

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan industri yang terjadi dalam dunia bisnis mempengaruhi perusahaan dalam membuat strategi untuk bersaing dalam mencapai keberhasilan. Salah satu strategi tersebut adalah menjadikan sumber daya manusia (SDM) sebagai suatu aset berharga yang harus dipelihara. Yang menjadikan SDM sebagai aset berharga adalah karena dimilikinya pengetahuan dan kompetensi yang berkualitas. Dalam organisasi profit maupun non profit, SDM menjadi unsur utama dalam menjalankan setiap aktivitas organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi akan berkembang dengan sangat baik apabila di dalamnya terdapat sumber daya manusia yang berkualitas baik, begitu pun sebaliknya. Kecanggihan teknologi, dana yang besar, tidak akan efektif dan efisien apabila tidak ada sumber daya manusia yang menjalankannya.

Menyadari betapa pentingnya hal tersebut dalam proses kemajuan perusahaan, berbagai macam intervensi dilakukan oleh perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja SDM yaitu dengan cara mengadakan pelatihan, *knowledge management*, *coaching*, *job aids*,

mentoring, sertifikasi, insentif, serta intervensi *instruksional* (pembelajaran) dan *non-instruksional* (non-pembelajaran) lainnya. Salah satu intervensi instruksional yang paling umum dan dipilih oleh perusahaan adalah pelatihan. Pelatihan dipilih sebagai cara untuk program pengembangan karyawan. Sama halnya dengan sekolah yang memberikan pendidikan serta keterampilan bagi peserta didiknya, pelatihan dianggap sebagai intervensi yang sesuai untuk memberikan pendidikan serta pengembangan dalam memenuhi kompetensi SDM pada aspek pengetahuan, sikap dan keterampilan, terutama kompetensi yang bersifat praktik. Pelatihan lebih terfokus pada pemberian kompetensi-kompetensi yang bersifat *instruksional*, karena di dalam pelatihan terdapat pemaparan materi oleh trainer, praktik belajar, latihan soal serta kegiatan belajar lainnya.

PT Kereta Api Indonesia (Persero), selanjutnya disebut sebagai KAI atau 'Perusahaan' adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha layanan jasa perkeretaapian. Seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, KAI saat ini juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Yaitu meliputi antara lain pengelolaan properti yang terkait

dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (on train services) dan di stasiun, termasuk jasa catering dan distribusi logistik. Dalam menjalankan bisnisnya, KAI terus berupaya menerapkan standar terbaik di bidangnya berdasarkan sistem manajemen yang berlaku.¹ KAI merupakan salah satu perusahaan BUMN yang memperhatikan kualitas kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya, hal itu dapat dilihat dari keseriusan KAI dalam meningkatkan kinerja SDM nya.

Dalam melayani masyarakat Indonesia, KAI menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar kualitas pelayanan perkeretaapian Indonesia tetap terjaga dan terus berkembang menjadi lebih baik. KAI meningkatkan kinerja SDM nya melalui berbagai macam intervensi kinerja, salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan yang sesuai kebutuhan perusahaan dan kemajuan teknologi. Terdapat empat Badan Pendidikan (BP) di Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) Ir. H. Juanda, yaitu BP Opsar Agus Suroto, BPTT Darman Prasetyo, BPTP Sofyan Hadi, dan BP Sintelis Laswi. Masing-masing Badan Pelatihan memiliki bidang pelatihan yang berbeda-beda, dan ke empat nya telah

¹ Website resmi PT. KAI (persero) <http://kip.kereta-api.co.id/page/Profil%20Perusahaan%20PT.%20Kereta%20Api%20Indonesia%20%28Perse-ro%29/16> diakses tanggal 4 Oktober 2017 pukul 06.21 WIB

mendapatkan akreditasi dari Kementerian Perhubungan yang ditetapkan dalam Keputusan Menteri Perhubungan No. KP. 23 Tahun 2015. Dengan diberikan akreditasi ini, empat Balai Pelatihan milik PT KAI, dinyatakan telah memenuhi syarat sebagai penyelenggara Pendidikan dan Pelatihan SDM di bidang perkeretaapian.²

Keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja SDM nya, membawa KAI kepada beragam penghargaan. Beberapa diantaranya adalah dalam acara “Anugrah BUMN 2012” KAI mendapatkan penghargaan Inovasi Manajemen BUMN terbaik, Inovasi Jasa Produk BUMN Terbaik, Inovasi Pelayanan Publik Terbaik, dan BUMN Inovasi Terbaik (*Best of the best*). Selain itu pada acara *State Owned Enterprise Seminar dan Leadership Award 2016* KAI berhasil meraih penghargaan sebagai “*Indonesia Best Performance BUMN 2016*” untuk Kategori Transportasi dan Logistik. Dan pada acara PR Indonesia Award 2017 KAI mendapatkan penghargaan silver pada kategori Media Relations Sub Kategori BUMN Non Tbk dan kategori Website Internal Sub Kategori BUMN Website KAI (www.kereta-api.co.id). Serta pada bulan april 2017 PT Kereta Api Indonesia (Persero) terpilih sebagai “*The*

² Website resmi PT. KAI (Persero)
https://kai.id/?_it8tnz=TWc9PQ==&_8dnts=WkdWMMFIXbHM=&_4zph=TVRBPQ==&_24nd=TkRRMQ== di akses pada 4 Oktober 2017 pukul 09.31 WIB

First Rank of Indonesia Most Creative Company 2017" dalam ajang Indonesia Most Creative Companies 2017.

Selain itu hal terpenting dari keberhasilan suatu perusahaan adalah meningkatnya kepercayaan konsumen terhadap perusahaan. PT. KAI mendapatkan peningkatan kepercayaan dari masyarakat Indonesia, hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah penumpang dalam kurun waktu empat tahun terakhir. Dari tahun 2012 sampai dengan 2016, yaitu KAI meraih peningkatan penumpang dari 202,88 juta penumpang menjadi 352,31 juta penumpang.³

Beragam penghargaan yang diterima oleh KAI, akreditasi yang diterima empat balai pelatihan, dan peningkatan jumlah penumpang kereta merupakan salah satu tanda keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan berbagai program diklat yang dilaksanakan. Dengan dilaksanakannya program diklat membuat perusahaan memiliki SDM berkualitas baik, dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan, serta mendapatkan kepercayaan dari masyarakat dan juga pemerintah.

Sebagai BUMN transportasi darat yang mengutamakan keselamatan dan pelayanan masyarakat, hal tersebut perlu didukung dengan keterampilan seluruh SDM mulai dari masinis, asisten masinis,

³ Dokumen annual report PT. KAI tahun 2016

sarana prasarana kereta api, perawatan gerbong, pemeriksa jalan rel kereta api, perawatan rel kereta api, dan lain sebagainya. Salah satu SDM yang berperan penting dalam membantu jalannya kereta api adalah petugas pemeriksa jalur rel kereta api atau disebut dengan istilah PPJ. Petugas tersebut bertugas memastikan keadaan jalan rel kereta api layak dan aman untuk dilalui oleh kereta api.

Pihak KAI cukup tegas dalam memberikan sanksi terhadap kesalahan-kesalahan yang berkaitan dengan keselamatan dan kenyamanan penumpang kereta, maka dari itu seluruh karyawan diharapkan berkompeten dan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Dalam membekali kompetensi terbaik kepada petugas pemeriksa jalur rel, perusahaan memfasilitasinya dengan diadakan rangkaian pendidikan dan pelatihan yang dirancang sebaik mungkin oleh Pusdiklat Ir. Haji Juanda.⁴

Balai Pelatihan Teknik Perkeretaapian (BPTP) Sofyan Hadi yang terletak di Bekasi merupakan salah satu lembaga Balai Pendidikan dan Pelatihan yang berfokus pada pelatihan teknik perkeretaapian. BPTP Sofyan Hadi mendidik berbagai macam program pelatihan yang terdiri dari tiga bidang yaitu Profesional Development Program (PDP),

⁴ Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur bersama Assistant Manager Training BPTP Sofyan Hadi

Technical Development Program (TDP), dan Specialist Development Program (SDP).

Salah satu program diklat yang dilaksanakan adalah Pelatihan Petugas Pemeriksa Jalur Rel Kereta (PPJ) yang termasuk dalam bidang pelatihan Profesional Development Program. Diklat tersebut merupakan pelatihan fungsional yang secara umum memiliki tujuan untuk memberikan kompetensi kepada pegawai baru yang akan menjadi petugas pemeriksa jalur rel kereta. Pelatihan PPJ merupakan pelatihan yang tidak dilakukan setiap tahun, melainkan menyesuaikan kebutuhan perusahaan. Pelatihan ini merupakan program Diklat yang direncanakan untuk tahun 2018, dan sebagai angkatan pertama yang dilaksanakan pada tahun tersebut dengan diikuti oleh 30 peserta pelatihan. Pelatihan ini akan dilaksanakan pada tanggal 29 Januari 2018 sampai dengan 2 Februari 2018. Sebagai awak kereta yang bertugas memeriksa jalur rel kereta, PPJ diharapkan menguasai beberapa kompetensi seperti pengetahuan dan keterampilan tentang mengevaluasi sistem pemeliharaan jalan rel, memahami jenis dan fungsi komponen jalan rel, serta mampu mengklasifikasi dan menganalisisa kerusakan rel.⁵ Dengan mengikuti pelatihan, petugas pemeriksa jalur rel kereta api diharapkan dapat menguasai kompetensi

⁵ Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur bersama Assistant Manager Training BPTP Sofyan Hadi

yang harus dicapai. Karena kinerja PPJ akan berdampak pula pada keselamatan dan keamanan jalannya kereta api.

Sebagai balai diklat yang memiliki peranan penting dalam memfasilitasi, melatih dan memberikan kompetensi pada bidang teknik perkeretaapian secara umum dan pada petugas pemeriksa jalur rel secara khusus, BPTP Sofyan Hadi diharapkan memiliki program pelatihan yang baik. Salah satunya yaitu program pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kinerja karyawan dan perusahaan. Adapun proses pelatihan yang baik menurut Blanchard dan Thacker adalah didalamnya terdapat tahapan analisis kebutuhan pelatihan, disain pelatihan, pengembangan pelatihan, implementasi pelatihan, dan evaluasi pelatihan. Tahapan analisis, disain, dan pengembangan pelatihan dilakukan oleh Pusdiklat Ir. Hj. Juanda. Sedangkan pihak BPTP Sofyan Hadi berperan sebagai penyelenggara yaitu melaksanakan program pelatihan yang telah dibuat oleh Pusdiklat. Tahapan evaluasi pelatihan dilakukan secara bersama-sama oleh Pusdiklat dan Balai Diklat penyelenggara.

Hal ini sesuai dengan definisi teknologi pendidikan menurut *Association for Educational Communications and Technology (AECT)* pada tahun 2004,

*Educational technology is the study and ethical practice of facilitating learning and improving performance by creating, using and managing appropriate technological processes and resources.*⁶

Dari definisi di atas dapat dipahami bahwa teknologi pendidikan adalah studi dan praktek etis untuk memfasilitasi belajar dan meningkatkan kinerja dengan menciptakan, menggunakan dan mengelola proses dan sumber daya teknologis yang sesuai. Sejalan dengan definisi teknologi pendidikan, khususnya teknologi kinerja sebagai profesi yang merancang dan mengembangkan pelatihan, proses pelaksanaan pelatihan yang terjadi pada pelatihan pemeriksa jalur rel kereta di BPTP Sofyan Hadi merupakan hal yang penting untuk diteliti. Karena pada tahap ini seluruh unsur yang sebelumnya telah dikaji pada tahapan analisis, disain, dan pengembangan akan dieksekusi secara nyata.

Berkaitan dengan kesuksesan PT. KAI yang didukung oleh balai diklat yang ter-akreditasi serta melihat betapa pentingnya pelaksanaan pelatihan ini, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap Pelaksanaan Pelatihan Petugas Pemeriksa Jalur Rel Kereta (PPJ) di Balai Pelatihan Teknik Perkeretaapian Sofyan Hadi.

⁶ Dewi S. Prawiradilaga, *Wawasan Teknologi Pendidikan* (Jakarta: Kencana, 2012) hal 31

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, muncul beberapa pertanyaan dalam penelitian kali ini. Beberapa pertanyaan tersebut ialah:

1. Apakah program pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi sudah sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan?
2. Bagaimana dampak pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi?
3. Bagaimana pelaksanaan pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi?

C. Pembatasan Masalah

Masalah yang akan diteliti adalah tentang pelaksanaan pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta api (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah tersebut maka masalah penelitian ini dirumuskan menjadi: Bagaimana pelaksanaan pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta api (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan pelaksanaan pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta api (PPJ) di BPTP Sofyan Hadi berdasarkan komponen pelaksanaan pelatihan.

F. Kegunaan Hasil penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini ialah:

1. Manfaat Teoritis

- a) Menjadi bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya terkait pelaksanaan program pelatihan dan sejenisnya.

2. Manfaat Praktis

- a) Sebagai aplikasi ilmu teknologi pendidikan khususnya pada konsentrasi teknologi kinerja
- b) Sebagai masukan bagi BPTP Sofyan Hadi khususnya tim penyelenggara dalam melaksanakan program pelatihan petugas pemeriksa jalur rel kereta api (PPJ) yang akan datang.