The basic unit of EMU Trains consists of 4 cars with length of 80 meters. It is typical electric powered Train Set for urban commuter traffic which is available to operate in multiple units of 2 basic, each consisting 4 cars for normal operation. The composition of the basic unit consist of 4 cars in the configuration:

*TC + MC1 + MC2 + TC ; TC = Trailer with Cabin,
MC1/MC2 = Motor Car*



FREIGHT WAGON

Freight wagon atau gerbong angkutan batu bara adalah produk yang dikembangkan oleh INKA yang digunakan untuk mengangkut berbagai jenis batubara di perusahaan perkebunan dan pertambangan. Kapasitas angkut ini mencapai 50 ton dan untuk bongkar muat digunakan sistem RCD (Rotary car Damper) dan TLS (Train Loading Station).

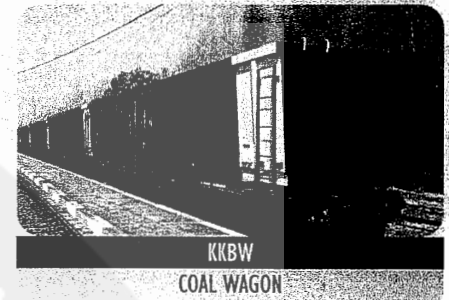
Coal Hopper Wagon is INKA's development business product for coal mining or mining companies. It has capacity of 50 tons and eligible for loading and unloading by using special equipment RCD (Rotary Car Damper) and TLS (Train Loading Station).

Kereta bagasi digunakan untuk memenuhi fungsi kereta pengangkut barang. Kereta ini didesain tanpa perlengkapan/aksesoris tambahan sehingga memiliki ruang yang lapang. Kereta ini biasa dioperasikan dalam satu set kereta atau digabung dengan rangkaian kereta penumpang.

Baggage Car is built to fulfill the function of goods carrier car. No equipment is added to the car. Usually this car is operated as one train set or joined with other set of passenger car.

Freight wagon atau gerbong datar merupakan produk INKA untuk mengangkut kontainer. Kapasitas angkut maksimum mencapai 44 ton. Gerbong datar didesain untuk mengangkut peti kemas 20 ft atau 40 ft. INKA juga memproduksi gerbong datar dengan kapasitas angkut sampai dengan 57 ton.

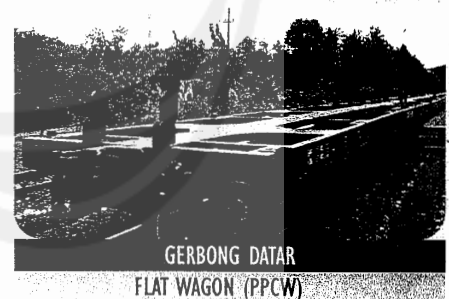
Flat Wagon is INKA's product for carrying containers. Maximum capacity is 44 tons. This flat wagon is designed to carry 20ft or 40ft ISO Standard container. Besides 44 tons PPCW, INKA also produces another type of PPCW to carry containers with load capacity until 57 tons.



KKBW
COAL WAGON



KERETA BAGASI
BAGGAGE CAR



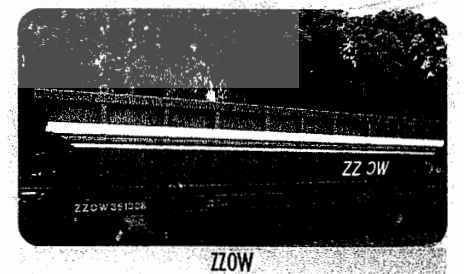
GERBONG DATAR
FLAT WAGON (PPCW)



PPCW REL
RAIL FLAT WAGON



GERBONG KERTAS
PULP WAGON



ZZOW
ZZOW

INKA

PRODUK EKSPOR

EXPORT PRODUCTS



PEMANGKAS KELAS EKONOMI BANGLADESH
CLASS PASSENGER COACH FOR BANGLADESH

INKA juga mengekspor berbagai type kereta penumpang untuk Bangladesh Railways. Kereta-kereta tersebut dioperasikan pada track lebar (*broad gauge*). Tipe-tipe kereta tersebut antara lain: kereta tidur AC (AC-WJC), kereta tidur non AC, kereta penumpang AC (WJCC), kereta penumpang non AC (WEC), kereta penumpang dan kereta makan (WECDR), dan kereta pembangkit.

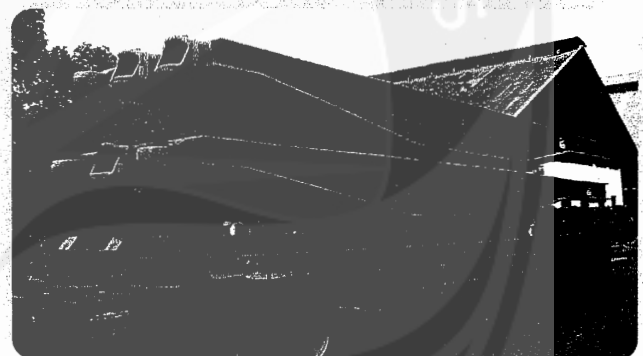
INKA also has produced and exported many types of passenger coach to Bangladesh Railways. They are operated in Broad Gauge. Types of the train are: Sleeping Car with A/C (AC-WJC), Passenger Coach with A/C (WJCC), Passenger Coach non A/C (WEC), Passenger Coach & Dining Car (WECDR), Power Generating Car, Sleeping Car non A/C.



CONTAINER WAGON BODIES FOR BRADKEN RAIL AUSTRALIA

Container Wagon Bodies merupakan komponen yang datar pesanan dari Australia yang konsepnya juga sama dengan gerbong datar di Indonesia (PPCW).

Container Wagon Bodies is flat wagon component produced for Australia of which concept is similar to wagon in Indonesia (PPCW).



BLIZZARD CENTER SILLS FOR AUSTRALIA

Sebagaimana *Container Wagon Bodies*, *Blizzard Center Sills* merupakan salah satu komponen untuk suatu gerbong.

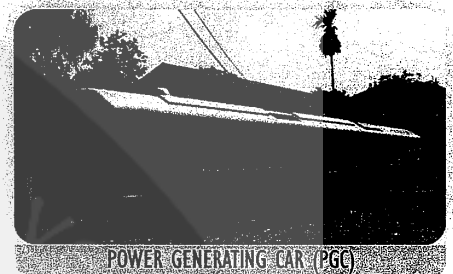
Similar to Container Wagon Bodies, Blizzard Center Sills is one of the component for wagon

EXPORT PRODUCTS

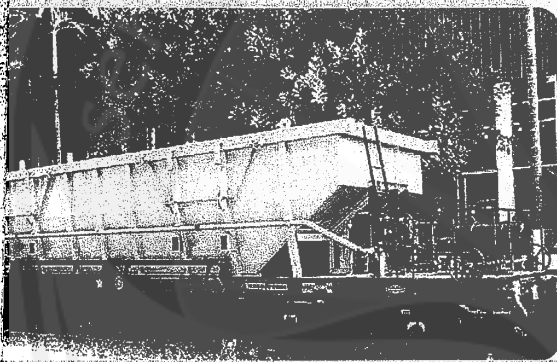
PRODUK EKSPOR

Salah satu pembangkit untuk KTMB yang disebut PGC (*Power Generating*) diproduksi untuk Kereta Tanah Melayu Sdn Bhd (KTMB). Kereta ini berfungsi sebagai penyedia sumber listrik untuk kereta penumpang atau gerbong datar pengangkut kontainer pendingin.

Power Generating Car for KTMB called PGC, produced for Kereta Tanah Melayu Sdn Bhd (KTMB). This car will supply power to passenger coach or wagon with refrigerated container (BRF).



POWER GENERATING CAR (PGC)



BHW FOR SRI THAILAND



WELL WAGON FOR LTA SINGAPORE

Salah satu Hopper Wagon (BHW) yang diproduksi INKA merupakan type kereta barang yang digunakan untuk mengangkut komoditi curah seperti batu bara, biji-bijian dan batu ballast untuk jalan rel. BHW merupakan kereta barang terbuka dan memiliki pintu pada bagian bawah untuk membongkar muannya.

Ballast Hopper Wagon (BHW), produced by INKA is one of freight car used to transport loose bulk commodities such as coal, ore, grain and track ballast. It is open hopper car and have opening doors on the bottom side to discharge its cargo.

Well Wagon merupakan gerbong barang khusus yang digunakan dalam melakukan pekerjaan instalasi kabel pada jalur kereta api. INKA telah mengekspor kereta ini ke Singapura untuk project LTA.

Well wagon is another type of special freight wagon which is used to transport and roll up the cable at track work cable installation. INKA has exported the wagon to Singapore for LTA project.



KERETA VIP
VIP CAR

Kereta VIP merupakan produk kereta api yang memiliki desain khusus. Kereta ini memiliki ruang rapat mewah, ruang tidur dan ruang makan yang dilengkapi dengan fasilitas hiburan di dalamnya. Jendela didesain dengan kaca anti peluru untuk keamanan penumpang.

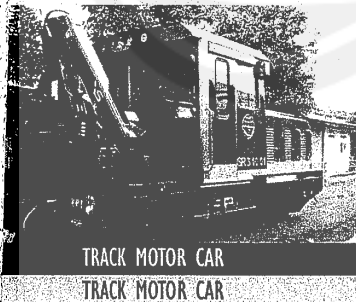
VIP car is a customized product which has luxurious design. Generally it has luxurious meeting room, sleeping room and dining room which is completed with entertainment facility inside. The windows are constructed with bulletproof glass to ensure passengers' safety.



KERETA UKUR
MEASUREMENT CAR

Kereta ukur merupakan kendaraan khusus yang diproduksi dengan dilengkapi peralatan sistem pengukuran khusus untuk melakukan pengukuran kondisi jalan rel yang aktual. Kereta ukur merupakan kereta berpengerak mesin diesel dan transmisi hidrodinamik. Terdapat ruang observasi, ruang rapat, ruang operator peralatan dilengkapi dengan pendingin ruangan.

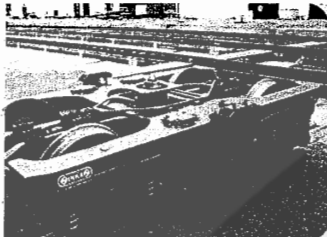
Measurement Car is a special vehicle completed with special equipment for measurement system to get the actual data of railway track. Measurement Car is self propelled car powered by Diesel Engine and hydrodynamic transmission. Provide the observation room, meeting room, attendant room and completed with air conditioner.



TRACK MOTOR CAR
TRACK MOTOR CAR

Track Motor Car (TMC) merupakan kendaraan khusus yang digunakan untuk perawatan jalur kereta, khususnya untuk mengangkat rel yang rusak, material dan peralatan. Kendaraan ini dilengkapi dengan *hydraulic folding crane* yang memiliki daya angkat 13 meter ton barang dengan jarak minimum 2 meter. Kendaraan ini juga dilengkapi dengan turning tables (*rotary table*) yang digunakan untuk merubah arah.

Track Motor Car (TMC) is a special vehicle used for railway track maintenance especially for lifting the damaged rail, material and tools. It is completed with Hydraulic folding crane for lifting 13 Meter Tons load which minimum distance of 2 meters. It is also completed with Turning tables (rotary table) as a special hydraulic equipment that is used to change the direction.



TB-398 TYPE BOGIE KERETA PENUMPANG
TB-398 TYPE BOGIE FOR PASSENGER COACH

Bogie TB-398 merupakan bogie dengan populasi terbanyak di Indonesia, dan digunakan pada kereta kelas eksekutif, bisnis, dan ekonomi. Bogie ini menggunakan pegas ulir sebagai pegas primer maupun sekunder yang dilengkapi dengan peredam kejut arah vertikal pada pemegasan sekunder.

Bogie TB-398 previously had the biggest population in Indonesia. It is used in executive, business, and economy class passenger coach. This bogie uses coil spring as either primary spring or secondary spring, completed with vertical shock absorber in the secondary suspension.



BOGIE BANGLADESH RAILWAYS
BOGIE FOR BANGLADESH RAILWAYS

Bogie untuk Bangladesh Railways digunakan pada kereta penumpang dengan lebar jalan rel 1,676 mm.

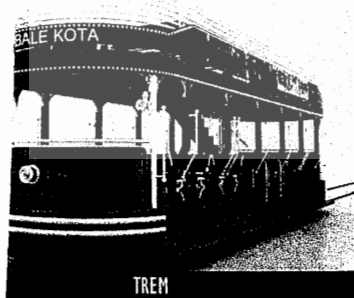
Bogie for Bangladesh Railway is used for passenger train with track gauge 1,676 mm.



FASILITAS Uji DINAMIKA
DYNAMIC MEASUREMENT CAR

Kereta Fasilitas Uji Dinamis atau Fudika digunakan untuk melakukan pengukuran kondisi dinamik pada kereta baru yang akan dioperasikan.

Dynamic measurement car or FUDIKA is used for dynamic testing to the new car which will be operated.



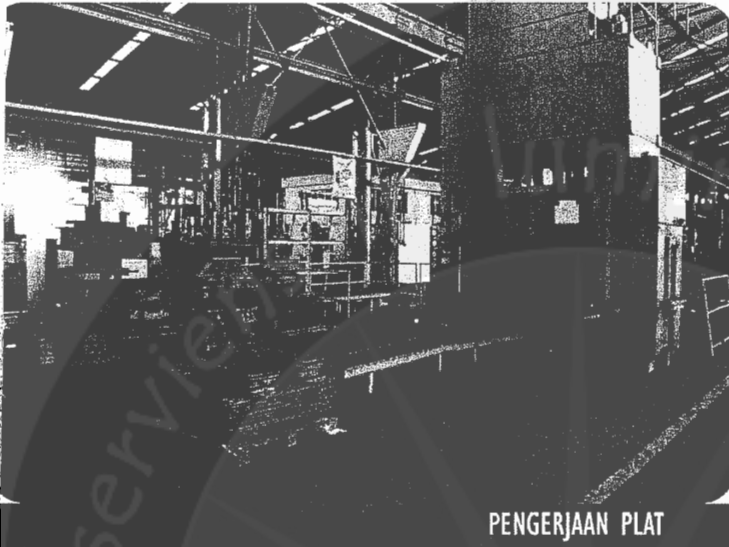
TREM
TRAM
TRAM

INKA juga telah memproduksi Trem jenis klasik yang dapat dioperasikan untuk sarana transportasi maupun hiburan seperti di Mall, taman maupun di pusat perkotaan. Trem ini memiliki sistem penggerak sendiri dengan desain interior-eksterior yang *customized*.

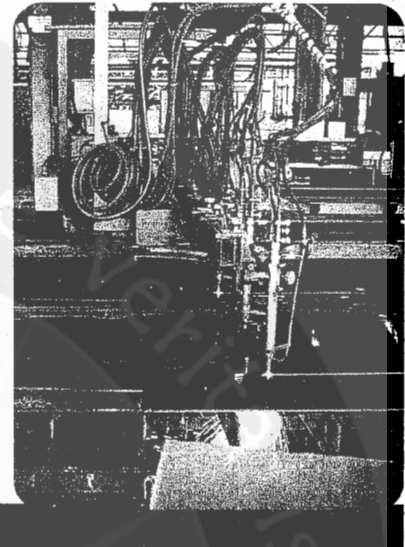
INKA has also produced classical Tram which is operable for either means of transportation or entertainment, such as at shopping center, park, and center of the city. The tram has self-propelled system with customized interior-eksterior design.

FASILITAS

OUR FACILITIES



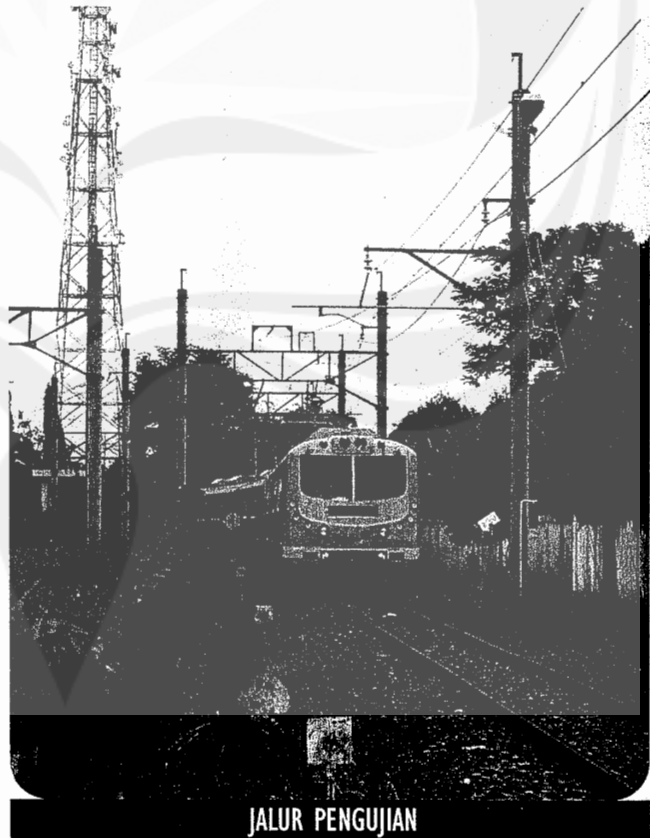
PENGERJAAN PLAT
METAL FORMING



PERAKITAN
ASSEMBLY



INSTALASI KOMPONEN
COMPONENT INSTALLATION



JALUR PENGUJIAN
TEST TRACK



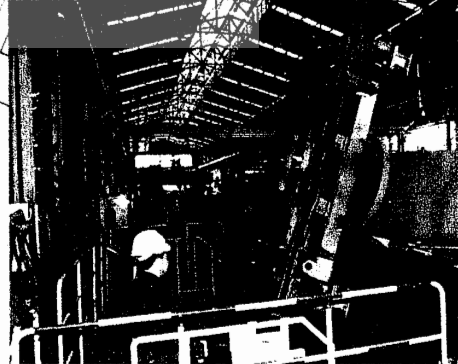
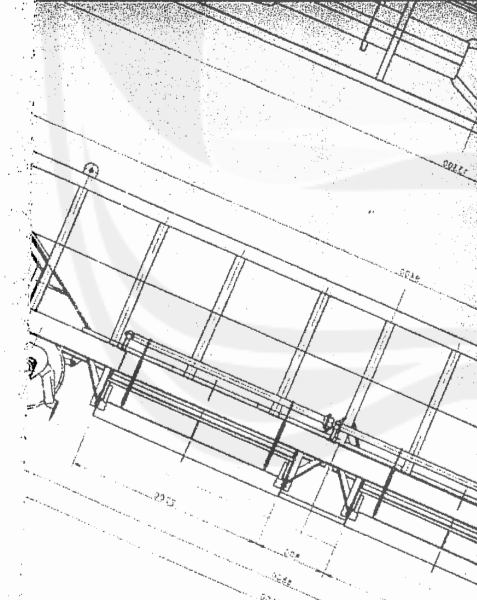
COMMITTED TO EXCELLENCE

Our Focus to Customer Satisfaction

is best described in our commitment to

Operational Excellence

in every step of our business process





PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

FACTORY AND HEAD OFFICE

Jl. Yos Sudarso No. 71 Madiun
63122
East Java - INDONESIA
Telp. 62-351-452271, 452274
Fax. 62-351-452275
sekretariat@inka.co.id
www.inka.co.id

REPRESENTATIVE OFFICE

Arthaloka Building 3rd Floor
Jl. Jend Sudirman Kav 2, Jakarta - INDONESIA
Telp. 62-21-2514424
Fax. 62-21-2514423
inkajkt@inka.co.id

Jl. Tubagus Ismail VII No. 22 B, Bandung - INDONESIA
Telp/Fax. 62-22-2508167



GAMBARAN SEKILAS P.T. INDUSTRI KERETA API

1. TEMPAT KEDUDUKAN DAN LOKASI

PT Industri Kereta Api (INKA) berkedudukan dan berlokasi di Jalan Yos Sudarso 71 Madiun.

2. RIWAYAT PENDIRIAN

a. Letak Lokasi

Letak lokasi PT. INKA di Madiun dipilih berdasarkan hasil studi pada tahun 1977 yang dilakukan oleh Nippon Sharyo Seizo Kaisha, Ltd. Jepang.

b. Proses Pendirian

Gagasan untuk mendirikan Industri Kereta Api di Indonesia merupakan salah satu Policy pemerintah dalam rangka menanggulangi dan memenuhi kebutuhan jasa angkutan kereta api di Indonesia yang terus menaik. Untuk ini maka PJKA sejak tahun 1977 telah merintis dan mengadakan penjajagan secara intensif akan kemungkinan-kemungkinan untuk memproduksi sendiri gerobag dan kereta penumpang di Balai Yasa PJKA Madiun, yang kemudian direalisasikan dengan pembuatan prototipe-prototipe beberapa jenis gerobag dan kereta penumpang dan pembuatan 20 buah gerbong GW.

Secara kronologis proses pendirian PT (Persero) INKA dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Pada tanggal 28 Nopemer 1979, Bapak Menteri Perhubungan dan Bapak Menteri Ristek mengadakan peninjauan ke Balai Yasa PJKA Madiun. Hasil dari peninjauan ini diputuskan untuk meng-akselerasi proses pendirian Industri Kereta Api.
- 2) Pada tanggal 11 Desember 1979, diadakan rapat antara wakil-wakil dari Departemen Perhubungan, BPPT (Badan Pengkajian dan



Penerapan Teknologi) dan Departemen Perindustrian. Hasil rapat menetapkan dasar kebijaksanaan pendirian suatu PT (Persero) Manufacturing Perkereta Apian.

- 3) Dengan SK Menteri Perhubungan No. 32/OT.001/Phb/80 tanggal 27 Pebruari 1980 dibentuk Panitia Persiapan Pembentukan Persero Pabrik Kereta Api Madiun.

Anggota Panitia terdiri dari wakil-wakil :

- Departemen Perhubungan
- Badan Pengkajian dan Penerapan Teknologi (BPPT)
- Departemen Perindustrian
- Departemen Keuangan
- Sekkab
- Menpan

- 4) Aspek Hukum

- (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 1 tahun 1981, tanggal 3 Pebruari 1981 :

Tentang Penyertaan Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) di bidang Industri Kereta Api ;

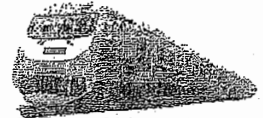
- (2) Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 195/KMK.011/1981, tanggal 8 April 1981 :

Tentang Penetapan Modal Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Kereta Api ;

- (3) Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 196/KMK.011/1981, tanggal 8 April 1981 :

Tentang Pengangkatan Anggota-anggota Direksi Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Kereta Api.

- (4) Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 197/KMK.011/1981, tanggal 8 April 1981 :



Tentang Pengangkatan Anggota-anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Kereta Api.

- (5) Keputusan Menteri Keuangan Republik Indonesia Nomor : 250/KMK.011/1981, tanggal 29 April 1981 :

Tentang Tambahan Anggota Dewan Komisaris Perusahaan Perseroan (Persero) PT Industri Kereta Api.

- (6) Akte Notaris Imas Fatimah, SH. Nomor 51 tanggal 18 Mei 1981 :
Tentang telah didirikannya suatu PT dengan memakai nama PT. INDUSTRI KERETA API.

- (7) Tanggal 4 Juli 1981 : Pelantikan Direksi dan Dewan Komisaris oleh Menteri Perhubungan.

- (8) Tanggal 29 Agustus 1981 : Penyerahan operasional Balai Yasa dan Gudang Persediaan dari PJKA kepada PT INKA disaksikan oleh Bapak Menteri Perhubungan.

c. Kondisi Awal

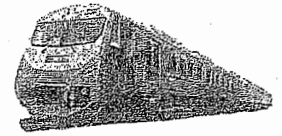
Kondisi awal pada pendirian PT. INKA adalah penggunaan/pengalihan segala fasilitas dan asset yang ada di Balai Yasa PJKA Madiun yang didirikan pada tahun 1884 (bertugas dalam pemeliharaan lokomotif-uap) dan gudang PJKA Madiun sebagai fasilitas dasar untuk kegiatan PT. INKA.

Fasilitas dasar ini meliputi :

- Luas area : 22,5 Ha
- Luas bangunan : 9,36 Ha
- Fasilitas Produksi : 660 Mesin termasuk Jig & Fasilitas ;
290 Mesin Las
- Daya listrik : 1000 KVA
- Tenaga kerja : 880 orang (berasal dari PJKA sebagian besar, BPPT dan Perindustrian).



INKA
PT Industri Kereta Api



VISI

MENJADI PERUSAHAAN MANUFAKTUR SARANA KERETA API DAN TRANSPORTASI KELAS DUNIA YANG UNGGUL DI INDONESIA

MISI

MENCIPTAKAN KEUNGGULAN KOMPETITIF DALAM BISNIS DAN TEKNOLOGI SARANA PERKERETAAPIAN DAN TRANSPORTASI UNTUK MENGUASAI PASAR DOMESTIK DAN MEMENANGKAN PERSAINGAN BISNIS DI PASAR REGIONAL, ASEAN SERTA NEGARA SEDANG BERKEMBANG.



KAPASITAS TERPASANG / TAHUN

GERBONG BARANG	:	300 UNIT
KERETA PENUMPANG BARU	:	60 UNIT
KERETA PENUMPANG RETROFIT	:	60 UNIT
KERETA REL LISTRIK (KRL)	:	20 UNIT
KERETA REL DIESEL (KRD)	:	20 UNIT
BOGIE	:	200 UNIT
DIVERSIFIKASI	:	3.200 TON



INKA
PT Industri Kereta Api



KEGIATAN UTAMA

- ❖ PEMBUATAN KERETA API
- ❖ JASA PERAWATAN BESAR (OVERHAUL) KERETA API
- ❖ PERDAGANGAN LOKAL, IMPOR & EKSPOR BARANG DAN JASA YANG BERHUBUNGAN DENGAN PERKERETAAPIAN
- ❖ PRODUK PENGEMBANGAN SELAIN KERETA API (DIVERSIFIKASI)

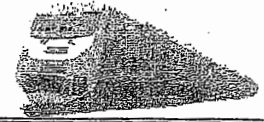


INKA
PT Industri Kereta Api



KEGIATAN BISNIS

- ❖ PEMBUATAN KERETA API
- ❖ PERNIAGAAN KERETA API
- ❖ JASA ENGINEERING
- ❖ PRODUK DIVERSIFIKASI



OBJEKTIF

- ❖ MENGUASAI SEPENUHNYA PASAR DOMESTIK (PT. KAI) DALAM HAL KERETA BARU DAN KERETA RETROFIT SERTA GERBONG BARU.
- ❖ MENEMBUS PASAR REGIONAL DAN PASAR NEGARA SEDANG BERKEMBANG (KALAU PERLU BERSAMA MITRA LUAR NEGERI) DALAM HAL KERETA, GERBONG, KRL, KRDL, LRV UNTUK MANUFAKTURING DAN RANCANG BANGUN.
- ❖ MENJADI BADAN TERDEPAN TERHADAP CALON PESAING DI DALAM NEGERI DAN REGIONAL. UNTUK ITU PERLU MENGALOKASIKAN DANA R & D SEBESAR 1% S/D 5% TERHADAP PENJUALAN SETIAP TAHUN.
- ❖ MENJADI PERUSAHAAN YANG TUMBUH DAN BERKEMBANG (VIALE COMPANY).

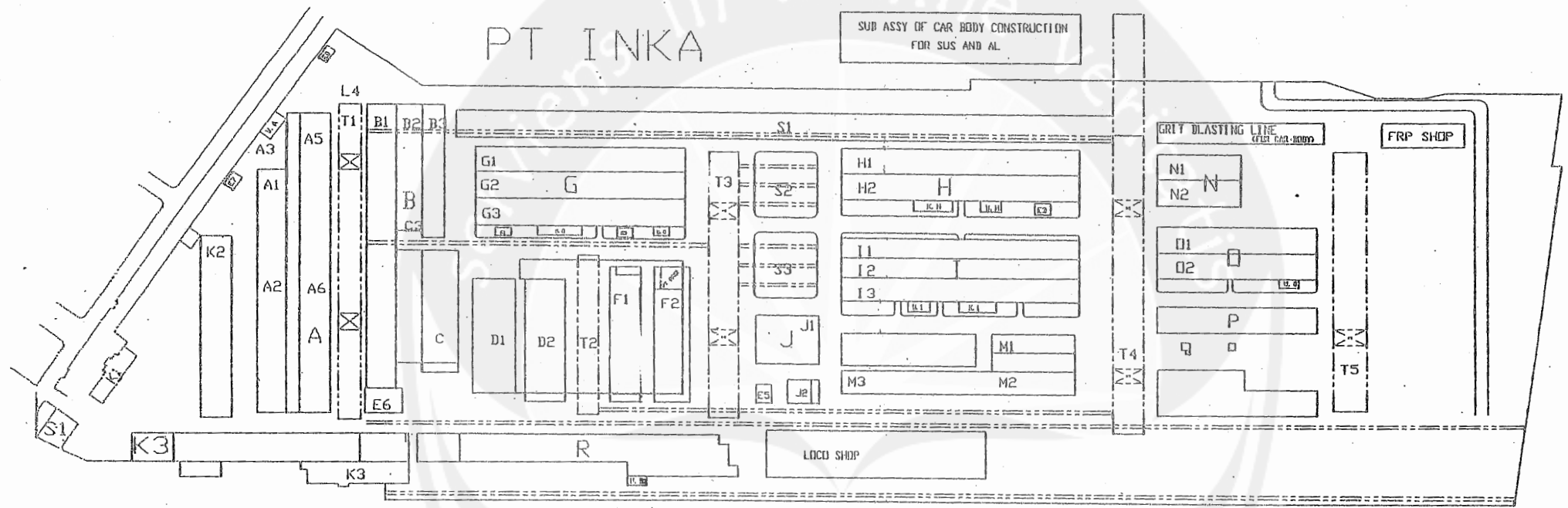


STRATEGI PERUSAHAAN

- ❖ MENUTUP SEMUA KETERTINGGALAN YANG SELAMA INI BELUM TERTANGANI DALAM PENGELOLAAN PERUSAHAAN.
- ❖ MENGUSAHAKAN PENINGKATAN PELAYANAN KEPADA PELANGGAN UTAMA (PT. KAI), TERUTAMA DALAM HAL WAKTU PENYERAHAN.
- ❖ MENYIAPKAN DIRI UNTUK MEMPUNYAI DAYA SAING TINGGI.
- ❖ MENGUSAHAKAN SELALU BERADA DI DEPAN DALAM HAL BIDANG USAHA TRANSPORTASI DARAT TERHADAP PESAING DALAM NEGERI DAN REGIONAL.

PT INKA

SUB ASSY OF CAR BODY CONSTRUCTION
FOR SUS AND AL.

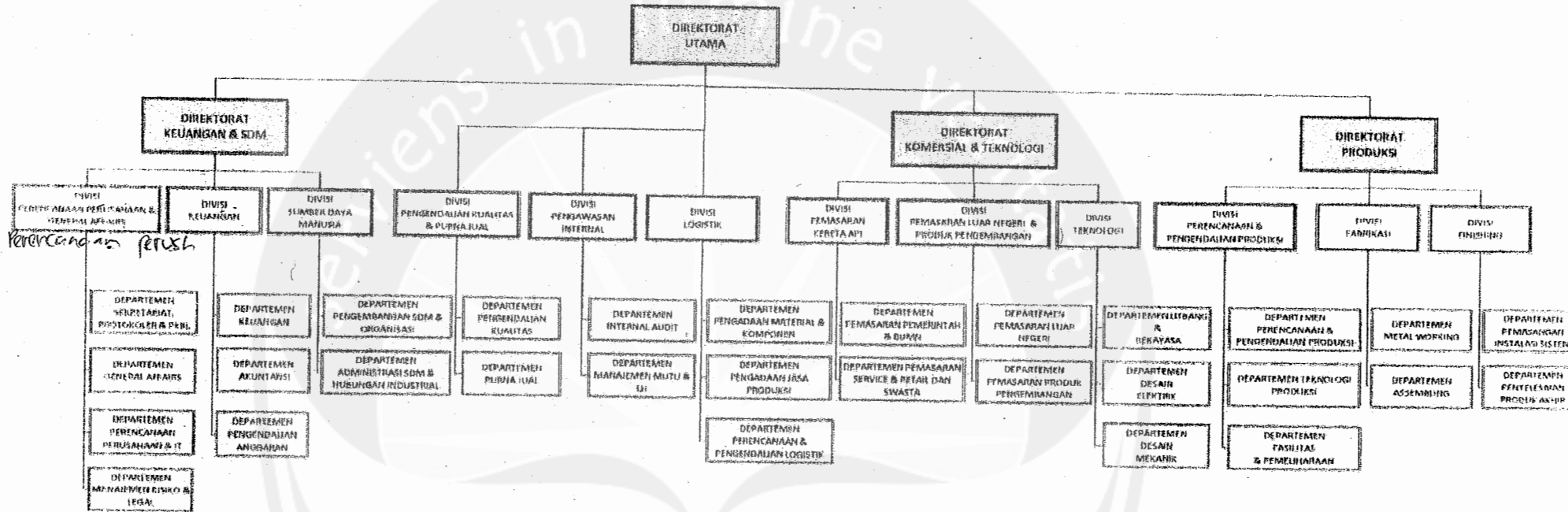


- | | | |
|--------------------------|-------------------------|--------------------------|
| 1. PPL = B1, B2, B3 | 16. INT12 = I3, | 31. K. DEPAN = K2, |
| 2. PPL2 = A2, A4, A5, A6 | 17. INT13 = I3, O2, | 32. PPC = O2, |
| 3. PRK1 = G1, G2, G3 | 18. INT 2 = I2, O1, O2, | 33. FINISHING = O3, |
| 4. PRK2 = H1, H2 | 19. INT31 = I3, | 34. EL = R1, |
| 5. PMS1 = A1 | 20. INT 3 = I2, I3, | 35. GUDANG = R2, R3, R4, |
| 6. PMS2 = M3 | 21. PMK1 = I2, | 36. PIPING = P |
| 7. PMS3 = D1 | 22. PMK2 = P, | |
| 8. PPL2 = C1, C2 | 23. PMK3 = O2, | |
| 9. CAT1 = J1 | 24. PMK4 = O2, | |
| 10. CAT2 = F1, F2 | 25. PMK5 = M1, M2, | |
| 11. CAT3 = I3, | 26. PMK6 = O2, | |
| 12. CAT4 = I3, | 27. PRK3 = M3, | |
| 13. CAT5 = I1 | 28. SATPAM = S1, | |
| 14. PMK6 = N2, O2 | 29. K. DARU = K3, | |
| 15. PRK2 = M1 | 30. DIREKSI = K1, | |

GENERAL LAYOUT PLAN

SCALE = 1:1000

STRUKTUR ORGANISASI PT INDUSTRI KERETA API (Persero)

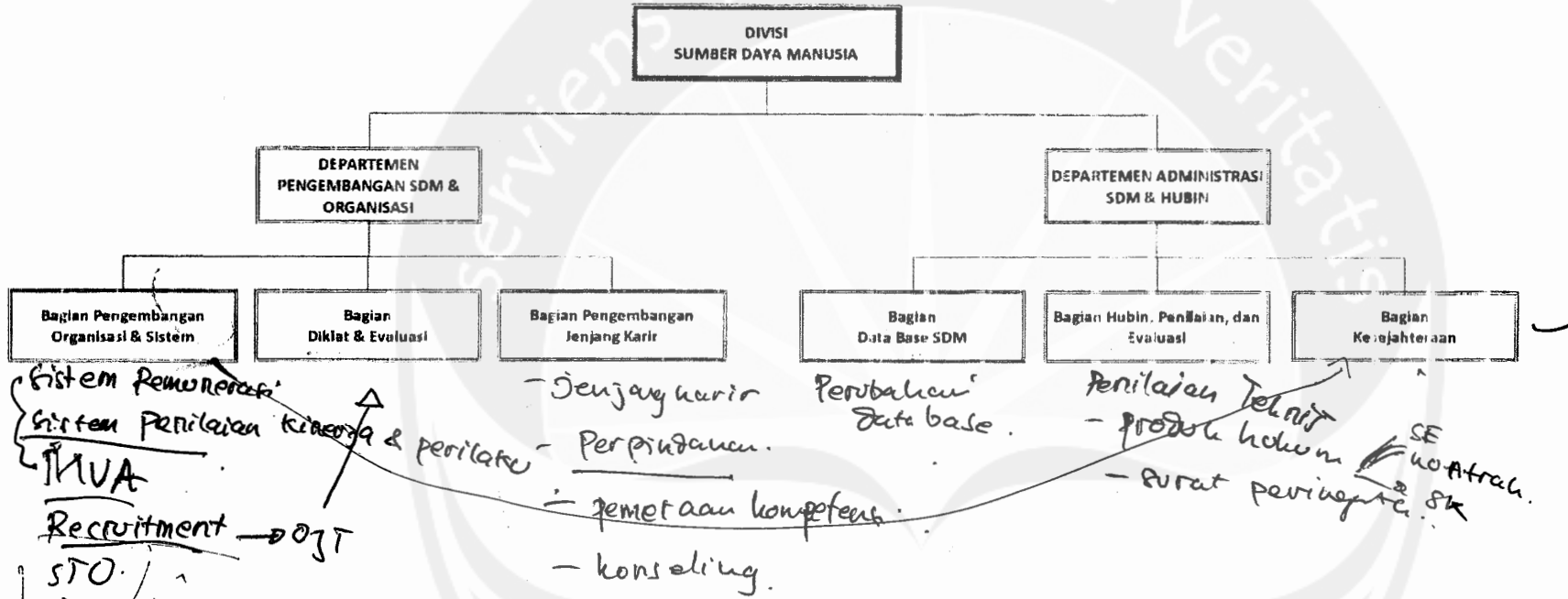


Perencanaan & PMSH

DIREKSI PT INDUSTRI KERETA API (Persero)
 Direktur Utama
 Agus H. Purnomo



**STRUKTUR ORGANISASI
DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA**



Sistem Remunerasi
 Sistem Penilaian Kinerja & perilaku
 INVA
 Recruitment - DOJT
 STO

- Jenjang karir
 - Perpindahan
 - pemetaan kompetensi
 - konseling

Perubahan Data base

Penilaian Telat
 - Produk hukum
 - Surat perintah SK

DIREKSI INDUSTRI KERETA API (Persero)
Direktur Utama,



Agus H. Purnomo

- Pengelola portal BUMN.

Handwritten signature and lines at the bottom left of the page.

CAR FREE DAY MADIUN

Begini Meriahnya Car Free Day Madiun dengan Ribuan Karyawan PT INKA

Minggu, 30 Agustus 2015 10:05 [Irawan Sapto Adhi/JIBI/Madiunpos.com](#) [R Wibisono](#) [Madiun](#)



Grup drum band memeriahkan jalan santai yang diikuti karyawan PT INKA (Persero) di area Car Free Day Madiun, Minggu (30/8/2015). (Irawan Sapto Adhi/JIBI/Madiunpos.com)

Car Free Day Madiun kali ini diramaikan kehadiran ribuan karyawan PT INKA (Persero) yang mengikuti jalan santai untuk merayakan HUT ke-34 perusahaan produksi kereta api tersebut.

Madiunpos.com, MADIUN — Ribuan karyawan PT Industri Kereta Api (INKA) (Persero) Madiun membanjiri Jl. Pahlawan, Kota Madiun, Minggu (30/8/2015) pagi. Mereka melewati area bebas kendaraan bermotor atau Car Free Day (CFD) Madiun tersebut untuk mengikuti kegiatan jalan santai dalam rangka perayaan HUT ke-34 PT INKA.

Pantauan Madiunpos.com di lokasi, ribuan karyawan PT INKA yang membawa serta anggota keluarga mereka tersebut mengikuti jalan santai dengan mengenakan seragam kaus berwarna merah-putih. Bagian depan kaus bertuliskan "INKA", sedangkan di belakang tertera kalimat slogan "Bersama Meningkatkan Kualitas". Selagi jalan santai, sebagian peserta juga menikmati kuliner di Car Free Day Madiun.

"Tidak hanya karyawan di PT INKA, jalan santai juga diikuti karyawan dari anak perusahaan PT INKA dalam kalangan umum yang diundang. Kami tumpah di area Car Free Day Madiun. Kegiatan ini bisa sebagai salah satu cara untuk mendekatkan PT Inka kepada masyarakat umum," kata salah satu karyawan PT INKA, Karyana, kepada Madiunpos.com, Minggu.

<http://www.madiunpos.com/2015/08/30/car-free-day-madiun-begini-meriahnya-car-free-day-madiun-dengan-ribuan-karyawan-pt-inka-637715>



SERIKAT PEKERJA INDUSTRI KERETA API

Sekretariat : Jln. Yos Sudarso No 71 Madiun
Telepon : (0351) 452271 – 74 Ext. 1537 Fax. (0351) 452275
E-mail : spinka@inka.web.id

NOTULEN RAPAT SP

Hari / tanggal : Selasa, 12 Januari 2016
Waktu : 13.00 s/d 15.45 Wib.
Tempat : Aula Baru
Agenda : Rapat rutin PA

RISALAH RAPAT

1. Hasil klarifikasi Pengurus Serikat Pekerja Inka ke BOD tentang TUPEN untuk tahun 2016 bisa di bayarkan bulan Mei dengan catatan ada pembayaran dari kontrak 200 coupler KKBW dari PT. KAI yang posisi sekarang masih diupayakan BASTnya oleh unit Servis dan Retail.
2. Jika point I tidak terealisasi maka pembayaran TUPEN akan di terimakan pada bulan Juni 2016.
3. Untuk perbaikan gaji kedepan supaya diperhitungkan selisih gaji antara karyawan Senior dan Yuniior mengingat selisihnya sangat sedikit sekali jika dibandingkan dengan masa kerjanya. Hal tersebut diatas terjadi akibat dari pemenuhan ring gaji minimal 70 %
4. Posisi sekarang Serikat Pekerja masih berkomitmen untuk memberlakukan tarif lembur **NORMATIF**, mengingat kondisi perusahaan dan target dilevery Pengurus Serikat Pekerja Inka bersedia untuk negosiasi dengan Menejemen, dengan catatan ada surat balasan tertulis dari Menejemen terhadap surat yang dikirim Pengurus Serikat Pekerja Inka tentang tarif lembur tahun 2016 sebagai dasar negosiasi.
5. Pengurus Serikat Pekerja akan menyikapi terjadinya lembur kontan (tanpa SPKL) di Divisi Fabrikasi, mengingat hal tersebut sangat beresiko bagi karyawan jika sampai terjadi kecelakakan kerja.
6. Tarif shif yang ada hanya berlaku untuk shif I dan II, untuk tarif shif III akan segera di bicarakan Pengurus Serikat Pekerja dengan Menejemen termasuk pelaksanaan shif pada hari libur besar.
7. Di Payrol gaji bulan April 2016 akumulasi Jamsostek jumlahnya lebih besar jika dibandingkan dengan akumulasi JHT, pada hal jumlah potongan JHT lebih besar dari potongan Jamsostek. Hal tersebut disebabkan adanya subsidi terhadap setoran Jamsostek oleh dinas sebesar 5,27 % dari THP

Notulis

Devita

**SERIKAT PEKERJA**

PT. INDUSTRI KERETA API

Sekretariat :

Jl. Yos Sudarso 71 Madiun

Telp. (0351) 452271-74

Fax. (0351) 452275

E-mail : spinka@inka.co.id**Memo**

Tanggal : 19 Januari 2016

Dari : Serikat Pekerja INKA

Kepada : Direktur Utama PT.INKA

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan adanya undangan dari Disnaker perihal permintaan peserta kegiatan meningkatkan peran dan fungsi dewan pengupahan Provinsi/Kab/Kota di Jatim, mohon disetujui untuk realisasi Dinas tersebut dikarenakan undangan mendadak dan harus segera berangkat.

Demikian, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terimakasih.

Mengetahui & menyetujui

Pejalan Dinas

AGUS H. PURNOMO
Direktur Utama

APOLEUS KARO KARO
KETUA UMUM SP



SERIKAT PEKERJA INDUSTRI KERETA API

Sekretariat : Jln. Yos Sudarso No 71 Madiun

Telepon : (0351) 452271 – 74 Ext. 6005 Fax. (0351) 452275

E-mail : spinka@inka.co.id

Madiun, 18 Januari 2016

Nomor : 149/SP-INKA/X/2016
Lampiran : -
Perihal : Rapat LKS

Kepada :
Yth. Direktur Utama PT.INKA
Di tempat

Dengan Hormat,

Terkait berkembangnyapermasalahan yang terjadi saat ini maka di usulkan dalam rapat LKS di bulan Januari ini adalah

1. Uang shift, shift panjang dan lembur (cari solusinya)
2. Mekanisme penanganan karyawan yang di anggap kurang memuaskan hasil penanganannya.
3. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan background (lokasi kerja bidangnya, pendidikan dengan jeda waktu rotasi yang sangat cepat)

Demikian atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Serikat Pekerja PT. INKA (Persero)

APOLEUS KARO KARO

Ketua Umum