



Analisis Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Rian Hidayat^{1*}, Dina Mellita²

^{1,2} Universitas Bina Darma

Korespondensi penulis: ryanhidayat1127@gmail.com

Abstrak. *This research aims to analyze the training and development system for employees at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, a state-owned enterprise operating in the railway transportation sector with high operational complexity and significant safety risks. The study employs a qualitative descriptive method through observation, interviews, and documentation at the Human Resources Unit of PT KAI Divre III Palembang. The findings reveal that the training and development system has been implemented comprehensively through a systematic cycle consisting of Training Need Analysis (TNA), program design, implementation using both on-the-job and off-the-job training methods, and multi-level evaluation. The utilization of the KAI Learning Center e-learning platform serves as the primary digital solution for mass knowledge distribution. The program portfolio encompasses occupational safety and health training, customer service refreshment, AKHLAK corporate culture socialization, and digitalization training. Evaluation results indicate positive impacts on employee behavior and organizational outcomes, contributing significantly to the formation of a robust talent pool that supports internal mobility policies, rotation, and promotions.*

Keywords: *employee development; human resource management; railway transportation; training need analysis; training system*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebuah badan usaha milik negara yang bergerak di sektor transportasi kereta api dengan kompleksitas operasional tinggi dan risiko keselamatan yang signifikan. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi di Unit Sumber Daya Manusia PT KAI Divre III Palembang. Temuan penelitian menunjukkan bahwa sistem pelatihan dan pengembangan telah diimplementasikan secara komprehensif melalui siklus sistematis yang terdiri dari analisis kebutuhan pelatihan (TNA), perancangan program, pelaksanaan dengan metode pelatihan di tempat kerja dan di luar tempat kerja, serta evaluasi bertingkat. Pemanfaatan platform e-learning KAI Learning Center menjadi solusi digital utama untuk distribusi pengetahuan secara masif. Portofolio program mencakup pelatihan keselamatan dan kesehatan kerja, penyegaran pelayanan pelanggan, sosialisasi budaya perusahaan AKHLAK, dan pelatihan digitalisasi. Hasil evaluasi menunjukkan dampak positif terhadap perilaku karyawan dan hasil organisasi, serta berkontribusi signifikan terhadap pembentukan talent pool yang tangguh yang mendukung kebijakan mobilitas internal, rotasi, dan promosi.

Kata Kunci: analisis kebutuhan pelatihan; manajemen sumber daya manusia; sistem pelatihan; transportasi kereta api; pengembangan karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi karena menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Perusahaan yang mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif akan memiliki keunggulan kompetitif dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin ketat. Perkembangan dunia usaha, kemajuan teknologi, serta perubahan lingkungan kerja yang berlangsung secara cepat menuntut organisasi untuk mampu beradaptasi melalui pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berkelanjutan. Pengelolaan ini tentu tidak hanya berhenti pada tahapan rekrutmen dan seleksi, melainkan harus terus dikawal pada fase pemeliharaan dan peningkatan kapasitas melalui sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang terstruktur secara sistematis (Munajah & Noverins, 2024).

Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia merupakan elemen esensial yang tidak dapat dipisahkan dari upaya perusahaan untuk mempertahankan sekaligus meningkatkan eksistensinya. Menurut (Ayudia & Tatyana, 2023), sumber daya manusia adalah faktor penggerak utama seluruh aktivitas operasional, karena manusia memegang kendali penuh dalam mengelola modal, teknologi, dan sarana prasarana lainnya. Oleh karena itu, program pelatihan (*training*) sangat diperlukan guna menutup kesenjangan antara kemampuan aktual karyawan dengan standar kompetensi yang diharapkan oleh perusahaan, khususnya yang berkaitan dengan keahlian teknis operasional. Lebih jauh dari itu, program pengembangan (*development*) hadir sebagai investasi jangka panjang organisasi untuk membentuk karakter, mengasah kemampuan manajerial, hingga memperkuat iklim komunikasi organisasi antar lini jabatan. Melalui sistem pelatihan dan pengembangan yang terencana, perusahaan secara langsung memupuk motivasi intrinsik karyawan, sehingga mereka merasa dihargai, terdorong untuk memberikan kontribusi terbaiknya, dan memiliki keterikatan (*engagement*) yang kuat terhadap tercapainya visi serta misi perusahaan (Aini, Sanisah, & Marlina, 2024).

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa transportasi kereta api dan memiliki peranan penting dalam mendukung mobilitas masyarakat serta distribusi logistik nasional. Sebagai tulang punggung transportasi massal darat yang beroperasi dan terus berinovasi di era *Society 5.0*, PT KAI dituntut untuk terus mengedepankan kualitas pelayanan prima (*service excellence*), keselamatan kerja, dan ketepatan waktu (Herdiyansah, 2024). Segala tuntutan tersebut mengharuskan perusahaan untuk melaksanakan transformasi berkelanjutan yang bertumpu pada revitalisasi kualitas sumber daya manusianya (Ludfiono & Badawi Saluy, 2025). Mengingat sifat industri perkeretaapian yang memiliki risiko tinggi, kelalaian kecil (*human error*) dalam operasional dapat berdampak fatal terhadap keselamatan pengguna jasa dan kelancaran arus barang (Kusuma, 2022). Oleh sebab itu, implementasi sistem pelatihan dan pengembangan pegawai yang presisi di PT KAI bukanlah sekadar pemenuhan kewajiban administratif, melainkan instrumen fundamental guna memastikan seluruh standar operasional prosedur dijalankan secara ketat dan selaras dengan *core values* AKHLAK (Asri & Pratama, 2021).

Sebagai salah satu wilayah operasional yang krusial, Divisi Regional (Divre) III Palembang memegang peranan penting dalam mendukung kelancaran sistem transportasi di wilayah Sumatera Selatan. Divre III Palembang bertanggung jawab terhadap kelancaran operasional perjalanan kereta api, pelayanan penumpang, serta tata kelola sumber daya manusia di wilayah kerjanya. Lebih dari itu, karakteristik Divre III Palembang memiliki keunikan tersendiri dengan dominasi operasional angkutan barang logistik massal (seperti batu bara) yang menjadi urat nadi

perekonomian energi nasional. Tingkat kompleksitas operasional yang tinggi ini menuntut tersedianya tenaga kerja yang tidak hanya memiliki ketahanan fisik, tetapi juga keunggulan kompetensi teknis dan kemampuan memecahkan masalah (*problem solving*) di lapangan secara efektif. Untuk mencetak sumber daya manusia dengan spesifikasi tersebut, Unit Sumber Daya Manusia di lingkungan PT KAI Divre III Palembang memiliki beban dan tanggung jawab strategis dalam merumuskan, melaksanakan, hingga mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan pegawai secara periodik (Romadona, 2022).

Meskipun PT KAI telah merancang berbagai regulasi korporat terkait pembinaan kompetensi, dalam praktiknya di tingkat lapangan, proses identifikasi kebutuhan pelatihan (*Training Need Analysis*) hingga tahapan evaluasi efektivitas sering kali dihadapkan pada tantangan nyata. Hambatan seperti adaptasi terhadap teknologi baru, kesesuaian materi pelatihan dengan beban kerja aktual, hingga evaluasi pasca-pelatihan (*post-training evaluation*) harus terus dianalisis agar investasi pada program SDM ini tidak menjadi sia-sia (Nurhalim & Puspita, 2021; Toto, 2021). Berdasarkan telaah literatur terdahulu, sebagian besar studi mengenai program pelatihan KAI lebih banyak terfokus pada wilayah Daerah Operasi (Daop) di Pulau Jawa, sementara riset spesifik yang mengupas sistem pelatihan dan pengembangan pada divisi regional dengan fokus angkutan barang seperti Divre III Palembang masih cukup terbatas (Munajah & Noverins, 2024). Kondisi ini memperlihatkan adanya celah riset (*research gap*) empiris yang sangat potensial untuk diteliti lebih jauh.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang telah diuraikan, pemetaan terhadap alur pelaksanaan, faktor pendukung, serta kendala dari program pembinaan karyawan di tingkat regional ini merupakan hal yang mendesak dan menarik untuk dikaji secara akademis. Oleh karena itu, penelitian yang dilaksanakan melalui kegiatan magang ini akan difokuskan dengan mengambil judul: "Analisis Sistem Pelatihan dan Pengembangan Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang". Laporan ini diharapkan mampu memberikan telaah analitis yang bermakna bagi pengembangan keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus menyumbangkan masukan strategis bagi manajemen perusahaan dalam mencetak insan KAI yang adaptif dan profesional.

KAJIAN TEORITIS

1. Pengertian Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Dalam diskursus keilmuan manajemen, sebuah sistem diartikan sebagai kesatuan dari berbagai elemen, komponen, atau tahapan yang saling terhubung dan berinteraksi secara dinamis untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan secara terpusat. Pendekatan sistem menekankan bahwa suatu entitas atau program kerja organisasi tidak dapat dilihat dan dijalankan secara terpotong-potong, melainkan harus dipahami sebagai satu kesatuan proses yang utuh dan berkesinambungan. Dalam konteks pengelolaan kualitas tenaga kerja, pendekatan sistemik ini memegang peranan yang amat krusial. Tanpa adanya pemahaman terhadap kerangka sistemik, program-program peningkatan kapasitas pegawai berpotensi besar kehilangan arah, melenceng dari efisiensi anggaran, dan tidak sejalan dengan sasaran strategis jangka panjang perusahaan.

Sebagai elemen sentral dalam intervensi organisasi terhadap kualitas sumber daya manusia, pelatihan dan pengembangan memiliki dimensi operasional yang saling melengkapi namun dengan orientasi pemecahan masalah yang berbeda. Pelatihan merupakan proses pembelajaran terencana yang sifatnya sangat spesifik, aplikatif, dan pragmatis yang berorientasi pada penyelesaian kendala teknis pekerjaan saat ini guna menutup kesenjangan kompetensi fungsional dalam jangka pendek (Apriliana, 2021). Di sisi lain, pengembangan merupakan wujud upaya

proaktif berskala makro dan berjangka panjang yang dirancang oleh perusahaan untuk memperluas cakrawala wawasan konseptual, mengasah kecerdasan emosional, serta membentuk karakter kepemimpinan para pegawai guna menghadapi kompleksitas tuntutan tanggung jawab di masa depan (Putri & Lataruva, 2024). Perpaduan yang harmonis, terukur, dan berkelanjutan antara pelatihan teknis operasional dan pengembangan kapasitas manajerial ini diyakini akan melahirkan postur sumber daya manusia yang adaptif, inovatif, dan memiliki daya tahan tinggi terhadap berbagai dinamika perubahan ekosistem bisnis (Gustiana, Hidayat, & Fauzi, 2022).

Berpijak pada landasan definisi tersebut, sistem pelatihan dan pengembangan mutlak tidak dapat dipandang sekadar sebagai sebuah kegiatan seremonial atau agenda tahunan yang bersifat menggugurkan kewajiban administratif. Sistem pelatihan dan pengembangan adalah serangkaian prosedur manajerial baku yang direkayasa secara terstruktur dari hulu ke hilir. Prosedur ini diinisiasi dari tahap masukan berupa analisis kebutuhan di lapangan, dilanjutkan dengan tahap proses berupa pelaksanaan kegiatan pembelajaran yang interaktif, hingga bermuara pada tahap keluaran berupa evaluasi keberhasilan yang komprehensif (Cahya, 2021). Pengadopsian pendekatan sistem operasional semacam ini memberikan jaminan bahwa seluruh investasi modal manusia yang dialokasikan oleh perusahaan tidak didistribusikan secara acak atau berdasarkan asumsi semata. Sebaliknya, setiap program dilaksanakan berdasarkan standar operasional yang mengikat secara institusional serta dilengkapi dengan parameter keberhasilan yang dapat diukur secara objektif untuk memastikan tingkat efektivitas program (Nurhalim & Puspita, 2021).

2. Tahapan Pelaksanaan Sistem Pelatihan dan Pengembangan

Dalam upaya membangun kapabilitas sumber daya manusia yang unggul, implementasi sebuah program pembinaan tidak dapat dijalankan secara instan maupun sporadis. Sebagaimana hakikat dari sebuah sistem yang berkesinambungan, pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan menuntut adanya serangkaian tahapan prosedural yang harus dilalui secara berurutan dan logis. Tahapan-tahapan ini bertindak sebagai rantai kualitas yang saling mengunci satu sama lain, di mana kegagalan atau kelalaian pada satu tahap awal akan berimplikasi langsung pada kegagalan tahap-tahap berikutnya. Oleh karena itu, arsitektur sistem pelatihan yang ideal harus dikawal mulai dari identifikasi akar permasalahan di lapangan, proses perancangan strategi yang presisi, eksekusi pembelajaran yang interaktif, hingga bermuara pada pengukuran dampak akhir terhadap kinerja perusahaan secara keseluruhan (Aini et al., 2024).

Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)

Tahapan fundamental pertama yang mengawali seluruh siklus sistem adalah analisis kebutuhan pelatihan atau yang lazim dikenal dengan istilah *Training Need Analysis* (TNA). Proses ini merupakan fondasi analitis yang bertujuan untuk menemukan letak kesenjangan (*gap*) antara kompetensi aktual yang dimiliki oleh karyawan saat ini dengan standar kompetensi ideal yang dipersyaratkan oleh jabatan atau tuntutan operasional perusahaan. Melalui tahapan analisis ini, manajemen sumber daya manusia dapat memastikan bahwa program pelatihan yang akan diselenggarakan benar-benar didasarkan pada kebutuhan empiris di lapangan, bukan sekadar asumsi subjektif dari pihak pimpinan. Nurhalim dan Puspita (2021) menegaskan bahwa ketiadaan atau lemahnya proses analisis kebutuhan ini merupakan penyebab utama mengapa banyak program pelatihan pada akhirnya menjadi tidak tepat sasaran dan berujung pada pemborosan anggaran organisasi.

Proses identifikasi kebutuhan ini pada umumnya dibedah melalui tiga level analisis yang saling berkaitan. Level pertama adalah analisis organisasi, di mana perusahaan mengevaluasi sejauh mana arah strategis bisnis, iklim kerja, dan ketersediaan anggaran menuntut adanya

pembaruan kompetensi secara massal. Level kedua adalah analisis operasional atau tugas, yang menelaah secara spesifik mengenai uraian pekerjaan, prosedur standar keselamatan, dan pembaruan perangkat teknologi yang membutuhkan keahlian teknis khusus. Level ketiga adalah analisis individual, di mana perusahaan secara objektif menilai rekam jejak kinerja masing-masing karyawan untuk menentukan individu mana saja yang mendesak untuk diberikan intervensi pelatihan teknis dan siapa yang lebih membutuhkan program pengembangan manajerial untuk persiapan promosi jabatan (Lulita, 2025).

Perancangan dan Desain Pelatihan

Setelah akar permasalahan dan kesenjangan kompetensi berhasil dipetakan secara akurat pada tahap sebelumnya, langkah logis berikutnya adalah memasuki fase perancangan dan desain pelatihan. Tahapan ini merupakan jembatan transisi dari sebuah rumusan masalah menuju strategi penyelesaian. Pada fase ini, pihak manajemen sumber daya manusia merumuskan sasaran instruksional yang sangat spesifik dan dapat diukur, yang akan menjadi tolok ukur akhir bagi keberhasilan program. Proses perancangan ini mencakup penentuan kerangka silabus atau materi yang relevan, pemilihan metode penyampaian yang paling efektif—apakah melalui simulasi praktik lapangan, pembelajaran klasikal di ruang kelas, atau melalui modul digital—serta durasi waktu yang dibutuhkan agar penyerapan ilmu dapat berjalan optimal tanpa mengganggu ritme jadwal operasional harian perusahaan.

Lebih dari sekadar meramu materi, tahap desain ini juga sangat bergantung pada pemilihan instruktur atau fasilitator yang kompeten. Seorang pelatih tidak hanya dituntut untuk memiliki penguasaan teori yang mendalam, tetapi juga pengalaman praktis di lapangan serta kemampuan pedagogis untuk memancing interaksi peserta. Pemilihan infrastruktur penunjang, penyusunan rancangan anggaran biaya (RAB), serta persiapan perangkat evaluasi seperti instrumen ujian awal (*pre-test*) dan ujian akhir (*post-test*) juga diselesaikan pada fase ini. Toto (2021) menggarisbawahi bahwa perencanaan desain yang matang akan sangat meminimalisasi berbagai faktor penghambat teknis maupun administratif, sehingga materi yang kompleks dapat disederhanakan dan diterima dengan baik oleh seluruh peserta terlepas dari latar belakang pendidikan maupun usia mereka.

Implementasi dan Pelaksanaan Program

Tahap ketiga bermuara pada implementasi atau pelaksanaan program pembelajaran langsung di lapangan. Fase eksekusi ini merupakan panggung utama di mana proses transfer ilmu pengetahuan, keterampilan teknis motorik, dan internalisasi nilai-nilai budaya perusahaan benar-benar diuji keefektifannya. Keberhasilan implementasi sangat ditentukan oleh kesiapan fisik dan psikologis peserta, kecakapan instruktur dalam menghidupkan suasana kelas, serta keandalan fasilitas pendukung yang telah disiapkan pada tahap desain sebelumnya. Dalam konteks operasional perusahaan modern, pelaksanaan program tidak lagi harus terpaku pada ruangan konvensional. Pendekatan interaktif yang memadukan simulasi studi kasus dengan dinamika kelompok sering kali terbukti lebih ampuh dalam meningkatkan antusiasme peserta untuk membedah permasalahan operasional harian mereka.

Seiring dengan arus digitalisasi yang menuntut kecepatan dan fleksibilitas, implementasi pelatihan masa kini juga sangat erat kaitannya dengan pemanfaatan teknologi informasi. Sistem pembelajaran berbasis dalam jaringan (*e-learning*), penggunaan platform interaktif, hingga visualisasi prosedur kerja melalui video simulasi menjadi instrumen krusial dalam mempercepat distribusi materi secara merata ke seluruh lini operasional perusahaan (Tiara, 2023). Penggunaan metode campuran (*blended learning*) semacam ini memungkinkan karyawan yang memiliki beban kerja gilir waktu (*shift*) untuk tetap dapat mengakses materi pembaruan standar operasional

tanpa harus meninggalkan pos tugas mereka secara massal, sehingga roda produktivitas perusahaan dapat terus berputar dengan lancar.

Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Siklus sistem pelatihan dan pengembangan pada akhirnya bermuara pada tahapan evaluasi keberhasilan. Tahapan ini sering kali dianggap sebagai fase paling krusial sekaligus paling menantang bagi pihak manajemen, karena di titik inilah perusahaan harus mengukur secara objektif apakah investasi yang telah dikururkan benar-benar membuahkan hasil. Evaluasi tidak boleh hanya dibatasi pada pengukuran tingkat kepuasan peserta terhadap konsumsi atau kenyamanan ruang kelas semata. Evaluasi yang komprehensif menuntut pengukuran yang berjenjang, dimulai dari sejauh mana peserta menyerap materi kognitif saat ujian akhir, hingga pembuktian jangka panjang mengenai apakah keahlian baru tersebut benar-benar diimplementasikan ke dalam rutinitas kerja mereka di stasiun maupun di bengkel perawatan.

Tujuan pamungkas dari tahapan evaluasi ini adalah untuk mencari korelasi kausalitas antara program pembinaan sumber daya manusia dengan peningkatan pencapaian bisnis organisasi secara makro. Pihak penilai harus mampu mengukur parameter keberhasilan dari menurunnya angka kesalahan manusia (*human error*), akselerasi kecepatan penyelesaian tugas, hingga membaiknya tingkat kedisiplinan kerja secara keseluruhan (Budiarto & Santoso, 2023). Hasil dari evaluasi komprehensif ini kemudian akan digunakan sebagai umpan balik (*feedback*) yang sangat berharga bagi manajemen untuk memperbaiki, memodifikasi, atau bahkan menghentikan program yang dinilai tidak relevan pada periode perencanaan analisis kebutuhan di siklus pelatihan tahun berikutnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus yang bertujuan untuk menganalisis secara mendalam sistem pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan sumber data primer yang diperoleh melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*) bersama informan kunci, yaitu Asisten Manajer SDM dan figur manajerial di lingkungan PT KAI Divre III Palembang, serta observasi partisipatif terhadap pelaksanaan program pelatihan di Unit Sumber Daya Manusia. Data sekunder dikumpulkan melalui dokumentasi berupa laporan pelaksanaan program pelatihan periode Januari-April 2026, Standar Operasional Prosedur (SOP) pelaksanaan e-learning, dan arsip administratif perusahaan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung, wawancara semi-terstruktur, dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan model interaktif Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan dan verifikasi. Keabsahan data diuji melalui triangulasi sumber dan metode untuk memastikan kredibilitas hasil penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Tinjauan Umum Pelaksanaan Sistem Pelatihan dan Pengembangan

PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang beroperasi dalam sebuah ekosistem bisnis transportasi yang memiliki tingkat kompleksitas dan risiko yang sangat tinggi. Berbeda dengan daerah operasi lainnya, Divre III Palembang memikul tanggung jawab ganda yang sama-sama vital bagi urat nadi perekonomian nasional, yakni penyelenggaraan layanan angkutan penumpang komersial serta pergerakan angkutan barang logistik berskala masif,

khususnya transportasi batu bara. Karakteristik operasional yang menuntut pergerakan kereta api tanpa henti selama dua puluh empat jam penuh setiap harinya ini menciptakan sebuah lingkungan kerja yang sangat dinamis, penuh tekanan, dan tidak memberikan toleransi sedikit pun terhadap kelalaian manusia (*zero tolerance for human error*). Dalam konstelasi operasional yang ketat, keberadaan mesin lokomotif bertenaga besar maupun teknologi persinyalan digital yang canggih tidak akan berfungsi secara optimal tanpa dikendalikan oleh sumber daya manusia yang memiliki tingkat kewaspadaan, kedisiplinan, dan keandalan kompetensi teknis yang mutlak.

Menghadapi tuntutan operasional yang sangat masif tersebut, Unit Sumber Daya Manusia (SDM) di PT KAI Divre III Palembang menyadari bahwa upaya mempertahankan dan meningkatkan keandalan pegawai tidak dapat lagi dilakukan melalui pendekatan konvensional yang parsial. Peningkatan kapasitas karyawan tidak lagi dipandang sekadar sebagai rutinitas pemenuhan kewajiban administratif demi penyerapan anggaran tahunan, melainkan telah bertransformasi menjadi sebuah intervensi strategis yang terstruktur. Oleh karena itu, Unit SDM mengimplementasikan sebuah sistem pelatihan dan pengembangan karyawan yang terintegrasi secara komprehensif. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap regulasi keselamatan kerja terbaru, standar pelayanan prima, hingga pembaruan prosedur pelaporan berbasis teknologi informasi dapat didistribusikan dan diinternalisasi secara merata oleh seluruh jajaran pegawai, baik yang berada di kantor administratif maupun yang bertugas di stasiun terpencil.

**Tabel 1. Pelaksanaan Program Pelatihan Karyawan di PT KAI Divre III Palembang
(Periode Januari - April 2026)**

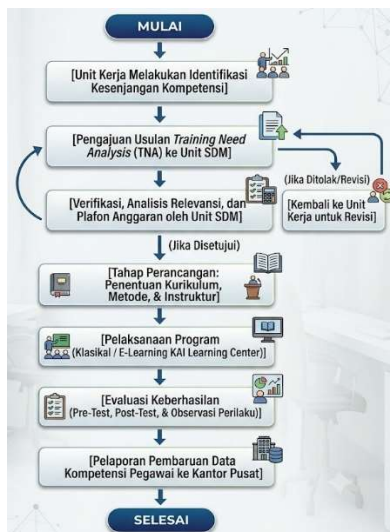
No	Jenis Program Pelatihan dan Pengembangan	Estimasi Jumlah Peserta
1	<i>E-Learning</i> KAI Learning Center	± 100 Orang
2	Sosialisasi Budaya AKHLAK BUMN	± 60 Orang
3	Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)	± 45 Orang
4	<i>Refreshment</i> Pelayanan Pelanggan (<i>Customer Service</i>)	± 30 Orang
5	Pelatihan Sistem Informasi dan Digitalisasi Operasional	± 25 Orang
Total	Keseluruhan Partisipasi Pegawai	± 260 Orang

Pelaksanaan sistem pelatihan dan pengembangan di lingkungan Divre III Palembang bertindak sebagai jembatan penghubung antara realitas kesenjangan kompetensi yang terjadi di lapangan dengan target capaian strategis perusahaan. Dalam praktiknya, tata kelola pembinaan karyawan ini dijalankan dengan mengadopsi pendekatan sistemik, di mana setiap program pelatihan diinisiasi dari pemetaan kebutuhan yang objektif, dilanjutkan dengan perancangan kurikulum yang adaptif, dieksekusi melalui metode penyampaian yang interaktif, dan diakhiri dengan proses evaluasi yang terukur. Melalui siklus manajerial yang berkesinambungan ini, Unit SDM tidak hanya berupaya menuntaskan permasalahan degradasi keterampilan teknis jangka pendek, tetapi juga secara proaktif mempersiapkan kematangan mental dan kepemimpinan para pegawai guna menjaga keberlangsungan suksesi manajerial dalam kerangka kebijakan mobilitas internal di masa mendatang.

2. Analisis Tahapan Sistem Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan

Sebagai sebuah entitas bisnis yang mengedepankan presisi dan keselamatan kerja, PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang tidak menyelenggarakan program pembinaan pegawainya secara acak. Unit Sumber Daya Manusia (SDM) menerapkan sebuah Standar Operasional Prosedur (SOP) yang mengikat, di mana setiap program pelatihan harus melewati

siklus sistemik yang berurutan. Siklus ini dirancang untuk memastikan adanya keselarasan antara anggaran yang dikeluarkan oleh perusahaan dengan pemulihan kesenjangan kompetensi karyawan di lapangan.



Gambar 1. Flowchart Alur Sistem Pelatihan Karyawan PT KAI Divre III Palembang
Sumber: Hasil Olahan Data Observasi di Unit SDM PT KAI Divre III Palembang, 2026)

Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Training Need Analysis*)

Langkah paling fundamental dalam sistem pembinaan PT KAI Divre III Palembang dimulai dari tahapan *Training Need Analysis* (TNA). Alih-alih merumuskan program secara *top-down* atau instruksi sepihak dari manajemen atas, Unit SDM menerapkan mekanisme *bottom-up*. Proses ini diinisiasi oleh masing-masing kepala unit kerja, seperti Kepala Stasiun atau Kepala Depo Lokomotif, yang melakukan observasi langsung terhadap kinerja harian bawahannya. Fakta empiris ini dikonfirmasi melalui wawancara bersama Bapak Erra Lesmana selaku Asisten Manajer SDM PT KAI Divre III Palembang, yang menegaskan bahwa usulan pelatihan harus didasarkan pada laporan penurunan performa, pembaruan prosedur teknis dari pusat, atau kebutuhan sertifikasi ulang bagi masinis dan petugas persinyalan. Laporan kesenjangan kompetensi dari unit-unit operasional tersebut kemudian dihimpun oleh Unit SDM untuk diverifikasi urgensinya, diseleksi berdasarkan prioritas keselamatan perjalanan kereta api, dan disesuaikan dengan ketersediaan plafon anggaran tahunan. Analisis kebutuhan yang berlapis ini membuktikan bahwa perusahaan sangat menjaga efisiensi agar pelatihan benar-benar menysar karyawan yang tepat dan materi yang relevan.

Perancangan dan Desain Pelatihan

Setelah daftar kebutuhan pelatihan disetujui, alur sistem memasuki fase perancangan dan desain. Pada tahapan ini, Unit SDM Divre III Palembang bertindak sebagai arsitek program yang bertugas meramu kurikulum, menentukan durasi waktu, serta memilih instruktur yang paling kualitatif. Hasil observasi menunjukkan bahwa pemilihan instruktur di PT KAI sangat bergantung pada jenis pelatihan yang diselenggarakan. Untuk pelatihan yang bersifat manajerial dan internalisasi budaya perusahaan seperti sosialisasi nilai AKHLAK, perusahaan umumnya memberdayakan *internal trainer* dari kalangan manajemen struktural tingkat atas. Namun, untuk program yang bersifat sangat teknis dan berkaitan dengan mitigasi risiko ekstrem, seperti pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) tingkat lanjut, Unit SDM secara proaktif

mendatangkan instruktur atau praktisi ahli dari luar instansi, termasuk berkoordinasi dengan lembaga sertifikasi profesi nasional.

Implementasi dan Pelaksanaan Program

Fase eksekusi atau implementasi merupakan tahapan di mana seluruh rancangan kurikulum diwujudkan dalam bentuk kegiatan pembelajaran yang riil. Dalam pelaksanaannya, Unit SDM Divre III Palembang tidak selalu mengandalkan metode konvensional di dalam ruang kelas. Menyadari tingginya beban operasional harian yang tidak memungkinkan penarikan pegawai operasional secara serentak, perusahaan mengimplementasikan eksekusi program melalui pendekatan digital secara masif. Implementasi program sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur teknologi, di mana materi-materi krusial terkait regulasi pelayanan maupun pembaruan sistem pelaporan didistribusikan melalui portal *e-learning*. Meskipun demikian, untuk pelatihan yang membutuhkan pembentukan *muscle memory* (memori otot) dan kepekaan fisik seperti penanganan kondisi gawat darurat, Unit SDM tetap mengeksekusinya melalui simulasi praktik lapangan. Dinamika pelaksanaan ini menunjukkan ketangkasan manajerial perusahaan dalam menyiasati kendala ketersediaan waktu dan kepadatan jadwal *shift* tanpa harus mengorbankan kualitas penyerapan ilmu.

Evaluasi Keberhasilan Pelatihan

Sebagai titik akhir dari sistem prosedural, tahapan evaluasi dijalankan oleh Unit SDM untuk memberikan legitimasi atas keberhasilan atau kegagalan program yang telah dieksekusi. Di lingkungan PT KAI Divre III Palembang, proses evaluasi tidak hanya berhenti pada pembagian kuesioner kepuasan peserta terhadap kenyamanan fasilitas atau gaya mengajar instruktur. Evaluasi kognitif dilakukan secara ketat melalui mekanisme ujian tertulis di awal (*pre-test*) dan di akhir (*post-test*) sesi pelatihan guna mengukur peningkatan pemahaman konseptual. Lebih jauh lagi, evaluasi tingkat perilaku (*behavior*) dilakukan secara berkelanjutan pasca-pelatihan oleh para atasan langsung di masing-masing unit kerja. Para manajer garis depan ditugaskan untuk mengobservasi apakah keahlian yang baru saja diajarkan benar-benar diaktualisasikan oleh karyawan, seperti menurunnya angka kelalaian masinis, meningkatnya keramahan petugas loket, hingga nihilnya insiden kecelakaan kerja (*zero accident*). Laporan evaluasi komprehensif ini kemudian dicatatkan ke dalam basis data rekam jejak karyawan di kantor pusat, yang menjadi salah satu parameter utama dalam pengambilan keputusan mutasi maupun promosi karier.

3. Analisis Penerapan Metode Pelatihan dan Pengembangan

Keberhasilan rancangan sistem pelatihan yang telah diuraikan pada tahapan sebelumnya sangat bergantung pada tingkat presisi pemilihan metode eksekusi di lapangan. Di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, Unit Sumber Daya Manusia secara sadar memahami bahwa tingginya heterogenitas jabatan serta kompleksitas tanggung jawab operasional menuntut adanya pendekatan metodologis yang variatif dan tidak kaku. Berdasarkan data rekapitulasi pelaksanaan program pembinaan yang dihimpun pada periode observasi, tercatat estimasi sebanyak 260 pegawai telah berpartisipasi secara aktif dalam berbagai skema pelatihan. Mengakomodasi ratusan peserta dengan latar belakang unit kerja yang saling bertolak belakang mulai dari teknisi perawatan jalur rel, masinis lokomotif, hingga petugas pelayanan pelanggan di stasiun jelas tidak dapat disandarkan pada satu metode penyampaian tunggal. Oleh karena itu, pihak manajemen mengimplementasikan perpaduan strategis antara pendekatan pembelajaran berbasis praktik langsung di area kerja maupun pembelajaran teoretis di luar jam operasional guna memastikan proses transfer pengetahuan berjalan dengan tingkat efektivitas yang maksimal.

Penerapan Metode *On-the-Job Training*

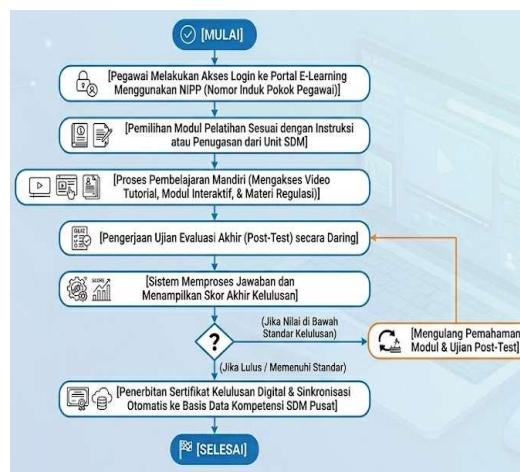
Dalam upaya memelihara insting mekanis dan menjaga tingkat kepekaan operasional harian para pegawainya, Divre III Palembang secara intensif dan konsisten menerapkan metode pelatihan di tempat kerja atau *on-the-job training*. Penerapan metode instruksional ini dinilai sangat krusial dan tidak dapat ditawar, terutama bagi unit-unit teknis garis depan yang bersinggungan langsung dengan pergerakan lokomotif serta pengaturan wesel persinyalan, di mana margin kesalahan sekecil apa pun dapat berakibat sangat fatal bagi keselamatan perjalanan kereta api. Dalam praktiknya, pegawai yang bertugas di stasiun operasional maupun di depo perawatan mekanik tidak ditarik ke dalam ruang kelas secara formal, melainkan diberikan pendampingan teknis secara langsung (*coaching*) oleh para penyelia, instruktur internal, maupun kepala stasiun di wilayah kerja mereka masing-masing.

Melalui pendekatan empiris ini, para pegawai diajarkan untuk merespons kendala-kendala riil secara seketika (*real-time*), memahami tata letak komponen mesin kereta secara faktual, serta mempraktikkan prosedur komunikasi radio antar-stasiun di bawah pengawasan yang sangat ketat. Pendekatan observasi dan praktik terjun langsung ini terbukti sangat ampuh dalam memangkas waktu adaptasi kerja. Para pegawai tidak sekadar diwajibkan untuk menghafal tumpukan buku manual operasional, tetapi langsung dikondisikan untuk membangun memori otot (*muscle memory*) dalam mengoperasikan berbagai instrumen perkeretaapian yang vital, sehingga tingkat kesiapsiagaan mereka saat menghadapi kondisi gawat darurat berada pada level sangat optimal.

Penerapan Metode *Off-the-Job Training*

Sebagai instrumen penyeimbang dari pelatihan yang berbasis praktik lapangan, perusahaan juga mengimplementasikan metode pelatihan di luar tempat kerja (*off-the-job training*) untuk menanamkan pemahaman konseptual, pembaharuan regulasi, dan internalisasi nilai-nilai organisasi yang bersifat komprehensif. Pendekatan ini dieksekusi secara terstruktur melalui program-program pembinaan berskala luas seperti Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) lanjutan, *Refreshment Customer Service* bagi petugas garda depan pelayanan, serta Sosialisasi Budaya AKHLAK BUMN yang membutuhkan tingkat konsentrasi penuh dari para pesertanya. Menyadari tingginya hambatan administratif terkait benturan penjadwalan gilir kerja (*shift*) yang beroperasi 24 jam serta jauhnya rentang kendali geografis stasiun-stasiun yang tersebar di pelosok wilayah Sumatera Selatan, Unit SDM melakukan terobosan strategis dengan mendigitalisasi sebagian besar metode ini melalui platform *E-Learning KAI Learning Center*.

Transformasi digital ini memberikan keleluasaan distribusi materi pembelajaran secara masif dan serentak tanpa harus menghentikan atau mengganggu roda operasional harian perusahaan. Prosedur pelaksanaan metode digital ini diatur secara ketat dengan alur sistemik untuk menjamin validitas partisipasi pegawai.



Gambar 2. Flowchart SOP Pelaksanaan E-Learning KAI Learning Center
 (Sumber: Hasil Olahan Data Observasi di Unit SDM PT KAI Divre III Palembang, 2026)

Bagan prosedur operasional standar pembelajaran elektronik di atas mengilustrasikan dengan jelas bagaimana kemandirian belajar pegawai difasilitasi secara modern sekaligus diawasi secara sistematis oleh perusahaan. Sistem digital ini dirancang dengan tingkat presisi evaluasi yang tinggi, di mana portal akan secara otomatis memblokir proses penerbitan sertifikat apabila pegawai tidak memenuhi ambang batas nilai kelulusan pada saat *post-test*. Mekanisme penguncian ini memastikan bahwa esensi evaluasi dan validitas kompetensi tetap terjaga dengan ketat, sehingga pelatihan tidak berubah menjadi sekadar formalitas pengisian presensi digital. Pengadopsian metode pembelajaran jarak jauh ini telah terbukti menjelma menjadi tulang punggung utama keberhasilan strategi manajemen Unit SDM Divre III Palembang dalam mengakselerasi peningkatan wawasan ratusan pegawai secara efisien, adaptif, dan sangat responsif terhadap tuntutan era modernisasi perkeretaapian.

4. Evaluasi Keberhasilan Sistem Berdasarkan Indikator

Arsitektur sebuah sistem pembinaan sumber daya manusia, betapapun rumit dan canggih rancangannya di atas kertas, pada akhirnya hanya dapat dibuktikan keandalannya melalui pengujian menggunakan parameter atau indikator keberhasilan yang terukur. Tanpa adanya evaluasi yang dikalibrasi dengan indikator-indikator objektif, proses penyelenggaraan pelatihan dan pengembangan berisiko jatuh menjadi sekadar rutinitas penyerapan anggaran yang mengabaikan nilai tambah bagi produktivitas perusahaan. Di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, Unit Sumber Daya Manusia secara konsisten menggunakan instrumen evaluasi dua dimensi yang secara spesifik membedah dampak program terhadap efisiensi operasional jangka pendek maupun terhadap kesiapan suksesi kepemimpinan dalam jangka panjang. Penggunaan indikator yang rigid ini berfungsi sebagai mekanisme kendali mutu (*quality control*) untuk memastikan bahwa setiap intervensi pengetahuan yang diberikan kepada para pegawai senantiasa bergerak secara linier dan seirama dengan tujuan strategis korporasi.

Evaluasi Indikator Pelatihan

Untuk mengukur efektivitas dan tingkat keberhasilan implementasi sistem pelatihan teknis operasional, parameter pertama yang dijadikan tolok ukur adalah tingkat kesesuaian dan relevansi materi pembelajaran terhadap prosedur standar operasi (*Standard Operating Procedure*) yang berlaku. Berdasarkan hasil tinjauan empiris, sistem yang dijalankan oleh Divre III Palembang menunjukkan tingkat validitas materi yang sangat tinggi. Hal ini merupakan buah keberhasilan

dari penerapan tahapan *Training Need Analysis* (TNA) yang berlapis pada fase sebelumnya. Kurikulum pelatihan yang disajikan, seperti modul tata cara pelaporan persinyalan terbaru maupun prosedur darurat penanganan anjlok kereta api batu bara, dinilai terbukti sangat krusial dan secara presisi mampu menjawab permasalahan spesifik yang selama ini menjadi kendala kelancaran tugas harian di berbagai stasiun lintas batas.

Parameter keberhasilan selanjutnya bermuara pada evaluasi tingkat kompetensi dan kredibilitas instruktur yang mengawal proses transfer keilmuan tersebut. Pengamatan di lapangan membuktikan bahwa instruktur internal yang diberdayakan oleh Unit SDM bukan sekadar penyampai teori akademis, melainkan para praktisi senior yang telah memakan asam garam di berbagai medan operasional perkeretaapian. Kombinasi antara kedalaman wawasan teoretis dan kekayaan pengalaman empiris lapangan ini membuat proses internalisasi materi berjalan dengan sangat persuasif, sehingga terbangun relasi psikologis dan rasa hormat (*respect*) dari para peserta pelatihan. Keberhasilan transfer pengetahuan ini semakin disempurnakan oleh pemenuhan indikator kecukupan metode digital. Infrastruktur portal *E-Learning KAI Learning Center* terbukti sangat memadai dalam meruntuhkan kendala geografis dan disparitas jadwal kerja. Tingkat aksesibilitas yang mulus serta ketatnya sistem penguncian evaluasi pasca-pembelajaran pada platform digital tersebut menegaskan bahwa Divre III Palembang telah berhasil mengawinkan kedisiplinan belajar dengan fleksibilitas teknologi modern secara paripurna.

Evaluasi Indikator Pengembangan

Di sisi lain, evaluasi terhadap sistem pengembangan kapabilitas manajerial menuntut pembuktian yang berdimensi jangka panjang dan menyentuh aspek kematangan psikologis kelembagaan. Indikator paling esensial dalam menilai keberhasilan sistem pengembangan ini adalah sejauh mana program tersebut mampu bermuara pada pembentukan kantong talenta unggul (*talent pool*) yang solid dan selalu siap sedia. Di PT KAI Divre III Palembang, indikator ini terbukti telah terpenuhi dengan sangat baik. Manajemen tidak lagi menghadapi sindrom kepanikan struktural (*structural panic syndrome*) atau krisis regenerasi tatkala terdapat posisi manajerial yang mendadak kosong akibat masa purna tugas (pensiun) maupun ekspansi organisasi. Rangkaian program penugasan khusus dan pelatihan lintas fungsional yang diterapkan secara konsisten telah berhasil melahirkan kader potensial yang memiliki ketajaman visi bisnis di atas rata-rata dan tidak lagi terjebak pada pandangan sempit ego sektoral unit kerja asal mereka.

Keberhasilan pembentukan kantong talenta ini berbanding lurus dengan pemenuhan indikator kesiapan mobilitas internal para pegawai. Indikator krusial ini dikonfirmasi secara lugas melalui hasil wawancara dan diskusi mendalam bersama Bapak Budi Saputra selaku figur manajerial di lingkungan KAI. Beliau memberikan pandangan analitis bahwa sistem pengembangan yang berjalan saat ini telah secara radikal mengubah postur kesiapan mental para pegawai dalam menghadapi rotasi penugasan maupun promosi kenaikan jabatan. Karyawan yang telah ditempa melalui siklus pengembangan yang sistematis terbukti memiliki tingkat kecerdasan emosional yang jauh lebih stabil dan kematangan analisis dalam resolusi konflik yang lebih teruji. Mereka tidak lagi menunjukkan gejala kegagapan transisi saat secara mendadak harus memikul tanggung jawab di wilayah operasional yang baru atau saat didelegasikan wewenang kepemimpinan yang lebih masif. Fakta ini menjadi legitimasi mutlak bahwa investasi jangka panjang perusahaan di bidang pengembangan sumber daya manusia telah berhasil mencetak barisan pemimpin masa depan yang sangat adaptif dan berdaya tahan tinggi.

5. Analisis Kendala Sistem dan Solusi Manajerial

Mengelola sumber daya manusia di lingkungan perusahaan transportasi berskala masif tentu tidak terlepas dari berbagai friksi dan kendala praktis di lapangan. Meskipun arsitektur sistem pelatihan dan pengembangan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang telah dirancang dengan landasan teoretis yang sangat komprehensif dan dilengkapi instrumen evaluasi yang ketat, tahapan implementasinya tetap berhadapan dengan benturan dinamika operasional yang kompleks. Sebuah sistem yang sempurna di atas kertas acap kali membutuhkan penyesuaian taktis ketika dihadapkan pada realitas demografi pegawai dan kondisi geografis wilayah kerja. Dalam hal ini, objektivitas analisis menuntut adanya pembedahan terhadap faktor-faktor penghambat teknis maupun administratif yang berpotensi mendegradasi kualitas penyerapan ilmu, sekaligus menelaah ketangkasan respons manajerial dari Unit Sumber Daya Manusia dalam mengatasi rintangan tersebut.

Kendala administratif paling dominan yang kerap mendisrupsi kelancaran sistem pelatihan konvensional adalah benturan antara jadwal pelaksanaan program klasikal dengan skema kerja gilir waktu (*shift*) yang mengikat para pegawai operasional. Mengingat Divre III Palembang memikul beban pergerakan logistik batu bara dan penumpang selama dua puluh empat jam non-stop, menarik sejumlah besar masinis, teknisi rel, atau petugas pengatur perjalanan kereta api secara serentak ke dalam ruang kelas adalah sebuah kemustahilan operasional. Keharusan untuk menjaga agar roda operasional tidak mengalami stagnasi membuat tingkat kehadiran fisik pada program *off-the-job training* di balai diklat sering kali tidak dapat mencapai angka partisipasi seratus persen. Pegawai yang kebetulan mendapat jatah dinas malam atau sedang berada di tengah masa istirahat peralihan *shift* acap kali kehilangan momentum krusial untuk mengikuti sosialisasi regulasi keselamatan kerja atau pembaruan prosedur pelayanan terbaru secara tepat waktu.

Untuk menyiasati kebuntuan jadwal operasional tersebut, perusahaan memang telah melakukan manuver strategis dengan mengalihkan beban pelatihan ke platform digital *E-Learning KAI Learning Center*. Namun, solusi digitalisasi ini pada gilirannya memunculkan kendala teknis baru yang sangat bergantung pada aspek geografis. Divre III Palembang membawahi wilayah kerja operasional yang membentang luas hingga ke pelosok daerah di Sumatera Selatan, di mana tidak seluruh stasiun perlintasan memiliki kualitas infrastruktur jaringan internet yang stabil. Berdasarkan pengamatan di lapangan, pegawai yang bertugas di stasiun-stasiun terpencil atau depo perawatan di wilayah *blank spot* kerap mengalami kesulitan fatal saat mencoba mengakses modul pelatihan berbasis video resolusi tinggi. Lebih parah lagi, fluktuasi sinyal internet ini sering kali menyebabkan kegagalan sistem saat pegawai sedang mengerjakan ujian akhir evaluasi (*post-test*), sehingga memaksa mereka untuk mengulang kembali seluruh tahapan dari awal yang memicu tingkat kejenuhan kognitif.

Merespons dua kendala fundamental tersebut, Unit Sumber Daya Manusia Divre III Palembang tidak tinggal diam dan segera mengeksekusi berbagai solusi manajerial yang bersifat akomodatif namun tetap berada dalam koridor kedisiplinan sistem. Untuk mengatasi masalah jaringan internet di daerah pelosok, pihak manajemen menginstruksikan penyediaan fasilitas *Wi-Fi* khusus yang berpusat di ruang Kepala Stasiun. Fasilitas ini didedikasikan secara eksklusif bagi pegawai yang hendak mengakses portal *e-learning* pada saat jam istirahat dinas, guna menjamin kelancaran *bandwidth* terbebas dari intervensi penggunaan pribadi. Selain itu, sebagai solusi atas ketatnya jadwal *shift*, manajemen memberlakukan kebijakan perpanjangan tenggat waktu batas akses pengerjaan modul di portal digital. Fleksibilitas tenggat waktu ini memberikan ruang kemerdekaan bagi pegawai untuk mengunduh dan mempelajari materi secara luring (*offline*) saat

mereka sedang tidak bertugas, lalu melakukan sinkronisasi ujian evaluasi akhir ketika mereka telah kembali berada di zona dengan konektivitas jaringan yang memadai. Berbagai taktik penyelesaian masalah ini membuktikan bahwa manajemen Divre III Palembang senantiasa berupaya menjaga keseimbangan yang harmonis antara pencapaian target mutu sumber daya manusia dengan jaminan kelancaran operasional transportasi perusahaan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sistem pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang telah dijalankan secara komprehensif, strategis, dan sangat adaptif terhadap kebutuhan operasional perkeretaapian. Pemanfaatan *E-Learning KAI Learning Center* menjadi solusi paling masif dan efisien dalam mendistribusikan materi pembelajaran, sehingga upaya peningkatan kompetensi tetap berjalan tanpa harus menghentikan atau mengganggu roda operasional di lapangan. Portofolio program pembinaan SDM yang dieksekusi oleh perusahaan—yang mencakup Pelatihan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), *Refreshment Customer Service*, Sosialisasi Budaya AKHLAK BUMN, hingga Pelatihan Digitalisasi—terbukti mampu menyentuh seluruh dimensi kompetensi karyawan. Evaluasi pasca-pelatihan memperlihatkan indikator keberhasilan yang menembus level perubahan perilaku (*behavior*) dan memberikan dampak langsung pada hasil akhir perusahaan (*organizational results*). Secara keseluruhan, program pelatihan dan pengembangan ini terbukti memiliki korelasi yang sangat kuat dan berkontribusi vital terhadap kelancaran kebijakan mobilitas internal perusahaan. Karyawan yang secara aktif mengikuti program pembinaan pada akhirnya membentuk sebuah *talent pool* yang tangguh, adaptif, dan siap pakai. Keberadaan karyawan-karyawan ini sangat memudahkan pihak manajemen kapan pun perusahaan membutuhkan figur untuk mengisi kekosongan formasi, melakukan rotasi untuk penyesuaian, maupun merekomendasikan promosi jabatan ke tingkat yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, Z., Sanisah, & Marlina. (2024). Inovasi dalam Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Serta Memperkuat Fondasi Manajemen SDM Unggul di Era Globalisasi. *Jurnal Integrasi Ilmu Sosial Dan Politik*, 1(3), 142–151.
- Apriliana, S. D. (2021). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Asri, D., & Pratama, A. (2021). Implementasi Program Pelatihan dan Pengembangan dalam Rangka Peningkatan Pelayanan Prima di PT KAI. *Jurnal Transportasi Dan Logistik*, 5(2).
- Ayudia, R., & Tatyana. (2023). Pengembangan sumber daya manusia untuk peningkatan kualitas pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero). *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 12, 37–41.
- Budiarto, R., & Santoso, B. (2023). Evaluasi Efektivitas Pelatihan Karyawan Operasional pada BUMN Transportasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*, 8(1).
- Cahya, A. D. (2021). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. *YUME: Journal of Management*, 4(2).
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI)*, 3(6), 657–666.
- Herdiansah, A. G. (2024). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT. Kereta

- Api Indonesia (KAI) di Era Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi Islam (JAM-EKIS)*.
- Kusuma, D. R. (2022). Pengaruh Pelatihan Teknis Terhadap Keselamatan Kerja Karyawan PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Keselamatan Transportasi*, 11(3).
- Ludfiono, & Badawi Saluy, A. (2025). Revitalisasi SDM dalam Proses Transformasi PT KAI: Kajian Terhadap Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 40–50.
- Lulita, D. (2025). Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan terhadap Kinerja SDM pada UMKM. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*.
- Munajah, L., & Noverins, D. (2024). Analisis Kebutuhan Sumber Daya Manusia Melalui Studi Literatur Pada PT Kereta Api Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 3(4), 1868–1876.
- Nurhalim, A. D., & Puspita, S. (2021). Pentingnya analisis kebutuhan pelatihan untuk pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi. *Rnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 12(2a), 104–110.
- Putri, A. D., & Lataruva, R. M. (2024). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia masa kini. *Jurnal Penelitian Nusantara*.
- Romadona, N. (2022). Manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi (Daop) V Purwokerto. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.
- Tiara, L. C. (2023). Pelatihan Dan Pengembangan Berbasis Digital: Implementasi Pembelajaran Daring, Platform Pelatihan Interaktif, Dan Teknologi Simulasi Dalam Pengembangan Karyawan. *Wawasan: Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 1(4), 359–379.
- Toto, E. R. (2021). Analisis Faktor-Faktor Penghambat Program Pelatihan Dan Pendidikan Dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Vizzya*.