

TRANSFORMASI KELEMBAGAAN PT KERETA API INDONESIA (KAI)
DAERAH OPERASI (DAOP) VI YOGYAKARTA

Taufik

Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

INTISARI

Pada tahun 2009, pemerintah melalui Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) melakukan perombakan kepemimpinan PT KAI dengan menunjuk Ignatius Jonan sebagai direktur utama perusahaan. Hal tersebut dilakukan karena kompleksnya permasalahan yang dihadapi, seperti kinerja, SDM, sarana-prasarana dan budaya perusahaan. Sehingga perlu dilakukan transformasi kelembagaan dengan berbagai strategi dari pemebentukan regulasi, perubahan orientasi dan perumusan empat pilar transformasi sebagai prioritas utama pembenahan, adapun empat pilar tersebut yaitu, (1) keselamatan, (2) ketepatan waktu, (3) pelayanan dan, (4) keamanan.

Tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan transformasi kelembagaan PT KAI Daop 6 Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis deskriptif, data diperoleh dengan wawancara langsung dan dokumen terkait. Penelitian ini penting dilakukan karena transformasi kelembagaan PT KAI merupakan sebuah contoh peristiwa fenomenal perubahan organisasi. Transformasi kelembagaan PT KAI telah berhasil mengubah keadaan perusahaan yang rugi menjadi untung, perbaikan kinerja dan pelayanan yang signifikan, revitalisasi sarana-prasarana dan perubahan budaya. Hal tersebut diperkuat dari berbagai macam penghargaan yang diterima PT KAI. Transformasi Kelembagaan PT KAI Daop 6 Yogyakarta meliputi perubahan struktur, tata kerja dan perubahan budaya dengan penerapan 5 nilai utama yang terdiri dari, (1) integritas, (2) profesional, (3) inovasi, (4) keselamatan dan, (5) pelayanan prima.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa transformasi kelembagaan Daop 6 Yogyakarta dimulai dengan pembentukan regulasi yang menjadi landasan perubahan yang kemudian diikuti dengan perubahan orientasi perusahaan menjadi *customer oriented* guna mengembalikan hakikat PT KAI Daop 6 sebagai *service company*, strategi berikutnya adalah pemebentukan Empat Pilar sebagai prioritas dan indikator dalam transformasi kelembagaan. Strategi tersebut menjadi dasar dalam transformasi kelembagaan PT KAI Daop 6.

Adapun saran yang dari penelitian ini adalah perubahan struktur dan tata kerja PT KAI Daop 6 Yogyakarta menjadikan tugas dan fungsi menjadi terspesifikasi dengan jelas dengan sangat jelas seharusnya tidak menghambat pegawai PT KAI Daop 6 Yogyakarta untuk melakukan diskresi, sebagai Daop yang berlokasi di Daerah Istimewa dalam penyelesaian masalah seperti penataan kawasan stasiun seharusnya dapat dilakukan dengan cara yang berbeda dari Daop lain. Bekerjasama dengan pemerintah setempat untuk memaksimalkan perubahan.

Kata kunci: transformasi, kelembagaan, struktur, tata kerja, budaya organisasi.

INSTITUTIONAL TRANSFORMATION OF PT KERETA API
INDONESIA (KAI) IN AREA OPERATION (DAOP) VI
YOGYAKARTA

Taufik
Univeraitas Gadjah Mada

ABSTRACT

In 2009, Government through The Ministry of State-Owned Enterprises (BUMN) reformed the leadership of PT KAI by assigning Ignatius Jonan as the new Chief Executive of the company. PT KAI had faced various complicated issues such as human resources, infrastructure, corporate culture and performance which led to financial loss, poor services and performances, therefore PT KAI needed to perform institutional transformation. As for the institutional strategy, PT KAI performs regulation establishment, company focus change and four pillars of transformation formulation those are: safety, punctuality, services and comfort.

In this research operational area (Daop) 6 Yogyakarta selected as locus, since it is one of the largest and prominent operations area of PT KAI located in Yogyakarta. This research is important because Institutional transformation has successfully transformed PT KAI particularly in Daop 6 Yogyakarta, changes including structure, work design, organization culture as well as values, which known as five principal value the company namely; (1) integrity, (2) professional, (3) safety, (4) innovation, and (5) excellent service. PT KAI has proved the success of transformation from number of awards received, corporate health financially, and improvement of performances and services. Transformation initiated with orientation change to customer oriented which aimed to reinstate company nature as Service Company. Those strategies are based of PT KAI Daop 6 institutional transformation

The purpose of this research is to describe the institutional transformation of PT KAI Daop 6 Yogyakarta. This research uses qualitative approach method and descriptive analysis. In this research in-depth interview with key role informants is used to collect primary data, in addition observation is used as well. This research is also used secondary sources comprising related document such as; corporate regulations, ministerial regulation, presidential decree and so forth.

Based on the findings of this research, it can be suggested that PT KAI Daop 6 should be able to be flexible and creative in executing a policy by giving more focus on real condition instead of completely based on guide book.

Key words: *instituional, transformation, structure, work design, culture change*