

ANALISA *SELF-EFFICACY* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP CAPAIAN PENDAPATAN HARIAN PORTER STASIUN KUTOARJO

Rustomo^{1(a)}, Janah Ariana^{2(b)}, Yanto Lesmana^{3(c)}

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pertiwi Bekasi

^{a)}rustomo@pertiwi.ac.id, ^{b)}janahariana@gmail.com, ^{c)}yanto.lesmana@pertiwi.ac.id

INFORMASI ARTIKEL

Article History:

Dikirim:

04-06-2024

Diterbitkan Online:

31-12-2024

Kata Kunci:

Ikhlas, *Self-Efficacy*, Disiplin,
Pendapatan Maksimal

Keywords:

Sincerity, *Self-Efficacy*,
Discipline, Maximum Income

Corresponding Author:

janahariana@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.24036/jmiap.v6i4.1010>

ABSTRAK

Dalam dua tahun terakhir lonjakan para pencari kerja di Indonesia makin meningkat, dimana sulitnya lapangan pekerjaan sehingga para kaum produktif memilih pekerjaan yang dapat dengan mudah di dapat salah satunya adalah sebagai kuli angkut atau porter. Penelitian ini bertujuan menganalisa para pekerja porter di Stasiun Besar Kutoarjo atas kemampuan mengelola emosi dan pikiran atas pekerjaan sebagai porter dengan kedisiplinan dalam melaksanakan pekerjaan lepas di stasiun. Dengan metode kualitatif deskriptif dan teknik *snowballing sampling* dengan observasi dan wawancara mendalam kepada 4 narasumber dari 26 porter yang dianggap mewakili seluruh porter di stasiun diambil koordinator keamanan stasiun, porter senior dan junior. Analisis data dilakukan pada saat sebelum memasuki lapangan, selama di lapangan dan setelah selesai di lapangan. Validitas data dilakukan mulai dari reduksi, penyajian data sampai dengan penarikan kesimpulan. Hasil menunjukkan bahwa para pekerja lepas porter stasiun Besar Kutoarjo menyadari atas profesi yang mereka geluti sehingga kemampuan atas pengelolaan diri tetap terjaga, dengan berdisiplin kerja maka mereka masih eksis bekerja di stasiun serta pendapatan yang mereka terima harus dengan senang hati dan ikhlas.

ABSTRACT

In the last two years, the surge in job seekers in Indonesia has increased, where job opportunities are difficult, so productive people choose jobs that can easily be obtained, one of which is as a porter or porter. This research aims to analyze the porter workers at Kutoarjo Besar Station for their ability to manage emotions and thoughts regarding their work as porters with discipline in carrying out freelance work at the station. Using descriptive qualitative methods and snowballing sampling technique with observation and in-depth interviews with 4 source person from 26 porters who considered to represent all the porters at the station were taken by the station security coordinator, senior and junior porters. Data analysis was carried out before entering the field, while in the field and after finishing in the field. Data validity is carried out starting from reduction, data presentation to drawing conclusions. The results show that the freelance porters at the Besar Kutoarjo station are aware of the profession they are in so that their self-management skills are maintained, with work discipline they can still exist working at the station and the income they receive must be happy and sincere.

PENDAHULUAN

Dua tahun terakhir pertumbuhan angkatan kerja di Indoensia terus merangkak naik dibandingkan Agustus 2022, akhir 2023 terus mengalami kenaikan. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) mengalami pertumbuhan 0.85 persen di Agustus 2023. Perbandingan jumlah penduduk usia kerja terhadap angkatan kerja dikenal dengan istilah TPAK. TPAK menunjukkan proporsi penduduk usia kerja suatu negara atau wilayah yang bergerak dalam perekonomian. TPAK laki-laki lebih besar dibandingkan TPAK perempuan pada Agustus 2023, yakni sebesar 84.26 persen berbanding 54.52 persen berdasarkan jenis kelamin. TPAK laki-laki dan perempuan masing-masing tumbuh sebesar 0.39 poin persentase dan 1.11 poin persentase pada Agustus 2022 hingga Agustus 2023, (BPS Indonesia, 2023).

Selaras dengan pertumbuhan perekonomian di Indonesia menjadi skala prioritas pemerintah tidak sebanding dengan daya tumbuhnya tenaga produktif. Mencari pekerjaan bagi tenaga produktif dari berbagai lulusan tingkat pendidikan masih mengalami stagnasi yang belum terurai, (Hia, 2013). Pada akhirnya mereka harus memilih yang tersedia walaupun tidak sesuai dengan harapan atas kepemilikan jenjang lulus namun harus berkerja. Bekerja merupakan kegiatan melakukan pekerjaan dengan maksud untuk memperoleh pendapatan atau upah, dan atau keuntungan paling sedikit selama satu jam dalam seminggu terakhir, (Safitriawati et al., 2020).

Lapangan pekerjaan sebagai porter pada suatu stasiun menjadi pilihan yang harus para pekerja ambil, walaupun tidak memiliki standar upah atau pendapatan tetap. Kemampuan dan peluang ini harus mereka ambil sebagai upaya mendapatkan pendapatan harian, (Puspitasari, 2019). Bagaimana posisi hukum terhadap hubungan kerja yang tidak ada dengan izin kerja yang sudah ada? Misalnya, kuli angkut kereta api stasiun yang mempunyai ijin kerja beroperasi di lingkungan stasiun namun tidak memiliki status pekerjaan di PT KAI atau di stasiun kereta api. Apakah mereka tergolong pekerja harian lepas atau yang lainnya? Mengingat PT KAI membatasi tarif dan pendapatan seorang porter hanya berasal dari penumpang langsung, hak apa yang Anda miliki sebagai pekerja harian lepas?

Tidak ada patokan kisaran tarif atau patokan pembayaran jasa porter di stasiun kereta api,

menurut analisa harga jasa porter yang dilakukan PT KAI. Jumlah yang diberikan konsumen kepada porter dapat menentukan berapa tarif layanan tersebut. Namun secara merata, penumpang mungkin akan membayar antara Rp 20.000 dan Rp 30.000 untuk setiap layanan. Meskipun demikian, jumlahnya biasanya akan disesuaikan dengan jumlah dan berat bawaan yang dibawa oleh porter. Melalui akun media sosialnya, Twitter, PT KAI mengklarifikasi bahwa porter stasiun tidak mendapat gaji bulanan dari perusahaan. Sebab, porter tidak mendapatkan gaji tetap setiap bulan karena status pekerjaannya sebagai pekerja lepas. Porter menerima seluruh uangnya dari komisi yang diberikan konsumen jasa, rilis tempo.com (April 2024).

Hasil kajian di atas menjadi pertanyaan bagi kita semua “bagaimana para pekerja porter dapat memenuhi kebutuhannya?”. Tentunya harus bekerja lebih keras lagi untuk capaian pendapatan harian yang harus mereka penuhi. Tidak kalah penting lagi adalah mengontrol diri agar tetap pada pendiriannya untuk mendapatkan upah yang harus di bawa pulang kerumah untuk kebutuhan. Jam kerja dan berapa banyaknya volume barang yang mereka bawaan serta tempat kerja yang layak bagi istirahat atau pun fasilitas yang di peroleh dari PT KAI tidak mereka dapatkan. Mereka harus mengatur dirinya sendiri atau perjajian dengan anggota untuk membagi jatah masing-masing sehingga akan merata dalam pembagian pendapatan.

Hal itu tentunya akan menguras pikiran dan kemampuan dalam menjaga kebersamaan yang harus mereka jaga emosi, lelah dan tentunya harus disiplin atas kinerjanya, mengingat porter adalah pelayanan yang tidak memakai standar biaya angkut yang resmi.

Meningkatnya emosional pada pekerjaan Albert Bandura membuat suatu kajian atas efikasi diri (*self-efficacy*) setelah seseorang mendapatkan pekerjaan baik didasarkan atas keinginan untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari, (Gunarto et al., 2022). Pentingnya seseorang dalam manage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai perilaku individu atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap

peraturan organisasi. Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon et al., 2020) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Efikasi diri (*self efficacy*) adalah salah satu model pembelajaran yang dikembangkan oleh Albert Bandura dari teori kognitif sosial. Secara khusus (Bandura, 2019) dan penelitian (Pei-Boon et al., 2020) mendefinisikan efikasi diri (*self-efficacy*) sebagai keyakinan seseorang terhadap kesanggupannya untuk mengorganisasikan dalam melaksanakan serangkaian tindakan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan Alwisol dalam (Shofiah & Raudatussalamah, 2018) dan penelitian (Holden et al., 2017) dimana efikasi diri sebagai aspirasi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat berfungsi dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan. Selanjutnya (Fitriyah et al., 2019) serta penelitian (Chen & Rong, 2023) efikasi diri adalah pertimbangan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal keterampilan dan keahlian.

Pentingnya seseorang dalam memanage dirinya sendiri dengan kemampuan untuk berdisiplin diri, (Basu, 2015). Hodges dalam (Agustini, 2019:98), mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti peraturan yang telah disepakati. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku karyawan terhadap peraturan organisasi.

Penelitian (Tyas et al., 2020) niat dapat diartikan sebagai keinginan untuk berbuat sesuatu atau kemauan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan. Sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif, hasrat, dan kehendak untuk mematuhi peraturan. Artinya, seseorang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi tidak semata-mata taat dan patuh pada peraturan secara kaku dan mati, namun juga mempunyai kehendak

(niat) untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi.

Stuart Emmel (Exelsa, 2020) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah memotivasi karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Penelitian (Xie, 2020) titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah berkaitan dengan mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Hukuman dipergunakan hanya pada saat terakhir, saat cara lain tidak berhasil. Oleh karena itu, tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengkoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan prestasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi, (McCool & Bremser, 2014).

Menurut Mondy dan Robert M. Noe dalam (Agustini, 2019:98) disiplin adalah status pengendalian diri seseorang karyawan, sebagai bukti konsistensi ketertiban dan kerapian dalam melakukan kerjasama dari sekelompok unit kerja di dalam suatu organisasi (*someone status selfcontrol as orderliness sign order and accuration in doing cooperation from a group of unit work in a organization*).

Puspitawati dalam (Utaminingsih & Suwendra, 2022), pendapatan ialah suatu bagian penting dalam perekonomian yang memiliki peran meningkatkan derajat hidup orang banyak melalui kegiatan produksi barang dan jasa. (Chen et al., 2022) besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya. Pendapatan dapat diartikan juga balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi dalam jangka waktu tertentu.

Pendapatan merupakan jumlah penghasilan riil dari seluruh anggota rumah tangga yang disumbangkan untuk memenuhi kebutuhan bersama maupun perorangan dalam rumah tangga. Pendapatan bisa juga dikatakan suatu unsur penting dalam perekonomian yang berperan meningkatkan kualitas hidup orang banyak melalui aktivitas produksi barang dan jasa. Besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya.

Menurut Pass dalam (Harahap, 2021) pendapatan adalah uang yang diterima oleh seseorang dan perusahaan dalam bentuk gaji, upah, sewa, bunga, laba dan lain sebagainya

bersama-sama dengan tunjangan pengangguran, uang pensiun, dan lain sebagainya.

Dalam analisis mikro ekonomi, istilah pendapatan erat kaitannya dengan aliran penghasilan dalam suatu kurun waktu yang bersumber dari pengadaan faktor-faktor produksi sumber daya alam, Tenaga kerja dan modal yang masing-masing dalam bentuk sewa, upah dan bunga/laba secara berurutan, (Kumaat, 2015).

Pekerja informal, seperti kuli angkut di stasiun kereta api, terus menghadapi ketidakstabilan keuangan karena tidak adanya standar upah dan perlindungan hukum, bahkan ketika partisipasi angkatan kerja meningkat di Indonesia. Saat ini hanya ada sedikit penelitian mengenai status hukum pekerja harian lepas di industri transportasi, disiplin kerja, dan efikasi diri. Hal ini menunjukkan perlunya penelitian lebih lanjut mengenai bagaimana faktor-faktor ini mempengaruhi kinerja dan kesejahteraan pekerja porter di pasar tenaga kerja yang tidak terorganisir.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif. Topik yang akan dianalisa *Self-Efficacy* dan Disiplin Kerja Terhadap Capaian Pendapatan Harian Para Porter Stasiun Kutoarjo. Populasi petugas porter di stasiun Kutoarjo sebanyak 26 karyawan. Pada lokasi objek stasiun Kutoarjo, Kabupaten Purworejo. Peneliti menggunakan metode kualitatif untuk mengetahui dan menafsirkan fenomena yang terdapat dilapangan dalam pandangan ilmiah. Menurut Cresswell (Sugiyono, 2014) menyatakan penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah sosial.

Dalam penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian dimulai dengan peristiwa keberadaan individu atau kelompok dalam konteks tertentu, kemudian hasil yang didapat hanya berlaku dari konteks tersebut. Peneliti memperoleh informan dengan cara *snowballing sampling* yang dimulai dengan peneliti menggabungkan informasi dari *key informan*, yaitu seseorang yang dapat memberi petunjuk tentang siapa informan yang lebih paham menjadi sumber objek penelitian peneliti, dalam rangka memperoleh informasi mengenai objek penelitian di lokasi tersebut. Setelah wawancara pertama berakhir, informan

pertama menunjuk informan yang lain untuk di wawancarai sesuai permintaan peneliti (Sugiyono, 2014:157).

Subjek dalam sebuah penelitian memiliki kedudukan yang sangat strategis, karena merupakan data tentang variabel yang peneliti akan amati. Pada penelitian kualitatif subjek penelitian disebut dengan informan, yaitu seseorang yang memberikan informasi mengenai data yang peneliti perlukan saat penelitian sedang berlangsung. Subjek utama (*key informan*) dalam penelitian ini:

Tabel 1. Daftar Informan

	Pekerjaan	Tugas
Supriyanto	Komandan Keamanan	Menjaga stasiun dan mengawasi porter
Dedi Darsono	Porter Senior/Wakil	Koordinator porter
Mulyono	Porter Senior	Membantu koordinator porter
Willy Eka	Porter Yuniior	Porter biasa

Sumber: Wawancara, 2024

Menurut (Sugiyono, 2014:223) pengumpulan data dapat dilakukan dengan berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara. Data dapat dikumpulkan pada *setting* alamiah (*natural setting*). Teknik pengumpulan data maka dapat diperoleh dengan wawancara (*interview*), dokumentasi, observasi (pengamatan). Peneliti menggunakan teknik pengumpulan melalui tiga metode yaitu: wawancara, dokumentasi, dan observasi, Cresswell (Sugiyono, 2014:224). Analisis data kualitatif menurut (Sugiyono, 2014:402) merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang telah didapat dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian, proses analisis data dilanjutkan dengan mengelola data, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan proses sintesa, menyusun ke dalam sebuah pola, dan diakhiri dengan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Proses analisis data dalam penelitian kualitatif di mulai sejak merumuskan dan menjelaskan sebuah fenomena masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus menerus sampai penelitian selesai, namun analisis data lebih difokuskan selama proses di lapangan bersamaan dengan pengumpulan data.

Objek penelitian ini adalah Stasiun Kutoarjo yang berlokasi di Jl. Merpati, Selayan, Semawung Daleman, Kec. Kutoarjo, Kabupaten Purworejo, Jawa Tengah 54212. Sejak jalur kereta api Cilacap–Kroya–Kutoarjo– Yogyakarta dan jalur cabangnya menuju Kota Purworejo dibangun pada tanggal 20 Juli 1887, Stasiun Kutoarjo diyakini telah ada. Pengelolaan stasiun ini ditingkatkan dengan bergabungnya Kecamatan Kutoarjo dan Kabupaten Purworejo pada tahun 1934, (Wikipedia 2023). Stasiun ini merupakan stasiun kelas A yang sangat besar. Letaknya di Kecamatan Kutoarjo Kabupaten Purworejo. Ketinggian stasiun ini di atas permukaan laut adalah +16 meter. Delapan jalur dan lima peron membentuk Stasiun Kutoarjo, merupakan daerah operasi V Purwokerto membawahi stasiun ini.

Sebagai data kualitatif dengan metode wawancara mendalam peneliti mewawancarai 4 responden yang dianggap mampu mewakili dari 26 porter pada wilayah generalisasi para porter di stasiun Kutoarjo. Diskusi dan wawancara seputar capaian pendapatan harian para porter dan *self-efficacy* serta bagaimana mereka mengaplikasikan disiplin dalam bekerja sebagai karyawan yang tidak memiliki ikatan instansi dengan pihak PT KAI.

Sebagai momentum lebaran tahun 2024, 1445 hijriah memberi kesempatan bagi peneliti melihat secara nyata dan langsung dilapangan fenomena yang terjadi. Hiruk pikuk para pemudik dan ramainya stasiun besar Kutoarjo menjadi fenomena tersendiri bagi para pemudik dan sekaligus momentum para porter mendapatkan penghasilan lebih dengan banyaknya penumpang di momen lebaran 1445 hijriah.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pandangan Para Porter pada *Self-Efficacy*

Para porter di Stasiun Kutoarjo pekerjaan jasa angkut yang mereka laksanakan merupakan pekerjaan mulia “ini merupakan pekerjaan mulia, dimana para pemberi jasa sangat membutuhkan bantuan angkut barang-barangnya”, (Mulyono, 2024). Menerima apa yang sedang dilakukan sehingga akan mendapatkan hasil yang memuaskan sebagai pilihan akhir dari perjalanan mencari pekerjaan adalah hal terpenting yang harus mereka lakukan. Mempersiapkan diri dan nilai syukur sehingga tidak menganggap dirinya rendah. Sesuai pendapat Alwisol (2014) dan penelitian

(Holden et al., 2017) dimana efikasi diri sebagai persepsi diri sendiri mengenai seberapa bagus diri dapat bermanfaat dalam situasi tertentu, efikasi diri berhubungan dengan keyakinan bahwa diri memiliki kemampuan melakukan tindakan yang diharapkan.

Mempertimbangkan segala sesuatu atas pekerjaan dan merealisasikan dengan sepenuh hati tanpa harus mengeluh pada pekerjaan sebagai porter. Dan penelitian (Chen & Rong, 2023) efikasi diri adalah evaluasi seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasikan dan menampilkan tindakan yang diperlukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan, tidak tergantung pada jenis keterampilan dan keahlian tetapi lebih berhubungan dengan keyakinan tentang apa yang dapat dilakukan dengan berbekal kapabilitas dan keahlian.

Para porter di Stasiun Besar Kutoarjo sangat menyadari atas keberadaannya untuk dengan ikhlas membantu yang membutuhkan jasa tanpa harus menuntut imbalan yang lebih atas jasa yang di berikan. Mengingat bahwa tidak ada tolak ukur berapa mereka harus memasang tarif atas jasa yang diberikan, dan tidak ada kompensasi bahkan fasilitas dari PT KAI. Dan para porter pun tidak harus melakukan tarif jarak yang terpenting masih di lingkungan stasiun tempat mereka bekerja.

Memotivasi diri atas pekerjaan yang sedang dijalani oleh para porter Stasiun Besar Kutoarjo merupakan salah satu kekuatan baginya yang dapat mereka lakukan. Selektif dan kehati-hatian dalam membantu para pengguna jasa selalu diperhatikan oleh para porter sehingga mereka dapat dipercaya oleh para pengguna jasa angkut di stasiun.

Dimensi Disiplin dalam Bekerja

Komitmen yang harus dipegang teguh sesuai peraturan PT KAI disampaikan pada setiap kesempatan yang sering dilakukan dalam pertemuan rutin bulanan oleh komandan keamanan stasiun, Supriyanto, sebagai kordinator keamanan. Para porter menyampaikan dalam wawancara dengan peneliti bahwa disiplin dalam pembagian jatah angkut agar merata dengan teman sejawat menjadi esensial dan krusial.

Disiplin dalam melaksanakan pekerjaan dan penuh tanggungjawab yang lebih. Hal tersebut merupakan kepercayaan para pengguna jasa porter agar barang miliknya aman di tangan para pekerja porter serta memastikan sampai pada tempat yang di tujuhnya. Mampu

membantu para pengguna jasa di stasiun dengan banyak barang-barang bawaan sehingga para pengguna jasa akan merasakan kepuasan yang lebih tanpa ada kekhawatiran atas barangnya. Perilaku porter harus dijaga dengan segala sikap yang ditunjukkan pada para pelanggan untuk memberikan keamanan dan kenyamanan sebagai pengguna porter.

Stuart Emmel dalam (Agustini, 2019:98), disiplin sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku, fungsi utama disiplin di tempat kerja adalah mendorong karyawan yang belum memuaskan untuk menjadi lebih baik. Penelitian (Xie, 2020) titik fokus pada peningkatan berarti bahwa disiplin adalah mengenai mencoba untuk mencapai, dan tidak menggunakan tuduhan/maksud buruk. Mencegah terjadinya sesuatu yang akan mengakibatkan kerugian para pengguna jasa angkutan di stasiun maka para pekerja porter selalu menjaga identitas dirinya. Menjaga identitas dirinya dengan cara santun dan selalu tersenyum dengan penuh keikhlasan dalam membantu mengantar barang-barangnya, serta di beri imbalan berapapun harus diterima dengan senang hati. Hal tersebut sering disampaikan oleh pimpinan di PT KAI untuk tulus membantu para konsumen kereta api dan porter akan selalu diawasi oleh petugas keamanan stasiun. Jika ada yang melanggar, akan mendapatkan sanksi sesuai aturan yang ada di Stasiun Besar Kutoarjo.

Tujuan utama pendisiplinan menurut Emmel adalah untuk meningkatkan, mengoreksi, mencegah, dan meluruskan kembali tindakan yang tidak sesuai dengan aturan, membawa karyawan agar sesuai dengan standar perusahaan dan mendorong peningkatan dan prestasi kerja pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

Capaian Pendapatan Harian

Upah atau gaji sebagai porter di Stasiun Besar Kutoarjo tidak ada standarnya atau aturan yang melindungi atas upah sebagai porter. Sebagai pekerja lepas maka para porter harus mempunyai dedikasi yang kuat, kapanpun mereka dapat dikeluarkan sebagai komunitas porter di stasiun. Perlindungan yang dimiliki hanya suatu kesepakatan bersama dengan membentuk kesepakatan bersama.

“ . . . Bayaran yang saya terima diberikan secara ikhlas oleh para pengguna jasa ” merupakan statment Mulyono, *“pada musim lebaran ini saya bisa membawa pulang uang*

bersih sekitar Rp200.000 – 250.000,- paling besar. Dan hari-hari biasa tidak lebih dari Rp 100.000,-. Hal ini kami harus usaha keras sehingga bisa membawa pulang uang lebih banyak lagi untuk menutupi kebutuhan keluarga”.

Secara umum bayaran atas angkutan barang-barang pelanggan PT KAI adalah antara Rp 20.000 – 30.000,- hampir jarang sekali para penumpang kereta memberikan di atas itu. Jika membawa barang – barangnya cukup banyak maka mereka akan memberikan tambahan tipnya sekitar Rp 15.000,- . (Chen et al., 2022) besarnya pendapatan seseorang bergantung pada jenis pekerjaannya, pendapatan dapat diartikan juga balas jasa yang diterima oleh faktor-faktor produksi dalam jangka waktu tertentu.

“ . . . Jika kondisi stasiun sepi dan tidak ada acara besar, saya dan teman-teman sering mencari pendapatan tambahan dengan mengojek di stasiun atau di terminal bus Kutoarjo. Beberapa juga ada yang berjualan di alun-alun. Tapi, kami tetap komitmen untuk bekerja di stasiun karena itu sudah menjadi kewajiban kami. Koordinator membagi jadwal jaga, jadi selalu ada yang menjaga di stasiun untuk membantu pelanggan PT KAI. Pekerjaan tambahan itu baru dilakukan setelah kedatangan kereta mulai berkurang, di saat stasiun tidak terlalu sibuk.” (Dedi Darsono, wawancara April 2024).

PENUTUP

Porter merupakan pekerjaan lepas yang hanya mengandalkan keikhlasan atas bayaran dari para pelanggan PT KAI sebagai pengguna jasa angkutan barang – barangnya. Porter tidak memiliki keterikatan atas pekerjaan yang mereka lakukan maka para porter harus dapat mengedalikan diri sebagai suatu kekuatan agar mereka dapat melakukan pekerjaan dengan senang hati.

Disiplin dalam bekerja harus mereka terapkan mengingat kepercayaan para pelanggan akan membawa institusi PT KAI dan dirinya sebagai pekerja lepas yang aturannya tidak tercantum dalam kesepakatan organisasi. Tanggungjawab yang diemban sebagai petugas mengantar barang – barang pelanggan demi keamanan dan nyaman para pelanggan atas amanahnya.

Pendapatan yang mereka terima dari bayaran yang diberikan oleh para pengguna jasa maka para petugas porter harus mencari tambahan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan keluarga. Aturan dalam pembagian tugas di sepakati bersama sehingga nama baik PT KAI dan porter untuk mencapai kesepakatan bersama.

Meski tidak ada standar gaji atau perlindungan hukum, para kuli di Stasiun Kutoarjo memandang pekerjaan mereka sebagai tugas mulia, berdasarkan temuan penelitian tentang *self-efficacy*. Meski mengandalkan komisi penumpang, para porter menunjukkan rasa percaya diri yang kuat terhadap kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya. Kajian ini juga menekankan pentingnya disiplin kerja di kalangan porter, yang menjunjung tinggi integritas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada penumpang meski tidak ada pengawasan resmi PT KAI. Selain itu, penghasilan harian seorang porter sangat bervariasi dan dipengaruhi oleh kondisi stasiun serta pekerjaan ekstra yang dilakukan setelah jam kerja. Secara keseluruhan, penelitian ini menawarkan perspektif baru mengenai kesulitan ekonomi dan sosial yang dihadapi pekerja informal di industri transportasi, yang sering kali diabaikan dalam penelitian sebelumnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, F. (2019). Strategi MSDM. In A. Ihdina (Ed.), *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia* (II, p. 201). UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1.
- Bandura, A. (2018). *Self-Efficacy "The Exercise of Control"* Albert Bandura (A. Bandura (ed.); Edisi 2). W. H. Freeman & Company.
- Bandura, A. (2019). *Self-Efficacy in Changing Societies* (A. Bandura (ed.); Third Edit). Cambridge University
- Basu, S. (2015). A Debate of Work Protection Among Informal Wage Earning Women Workers in Bengal: The Experiences of Work Participation and Negotiation in MGNREGA. *SAGE Open*, 5(3). doi:10.1177/2158244015592743
- BPS Indonesia. (2023). *Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 5,32 persen dan Rata rata upah buruh sebesar 3,18 juta rupiah per bulan*. Retrived from <https://webapi.bps.go.id/>
- Chen, S., Liang, M., & Yang, W. (2022). Does Digital Financial Inclusion Reduce China's Rural Household Vulnerability to Poverty: An Empirical Analysis From the Perspective of Household Entrepreneurship. *SAGE Open*, 12(2). doi: 10.1177/21582440221102423
- Chen, S., & Rong, J. (2023). The Moderating Role of Teacher Collegiality in the Relationship Between Instructional Leadership and Teacher Self-Efficacy. *SAGE Open*, 13(4), 1–12. doi:10.1177/21582440231217884
- Exelsa, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kota Batu). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 6(1).
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi diri dan Kestabilan Emosi* (Ivatul Laily Kurniawati S.Pd. (ed.); Pertama, Issue 55). LPPM Unhasy Tebuireng Jombang.
- Gunarto, G., Subhan, H., Engkos, D., & Subarji. (2022). Pengaruh Kepribadian Efikasi Diri Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Pandeglang. *E-Journal Studia Manajemen*, 11(1), 25–36.
- Harahap, S. A. (2021). *Pengaruh Pendapatan, Jumlah Anggota Keluarga Dan Pendidikan Terhadap Pola Konsumsi Rumah Tangga Miskin Di Kecamatan Sugai Kanan Kabupaten Labuhanbatu Selatan Provinsi Sumatera Utara* [Universitas Islam Negeri Sumatera Utara]
- Hia, Y. D. (2013). Government strategies and policies in tackling unemployment. *Economica*, 1(2), 208–213.

- Holden, G., Barker, K., Kuppens, S., & Rosenberg, G. (2017). A Social Work Education Outcome Measure: The Evaluation Self-Efficacy Scale–II. *SAGE Open*, 7(3), 1–9. doi:10.1177/2158244017728323
- Kumaat, R. M. (2015). Kontribusi Ibu Rumah Tangga Terhadap Pendapatan Keluarga Di Desa Kinilow Kecamatan Tomohon Utara. *Agri-Sosioekonomi*, 7(3), 52. doi:10.35791/agrsosek.7.3.2011.7353
- McCool, L. M., & Bremser, J. A. (2014). Individual differences in disgust sensitivity do not influence moral reasoning, but a discipline-specific ethics course does. *SAGE Open*, 4(3), 0–4. doi:10.1177/2158244014541774
- Pei-Boon, O., Wan Jaafar, W. M., Chin-Siang, A., & Nee-Nee, C. (2020). Psychometric Properties of the Sources of Counseling Self Efficacy in a Sample of Malaysian Secondary School Counselors. *SAGE Open*, 10(1). doi:10.1177/2158244020902076
- Puspitasari, E. P. (2019). Risk Analysis Of Work Position With Musculoskeletal Disorder Complaint On Porter Of Surabaya Gubeng Station. *Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 8(1), 104–114. doi:10.20473/ijosh.v8i1.2019.104-114
- Safitriawati, D., Sariyoga, S., & Aliudin, A. (2020). Tingkat Kesejahteraan Tenaga Kerja Harian Lepas Dan Pola Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga (Suatu Kasus di Pabrik Kelapa Sawit (PKS) II PT. Perkebunan Nusantara VIII Cikasungka, Kabupaten Bogor). *Jurnal Ilmu Pertanian Tirtayasa*, 2(1), 122–137. doi:10.33512/jipt.v2i1.8845
- Shofiah, V., & Raudatussalamah. (2018). Self-Efficacy dan Self-Regulation Sebagai Unsur Penting Dalam Pendidikan Karakter (Aplikasi Pembelajaran Mata Kuliah Akhlak Tasawuf). *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 17(02), 214–229.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiyawami (ed.); Ketiga). Alfabeta.
- Tyas, A. A. W. P., Tippe, S., & Sutanto, S. (2020). How Employee Competency and Self Efficacy Affect Employee Work Engagement in Human Resource Development Agency (BPSDM) Ministry of Law and Human Rights Republic of Indonesia. *IJHCM (International Journal of Human Capital Management)*, 4(2), 125–140. doi:10.21009/ijhcm.04.02.11
- Utaminingsih, N. L. A., & Suwendra, W. (2022). Pengaruh Pendapatan dan Jumlah Anggota Keluarga Terhadap Kesejahteraan Keluarga di Kelurahan Karangasem. *Ekuitas: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 10(2), 256–263.
- Xie, S. (2020). English Research Article Titles: Cultural and Disciplinary Perspectives. *SAGE Open*, 10(2). doi:10.1177/2158244020933614