

The Influence Of Leadership On Organizational Change At Pt Kereta Api Indonesia (PT KAI) During Ignasius Jonan's Leadership

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Perubahan Organisasi Pada Pt Kereta Api Indonesia (PT KAI) Selama Masa Kepemimpinan Ignasius Jonan

Ogi Rahamdana ¹⁾; Nuri Aslami ²⁾

¹⁾ Study Program of Faculty of Economics and Islamic Business, State Islamic University of North Sumatra

Email: ¹⁾ edorahmadana411@gmail.com; ²⁾ nuriaslami@uinsu.ac.id

ARTICLE HISTORY

Received [12 Mei 2023]

Revised [12 Juni 2023]

Accepted [15 Juni 2023]

KEYWORDS

Railroad, Leadership,
Ignasius Jonan,
Transportation

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Peran pemimpin dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh terhadap arah organisasi, hal ini dapat terlihat pada PT Kereta Api Indonesia (KAI). Ibarat sebuah kendaraan, pemimpin menjadi orang yang bertanggung jawab memegang kendali penuh dan menajadi orang yang paling bertanggung jawab membawa kendaraan tersebut ke tujuan yang telah direncanakan. Sejak kepemimpinan Ignasius Jonan wajah Kereta API Indonesia tampak terlihat lebih cerah dan lebih berwarna, Ignasius Jonan merubah PT KAI dari yang awalnya tidak terlalu sering digunakan menjadi pilihan transportasi yang sangat populer dan sering digunakan oleh para penumpang. Huli hingga hilir PT KAI di perbaiki dan diperbaharui oleh beliau sehingga pada masa kepemimpinannya PT KAI menjadi salah satu transportasi dengan keuntungan yang cukup besar.

ABSTRACT

The role of the leader in an organization is very influential on the direction of the organization, this can be seen in PT Kereta Api Indonesia (KAI). Like a vehicle, the leader becomes the person who is responsible for taking full control and becomes the person most responsible for bringing the vehicle to the planned destination. Since Ignasius Jonan's leadership, the face of Indonesian Railways looks brighter and more colorful, Ignasius Jonan changed PT KAI from what was initially not used too often to become a very popular transportation option and is often used by passengers. Upstream to downstream of PT KAI was repaired and renewed by him so that during his leadership period PT KAI became one of the modes of transportation with considerable advantages.

PENDAHULUAN

Dwi Rita Nova & Widiastuti dalam (Jazilah, et al., 2023) Transportasi adalah layanan jasa yang berguna untuk memindahkan atau membawa orang maupun barang dari satu tempat menuju ke tempat. Kebutuhan akan transportasi dewasa ini semakin lama semakin meningkat. Mulai dari sederhana berangkat sekolah, bekerja, mengirim barang, dll. Maka disimpulkan inovasi dari transportasi ada salah satu bagian terpenting dalam menunjang kehidupan manusia, selain itu transportasi dapat meningkatkan perekonomian masyarakat, salah satunya adalah moda transportasi umum yaitu kereta api.

Sedangkan Alfeno & Devi dalam (Jazilah, et al., 2023) menyebutkan bahwa kereta api adalah moda transportasi yang terdiri dari serangkaian kendaraan yang ditarik di sepanjang jalur kereta api untuk mengangkut kargo atau penumpang. Dalam transportasi hal yang paling penting baik itu kereta api, bus, pesawat, ataupun yang lainnya adalah kenyamanan penumpang. Untuk menunjang kenyamanan ada banyak faktor yang dapat disebutkan mulai dari tempat duduk, layanan, sampai asuransi yang ditawarkan.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) atau yang biasa disingkat sebagai KAI adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengelola seluruh jasa angkutan kereta api di Indonesia. PT KAI tidak hanya mengandalkan jasa angkutan kereta api sebagai pendapatannya. Namun PT KAI juga memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Diantaranya seperti pengelolaan properti yang berhubungan dengan jasa kereta api, restoran di kereta api, dan di stasiun, termasuk jasa catering dan distribusi logistic. Hal ini dilakukan dengan seiring berkembangnya tuntutan pasar serta dinamika dunia usaha.

PT KAI merupakan salah satu organisasi yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Oleh karena itu, PT KAI dapat semakin maju dan berkembang. Namun hal tersebut dapat terjadi karena

adanya seorang pemimpin yang mampu memberi pengaruh dan menciptakan budaya yang positif dalam PT KAI. Salah satu pemimpin yang pernah sangat berpengaruh bagi PT KAI adalah Ignasius Jonan.

Ignasius Jonan merupakan seseorang yang lahir di Singapura pada tanggal 21 Juni 1961. Ia pernah menjalani pendidikan di beberapa universitas di Indonesia dan luar Indonesia seperti, Universitas Tufts, Universitas Harvard, Columbia Business School, Universitas Stanford, dan Universitas Airlangga. Ignasius Jonan menjabat sebagai Direktur Utama di PT KAI sejak tahun 2009. Namun jabatannya di PT KAI hanya berjalan sampai tahun 2014. Ia sempat dijadikan sebagai Menteri Perhubungan sampai tahun 2016, lalu tidak lama kemudian ia diangkat menjadi Menteri Energi dan Sumber Daya Mineral Indonesia oleh Presiden Joko Widodo pada 14 Oktober 2016.

Penghargaan-penghargaan yang ia pernah dapat selama menjadi Direktur Utama PT KAI adalah:

- The Best CEO (2014)
- People of The Year (2013)
- Marketeers of The Year (2013)
- Best of the Best CEO BUMN (2013)

LANDASAN TEORI

Rahmawati, Aprilia; Rosdiana, Dina; Novitasari, Dewiana, 2023) Kepemimpinan merupakan suatu pola perilaku para pemimpin dalam mengarahkan dan mengendalikan para bawahan untuk mengikuti kehendaknya dalam mencapai suatu tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan dan budaya organisasi yang ada di dalam lingkungan suatu organisasi akan berbeda dengan organisasi lainnya, perbedaan ini akibat adanya lingkungan yang mempengaruhi organisasi berbeda pula, baik lingkungan eksternal maupun internal organisasi.

Menurut Mariam dalam (Tanjung, Alber; Frinaldi, Aldri, 2023) Gaya kepemimpinan pemimpin akan berdampak pada tujuan jangka pendek dan jangka panjang organisasi. Pemimpin harus mampu mempengaruhi mental timnya agar selalu mengikuti prosedur dan mengikuti peraturan. Fase desain, implementasi, dan evaluasi strategi organisasi selalu terjadi ketika kualitas kepemimpinan berdampak langsung pada keberhasilan strategi. Kurniawan dalam (Tanjung, Alber; Frinaldi, Aldri, 2023) Secara khusus menyebutkan ada 2 jenis gaya kepemimpinan: 1) Gaya Kepemimpinan Transaksional Pemimpin transaksional berpikir bahwa dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya, individu lebih suka diarahkan, diperlakukan sebagai karyawan yang mengikuti proses, daripada dimintai pertanggungjawaban atas semua tindakan dan pilihannya. Akibatnya, dalam lingkungan transaksional, bawahan tidak boleh diberi tugas untuk mengembangkan pekerjaan atas inisiatif sendiri atau pekerjaan yang menuntut inisiatif. 2) Gaya kepemimpinan otokratis mungkin menguntungkan dalam keadaan tertentu, seperti ketika keputusan harus segera diambil tanpa berkonsultasi dengan sejumlah besar individu. Beberapa percaya bahwa anggota kelompok sebenarnya lebih suka gaya otokratis selama konflik militer. Metode ini memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi menyelesaikan pekerjaan tertentu tanpa harus khawatir membuat penilaian yang sulit, yang mungkin menguntungkan perusahaan.

Peran pemimpin dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap perubahan sebuah perusahaan, keputusan yang diambil seorang pemimpin akan menimbulkan dampak, baik itu dampak kearah yang lebih baik ataupun sebaliknya. Perubahan sendiri mau tidak mau akan dirasakan setiap unsur organisasi, banyak tulisan yang menyebutkan bahwa jika sebuah organisasi tidak melakukan perubahan atau tidak dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi maka dapat disimpulkan bahwa organisasi tersebut tidak mengalami kemajuan hal ini sesuai dengan tulisan dari Maramis dalam (Alfatiha, Raja Ainaya; Raharja, Sam'un; Rivani, 2022) Perubahan akan bermanfaat bagi keberlangsungan suatu organisasi, jika tidak adanya perubahan dalam suatu organisasi maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama.

Paoloni et al., 2019 dalam (Alfatiha, Raja Ainaya; Raharja, Sam'un; Rivani, 2022) mendefinisikan bahwa Manajemen perubahan adalah sebagai operasi pembaruan dalam organisasi yang bertujuan untuk mengikuti transformasi kebutuhan yang berkelanjutan, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Dalam penerapan manajemen perubahan sebuah perusahaan, pemimpin adalah orang yang memiliki tanggung jawab terbesar, dimana perannya adalah merencanakan, bertanggung jawab ketika implementasi, mengevaluasi, dan bertanggung jawab apabila didapati hasil yang tidak sesuai dengan perencanaan.

METODE PENELITIAN

Tulisan ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan observasi. Walidin, Saifullah & Tabrani dalam (Fadli, 2021) Metode kualitatif adalah suatu proses penelitian untuk memahami fenomena-fenomena manusia atau sosial dengan menciptakan gambaran yang menyeluruh dan kompleks yang dapat disajikan dengan kata-kata, melaporkan pandangan terinci yang diperoleh dari sumber informan, serta dilakukan dalam latar setting yang alamiah. Denzin & Lincoln dalam (Fadli, 2021) Penelitian kualitatif merupakan penelitian menggunakan latar alamiah dengan maksud menafsirkan sebuah fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Penelitian kualitatif berusaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.

Masih dalam tulisan (Fadli, 2021) menyebutkan bahwa Penelitian kualitatif bertujuan untuk mendapatkan pemahaman yang mendalam mengenai masalah-masalah manusia dan sosial, bukan mendeskripsikan bagian permukaan dari sebuah realitas sebagaimana dilakukan penelitian kuantitatif dengan positivismenya. Karena peneliti menginterpretasikan bagaimana subjek memperoleh makna dari lingkungan sekeliling, dan bagaimana makna tersebut mempengaruhi perilaku mereka. Penelitian dilakukan dalam latar (setting) yang alamiah (naturalistic) bukan hasil perlakuan (treatment) atau manipulasi variable yang melibatkan.

Dengan pendekatan observasi, maka penulis dapat mengumpulkan data riil dengan cara memwawancarai karyawan, mewawancarai penumpang, melihat langsung, melakukan dokumentasi, dan mengkaji dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan pengamatan langsung semasa jabatannya sebagai pimpinan tertinggi PT KAI, Ignasius Jonan telah banyak melakukan perubahan mulai dari hulu hingga hilir. Perubahan yang dilakukan melibatkan banyak sector mulai dari kebijakan, karyawan, sarana dan prasarana, sampai budaya konsumen dalam hal ini penumpang juga ikut berubah. Jika diperhatikan walau hanya sekilas perubahan pada PT KAI sangat jelas terlihat, Contoh kecil adalah adanya AC pada gerbong Ekonomi, hal ini sebenarnya adalah hal yang sederhana yang seharusnya bisa dilakukan oleh para pemimpin sebelum Ignasius Jonan tetapi baru terjadi pada masa kepemimpinan Ignasius Jonan

Kemudian berdasarkan hasil wawancara dengan konsumen didapatkan kesimpulan perubahan lain adalah mengenai kebersihan yang ada pada gerbong kereta maupun pada seluruh stasiun-stasiun, perubahan aturan mengenai pelarangan pedagang kaki lima yang berjualan di luar ataupun di dalam gerbong, larangan tersebut menambah kenyamanan bagi para penumpang yang melakukan perjalanan menggunakan transportasi kereta.

Penulis mewawancarai beberapa pekerja yang merasakan perubahan setelah kepemimpinan Ignasius Jonan. Hasilnya para pekerja menyebutkan wajah kereta api yang awalnya dianggap sebagai pilihan kedua sebagai alat transportasi sekarang menjadi prioritas bagi para konsumen, hal itu dibuktikan dengan peningkatan jumlah penumpang pada Stasiun Medan setiap harinya. Dari sisi karyawan sendiri Ignasius Jonan dinilai banyak merubah mental karyawan menjadi lebih memiliki semangat untuk memajukan PT KAI bersama-sama. Dengan visi misi yang jelas para pekerja merasa memiliki masa depan yang cera terhadap PT KAI.

Pada Stasiun Kereta Api Medan sendiri perubahan yang paling dirasa adalah berhasil menghilangkan praktik premanisme yang ada di sekitar pelataran Stasiun, pihak Stasiun Medan yang dipimpin langsung oleh bapak Ignasius Jonan bekerja sama dengan pihak TNI dan POLRI dalam rangka membersihkan praktik premanisme.

Kemudian perubahan yang paling berpengaruh adalah kebijakan kepada para pekerja PT KAI mulai dari kenaikan gaji, melakukan pelatihan, dan insentif atau bonus bagi para pekerja. Akibat dari perubahan yang dilakukan oleh Ignasius Jonan, PT KAI memperoleh kenaikan penumpang sebesar 20% yaitu 575.134 pengguna per harinya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil dan pembahasan yang diperoleh dalam penulisan kali ini dapat disimpulkan bahwa pemimpin yang memiliki kredibilitas yang tinggi sangat berpengaruh terhadap baik atau buruknya sebuah perusahaan, pemimpin seperti ini akan mudah beradaptasi dengan perubahan serta dapat merancang sebuah perubahan untuk kepentingan perusahaan. Ignasius Jonan adalah contoh bagaimana

seorang pemimpin yang visioner dapat mendorong dan menumbuhkan kreatifitas dan inovasi anggota organisasinya.

Saran

1. Diharapkan para pemimpin PT KAI setelah Ignasius Jonan dapat meneruskan dari apa yang telah dilakukan oleh beliau.
2. Ignasius Jonan adalah contoh pemimpin yang visioner, diharapkan gaya kepemimpinan seperti beliau dapat menjadi contoh oleh para calon pemimpin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatiha, Raja Ainaya; Raharja, Sam'un; Rivani;, 2022. SYSTEMATIC MAPPING STUDY: ANALISISMANAJEMEN PERUBAHAN PADA PERUSAHAAN KELUARGA. *Journal of Applied Business Administration (JABA)*, Volume Vol 6, No 1, pp. 8-16.
- Fadli, M. R., 2021. Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. *Kajian Ilmiah Mata Kuliah Umum (HUMANIKA)*, Volume Vol. 21, No. 1, pp. 33-54.
- Jazilah, R., Astuti, R. D. & Suhardi, B., 2023. Analisis Ergonomi Kursi Kereta Api: Systematic Literature Review. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, Volume Volume 12, No 1, pp. 95-104.
- Rahmawati, Aprilia; Rosdiana, Dina; Novitasari, Dewiana, 2023. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *JOURNAL OF INFORMATION SYSTEMS AND MANAGEMENT (JISMA)*, 02(03), pp. 41-48.
- Tanjung, Alber; Frinaldi, Aldri, 2023. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pendidikan Sejarah (JIM)*, 8(2), pp. 506-518.