

PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK PENINGKATAN KUALITAS PEGAWAI DI PT KERETA API INDONESIA (PERSERO)

Rosalina Ayudia¹⁾, Tatyana²⁾

¹⁾Program Studi Keuangan dan Perbankan, Fakultas Ekonomi Bisnis, ITB Swadharma

²⁾Program Studi Bisnis Digital, Fakultas Ekonomi Bisnis, ITB Swadharma

Correspondence author: R. Ayudia, rosalina.ayudia@swadharma.ac.id, Jakarta, Indonesia

Abstract

PT Kereta Api Indonesia (Persero) has established an HR development program. The company's main goal is to transform the employee perspective into a service provider perspective by fostering high-level expertise, increasing individual productivity, and enabling them to better contribute to initiatives aimed at increasing business success. The purpose of the research is to find out the HR development programs carried out by PT Kereta Api Indonesia (Persero) to improve the quality of employees. The method used is descriptive qualitative with data collection through literature study. The results showed that PT Kereta Api Indonesia (Persero) has a human resource development strategy, including a quality recruitment process by finding qualified candidates through job fairs at various prestigious universities and competency-based education and training (Diklat) programs held in stages, starting from the professional growth stage to the development of fundamental competencies through six available training venues.

Keywords: human resources, development, quality recruitment, education and training

Abstrak

PT Kereta Api Indonesia (Persero) telah menetapkan program pengembangan SDM. Tujuan utama perusahaan adalah mengubah perspektif karyawan menjadi perspektif penyedia layanan dengan memupuk keahlian tingkat tinggi, meningkatkan produktivitas individu, dan memungkinkan mereka berkontribusi lebih baik terhadap inisiatif yang bertujuan meningkatkan keberhasilan bisnis. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui program-program pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kualitas pegawai. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data melalui studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia, antara lain melalui proses rekrutmen berkualitas dengan mencari calon pekerja yang berkualitas melalui bursa kerja di berbagai universitas bergengsi dan program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berbasis kompetensi dan diselenggarakan secara bertahap, mulai dari tahap pertumbuhan profesional hingga pengembangan kompetensi mendasar melalui enam tempat diklat yang tersedia.

Kata Kunci: pengembangan SDM, rekrutmen, pendidikan dan pelatihan

A. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang sangat penting. Tanpa adanya sumber daya manusia suatu organisasi tidak akan dapat menjalani operasionalnya (Mu'tafi, 2020). Untuk mencapai tujuan organisasi, manusia mengoperasikan dan mengelola berbagai variabel produksi, termasuk bahan mentah, modal, peralatan, dan lain sebagainya (Asnawati, 2021). Sumber daya manusia merupakan pilar paling krusial dalam menunjang operasional suatu perusahaan (Prasetyo et al., 2023).

Praktik menggunakan orang sebagai pekerja dengan cara yang memaksimalkan kemampuan fisik dan psikologis mereka untuk mencapai tujuan organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Komalasari et al., 2022). Meningkatkan kontribusi produktif setiap orang dalam suatu organisasi dengan berbagai cara yang dapat dilacak adalah tujuan manajemen sumber daya manusia (Hasibuan, 2021). Pemimpin bergantung pada upaya anggota tim dan bawahannya, sehingga mereka harus memiliki pengetahuan tentang sejumlah topik MSDM (Suhartono et al., 2020). Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer menentukan strategi yang paling efektif untuk merekrut staf guna memenuhi tujuan organisasi (Arfin, 2022).

Untuk menggali dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia secara efektif perlu diketahui kebutuhan individunya. Aspek pengelolaan sumber daya yang paling krusial adalah pengelolaan sumber daya manusia, yaitu pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya manusia secara penuh dan berkelanjutan guna memaksimalkan potensinya dan mempekerjakannya untuk mencapai tujuan bisnis (Sandi et al., 2019). Manajer yang efektif menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset yang harus ditangani sesuai dengan kebutuhan bisnis sehingga akan terbentuk bisnis yang kompetitif

(Permadi, 2018). Manajer organisasi memerlukan waktu untuk mempelajari bagaimana mengintegrasikan sumber daya manusia dengan berjalannya pengembangan perusahaan yang moderat karena mereka harus mampu menggabungkan berbagai pengetahuan dan keterampilan yang harus dimiliki anggotanya dengan sumber daya organisasi lainnya (Tampubolon, 2016). Upaya dan pencapaian yang diakui oleh diri sendiri atau perusahaan dapat memotivasi sumber daya manusia untuk bekerja lebih baik sehingga menghasilkan kemajuan bagi bisnis (Ramli & Yudhistira, 2018).

PT. Kereta Api Indonesia atau disingkat dengan PT KAI merupakan Badan Usaha Milik Negara yang berbisnis pada bidang perkeretaapian (Khoirunnisa & Muhammad, 2022). Sepanjang sejarahnya, transportasi kereta api di tanah air telah menunjukkan betapa pentingnya peran industri transportasi dalam mendorong pertumbuhan ekonomi dan pembangunan nasional sehingga mampu bersaing dan bertahan dalam lingkungan perekonomian global saat ini (Pujiyanto, 2016). Di era globalisasi kontemporer, organisasi menghadapi persaingan yang ketat sehingga memerlukan pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang proaktif. Semaksimal mungkin sumber daya manusia harus menjadi manusia pembelajar, yaitu manusia yang mau belajar dan berusaha keras.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, yang bermaksud untuk mengetahui program-program pengembangan SDM yang dilakukan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero) untuk meningkatkan kualitas pegawai. Studi kasus menjadi berguna apabila seseorang/peneliti ingin memahami suatu permasalahan atau situasi tertentu dengan amat mendalam dan dimana orang dapat mengidentifikasi kasus yang kaya dengan informasi (Assyakurrohim et al., 2023).

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan (Library Research) dimana studi kepustakaan adalah kegiatan mengumpulkan bahan-bahan yang berkaitan dengan penelitian yang berasal dari buku, jurnal-jurnal ilmiah, literatur-literatur dan publikasi-publikasi lain yang layak dijadikan sumber untuk penelitian yang akan diteliti penulis, dengan cara mendeskripsikan dan menguraikan data tersebut adalah melalui beberapa pendapat para ahli (Komalasari et al., 2022).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh karyawan PT. KAI (Persero) harus dapat dilatih secara bersyarat untuk menjamin lapangan kerja yang optimal, konsisten, dan berjangka panjang. Dunia usaha harus mampu menerapkan pengetahuannya tentang manajemen sumber daya manusia dalam operasionalnya agar dapat melakukan perubahan yang diperlukan agar mereka dapat maju dan menjadi dunia usaha yang lebih baik dan sejahtera. Manajemen sumber daya manusia mencakup pengorganisasian, perencanaan, kepemimpinan, dan pengelolaan perekrutan, pelatihan, kompensasi, integrasi, retensi, dan pemberhentian personel untuk memenuhi tujuan perusahaan, masyarakat, karyawan, dan masyarakat luas. Untuk bersaing di pasar global yang berkembang pesat, organisasi harus mampu meningkatkan produktivitas pekerja dan mengembangkan disiplin staf. Personel unggul yaitu PT. Kebutuhan KAI terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah yang kompeten dan berkualitas.

Oleh karena itu, setiap karyawan harus menggunakan modal keterampilan ini untuk berkontribusi sebesar-besarnya dalam meningkatkan kinerja bisnis. Salah satu tindakan yang dilakukan PT. KAI merupakan pengembangan sumber daya manusia melalui program pendidikan dan pelatihan (Diklat) yang berbasis kompetensi

dan diselenggarakan secara bertahap, mulai dari tahap pertumbuhan profesional hingga pengembangan kompetensi mendasar.

PT.KAI memiliki beberapa tempat pendidikan dan pelatihan (DIKLAT) yang berada di :

1. Balai Diklat Ir. H. Djuanda Bandung merupakan wadah kegiatan diklat non perkeretaapian, yaitu pendidikan dan pelatihan di luar diklat teknis perkeretaapian, seperti diklat kepemimpinan, keselamatan, hukum, dan lainnya. Dilengkapi dengan wisma, pusat olah raga, laboratorium, perpustakaan, tempat ibadah, serta ruang-ruang lain yang luas dan indah.
2. Pusdiklat Ir H Djuanda Bandung merupakan tempat bagi Pusdiklat Persinyalan, Telekomunikasi, dan Ketenagalistrikan yang disebut juga dengan Balai Latihan Sintelis (BP-STL). instruksi ini berkomitmen pada domain kompetensi di bidang teknologi informasi, listrik overhead (LAA), dan sinyal dan telekomunikasi. Selain itu, terdapat ruang seperti bengkel, alat peraga sinyal, laboratorium, auditorium, dan simulator untuk pembelajaran jarak jauh.
3. Railways Engineering Training Center Sofyan Hadi, disebut dengan Balai Pelatihan Teknik Perkeretaapian (BPTP), adalah sarana pelatihan perkeretaapian yang difokuskan pada bidang perkeretaapian dan jembatan, pengoperasian kereta api, tenaga saluran udara, dan fasilitas perkeretaapian dengan penggerak listrik. Letaknya di Jalan Pusdiklat Raya Medan Satria Bekasi.
4. Operational and Marketing Training Center Agus Suroto, Lokasi ini memberikan pengajaran dan pelatihan di bidang pemasaran dan pengoperasian kereta api, IT operasional, customer care, kondektur, supervisory housekeeping, basic housekeeping, pengusahaan asset. termasuk keterampilan PPKA (0,50) dalam mengatur perjalanan kereta api.

5. Tractive Vehicle Engineering Training Center Darma Prasetyo, Didirikan pada tahun 1964, lembaga pelatihan yang berbasis di Yogyakarta ini juga dikenal dengan nama Balai Pelatihan Teknik Traksi Darman Prasetyo (BPTT). Ini menawarkan kursus dalam pengoperasian dan manajemen fasilitas.
6. Sriwijaya Training Center Asep Sunarto . Juga dikenal sebagai Pusat Pelatihan Sriwijaya, terletak di Palembang dan menawarkan pelatihan dalam berbagai mata pelajaran yang berhubungan dengan perkeretaapian, seperti manajemen perjalanan kereta api, personel pemeliharaan infrastruktur dan fasilitas perkeretaapian, dan pelatihan untuk awak fasilitas perkeretaapian pertama dengan penggerak non-listrik.

D. PENUTUP

Dalam rangka lebih meningkatkan kompetensi pegawai sejalan dengan tujuan utama perusahaan yaitu menyediakan jasa angkutan kereta api yang berfokus pada pelanggan, PT. KAI telah menetapkan program pengembangan SDM. Tujuan utama perusahaan adalah mengubah perspektif karyawan menjadi perspektif penyedia layanan dengan memupuk keahlian tingkat tinggi, meningkatkan produktivitas individu, dan memungkinkan mereka berkontribusi lebih baik terhadap inisiatif yang bertujuan meningkatkan keberhasilan bisnis.

Untuk mencapai tujuan bisnis, PT. KAI memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia, antara lain melalui proses rekrutmen berkualitas dengan mencari calon pekerja yang berkualitas melalui bursa kerja di berbagai universitas bergengsi. Dengan demikian, setiap pegawai dapat berkontribusi semaksimal mungkin dalam meningkatkan kinerja dengan menggunakan keterampilan dan pengetahuan pegawai yang berkualitas.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Asnawati. (2021). Kewirausahaan: Teori dan Contoh-Contoh Rencana Bisnis. In *E-Book*. Malang : CV Literasi Nusantara Abadi.
- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2023). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Khoirunnisa, W., & Muhammad, R. N. (2022). Penerapan Corporate Social Responsibility (CSR) pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Indonesian Accounting Literacy Journal*, 2(3), 619–629. <https://doi.org/10.35313/ialj.v2i3.4106>
- Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, 8(1), 91–101. <https://doi.org/10.24967/jmb.v8i1.1620>
- Mu'tafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106–125. <https://doi.org/10.32699/mq.v20i2.1710>
- Permadi, H. (2018). Perubahan Lingkungan Bisnis dan Peran Sumber Daya Manusia. *Majalah Manajemen & Bisnis Ganesha*, 2(1), 99–110.
- Prasetyo, A. A., Tamaria, J., Marcelino, M.

- D., Nuraeni, N., Nugraha, R. A., Aulia, S. N., & Maesaroh, S. S. (2023). Analisis Manajemen Risiko Pada Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Coffee Shop 38 Street Tasikmalaya). *Jurnal Bina Manajemen*, 11(2), 151–169.
<https://doi.org/10.52859/jbm.v11i2.339>
- Pujianto, J. (2016). Analisis Peranan Infrastruktur Moda Transportasi Kereta Api Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Suatu Wilayah (Studi Pada Wilayah Jawa Timur: Daop VII Madiun, Daop VIII Surabaya dan Daop IX Jember). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB UB*, 4(2).
- Ramli, A. H., & Yudhistira, R. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Cendekiawan Ke 4*, 811–816.
- Sandi, Q., Syukri, A., & Anwar, K. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Al Ghazali : Jurnal Kajian Pendidikan Islam Dan Studi Islam*, 2(2), 63–84.
- Suhartono, S., Arsyad, N., & Amelia, F. (2020). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia (Studi Pada Pemerintah Desa Tonasa dan Desa Mamampang, Tombolo Pao). *INOBISS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 3(3), 336–353.
<https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v3i3.142>
- Tampubolon, H. (2016). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perannya dalam Pengembangan Keunggulan Bersaing*. Depok : Papas Sinar Santi.