

PERUBAHAN ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN YANG EFEKTIF DAN EFISIEN PADA PT KERETA API INDONESIA.

Moch. Agus Fahrizal, Nur Yuli Agustin, Dimas Syaifudin Alfarizi, Jelita Nur Fitria Anggita, Feyza Putri Rachmawati.

Universitas Bojonegoro

Correspondence		
Email: mochagusfahrizal1@gmail.com nuryuliagustin25@gmail.com dimassyaifudin05@gmail.com jelitanurfa2227@gmail.com fezrachmawati@gmail.com	No. Telp:	
Submitted 10 Juni 2024	Accepted 13 Juni 2024	Published 20 Juni 2024

ABSTRAK

Perubahan organisasi memang terjadi pada sebuah Perusahaan dan bahkan bisa saja mempengaruhi segala sistem yang telah ditetapkan sebelumnya, maka dari itu sebuah Organisasi dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman dari yang dulunya Offline berubah ke masa sekarang yang sudah cenderung Online, jadi bagi para pihak Perusahaan dengan sangat terpaksa atau tidak terpaksa harus bisa selalu membawa dan mengkemudikan kemana arah suatu organisasi atau Perusahaan akan dibawa apakah dengan lebih baik lagi atau bahkan mengalami kemunduran dan matinya suatu Perusahaan atau organisasi. Pada PT. KAI terdapat perubahan Organisasi yang sangat signifikan dari masa dulu hingga sekarang hal itu sangat bisa berguna untuk Masyarakat yang ingin menggunakan transportasi Kereta Api. Penelitian dalam artikel ini ialah Deskriptif Kualitatif melalui metode Literatur Review atau Study Pustaka dari beberapa jurnal untuk mengetahui dan mendeskripsikan perkembangan Perubahan Organisasi yang terjadi di dalam PT KAI. Hasil dari penelitian artikel ini menggambarkan bahwa perubahan organisasi pada PT. KAI mempunyai pengaruh yang sangat signifikan baik terhadap Masyarakat dalam segi fasilitas, logo gambar ataupun layanannya, apalagi dengan saat ini organisasi harus bisa mengikuti perkembangan zaman yang semua serba Digitalisasi atau Online.

Kata Kunci: Sumber Daya Manusia, Perubahan Organisasi, PT KAI.

PENDAHULUAN

Dalam sebuah dinamika organisasi bisnis, pemerintahan, swasta, usaha maupun perusahaan saat ini dihadapkan dengan sebuah fenomena pesatnya ilmu pengetahuan, serta teknologi yang semakin modern dan sangat canggih, yang mana seluruh komponen yang ada dalam organisasi harus bisa mengatasi yang namanya dinamika perubahan yang terjadi di dalam organisasi untuk melakukan adaptasi dengan cepat serta tepat. Organisasi dewasa ini diharapkan untuk beradaptasi dengan sebaik mungkin dalam menghadapi ilmu pengetahuan dan teknologi dari dulu hingga sekarang perubahannya sangat pesat dan semakin berkembang, tentunya ini adalah tantangan yang berat bagi sebuah organisasi tetapi jika tidak melakukan perubahan dengan cepat maka berjalannya waktu sebuah organisasi semakin mengalami kemunduran secara pesat (Latar B., 2020). Organisasi yang mungkin tata kelolanya masih dengan cara yang lama maka dengan perkembangan era saat ini mau tidak mau akan mengalami perubahan cara yang baru, tetapi tidak meninggalkan atau melanggar aturan dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi itu sendiri, maka dibutuhkan kolaborasi antara pemangku kepentingan agar organisasi yang dikelola dapat bersaing dengan cepat dan beradaptasi lebih baik lagi ke depannya untuk menjalankan sesuai dengan visi dan misi organisasi (Bairiski A., et al., 2021).

Dengan melakukan perubahan kita seringkali memiliki pemikiran biasa saja atas perubahan yang terjadi, terkadang perlu adanya kesadaran dari diri sendiri akan pentingnya sebuah perubahan. Karena kita hanya sering mengerti bahwasanya hidup kita begini-begitu saja namun

tanpa kita sadari kehidupan manusia memiliki kesamaan dengan perubahan organisasi, terkadang kita juga perlu menyadari dengan perubahan organisasi akan perbaikan, serta agar organisasi bisa bertumbuh secara pesat dari sebelumnya (Soetomo Surabaya nsayidah). Perubahan organisasi sangat tidak bisa di tentukan dalam waktu kapanpun, apalagi sumber daya manusia yang saat ini dimiliki belum bisa dikatakan unggul untuk mendoongkrak suatu organisasi itu sendiri apalagi dibutuhkan seseorang pemimpin yang bisa diajak upgrade ke arah yang lebih baik (Jannah Miftahul S, 2020).

Menurut Wibowo (2011) manajemen perubahan ialah suatu rangkaian yang telah disusun sistematis agar dapat melaksanakan praktek kepengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan pada orang yang akan terkena dampak dari proses perubahan itu sendiri. Karena suatu perubahan terjadi dalam organisasi selalu membutuhkan seseorang yang mampu mengelola suatu perusahaannya itu sendiri dengan baik. Dengan era sekarang ini banyak organisasi yang mengalami perubahan secara lambat bahkan cepat, namun banyak orang yang berada dalam organisasi itu malah tidak mempersiapkan segala sesuatu untuk mengantisipasi tantangan yang akan dihadapi dalam perubahan yang dalam sebuah organisasinya (Safira Anindita & Gani). Maka dari itu organisasi perlu menyadari bahwa perubahan bisa terjadi kapanpun bahkan dalam fase sehat perubahan akan tetap terjadi, dengan itu organisasi harus bisa belajar mengatasi caranya bagaimana jika nantinya berdampak negatif pada suatu perusahaannya, terkadang organisasi melihat suatu perubahan itu hanya dalam segi perspektif negatif saja tanpa melihat segi positif dalam perubahannya (Safira Anindita & Gani).

Perubahan organisai itu dibedakan ada beberapa opsi, yaitu perubahan organisasi yang terjadi secara langsung terjadi atau tidak direncanakan dan perubahan organisasi yang terjadi karena telah direncanakan, jika perubahan yang terjadi dikarenakan tidak direncanakan maka yang akan terjadi kebanyakan dalam sebuah organisasi dapat merusak jalannya suatu organisasi itu sendiri, beda jika suatu organisasi itu berubah melalui mekanisme yang baik secara rencana maka bisa jadi perubahan yang terjadi akan menjadi baik-baik saja bahkan menguntungkan bagi perusahaannya (Karlina, n, 2011).

Dalam sebuah perubahan yang terjadi pastinya akan melibatkan beberapa aktor seperti pemimpin, pegawai, serta para bawahan-bawahan yang masih mempunyai ikatan dalam sebuah organisasi itu, jika para pegawai tidak siap dalam sebuah perubahan yang terjadi maka dengan tidak langsung akan mempengaruhi jalan organisasinya itu sesuai dengan visi dan misi serta tujuannya (Bisma Jurnal Bisnis Dan Manajemen). Dalam era yang sekarang serba digital organisasi dituntut untuk melakukan perubahan, jika organisasi tidak mau mengikuti masanya bisa jadi akan menimbulkan sebuah penyakit dalam diri organisasi serta membuat jalannya suatu organisasi itu menjadi lambat bahkan akan mati secara perlahan jika acuh tak acuh pada sebuah masa era society 5.0 atau yang saat ini dikatakan serba digital atau online (Azizah N).

METODE PENELITIAN

Penelitian dalam artikel ini ialah Deskriptif Kualitatif melalui metode Literatur Review atau Study Pustaka dari beberapa jurnal melalui pendekatan literatur review serta study Pustaka dari beberapa jurnal ilmiah. metode penelitian deskriptif kualiatatif sendiri menurut ahli Bernama Sugiyono (2018) ialah suatu penelitian yang dilakukan agar dapat menggambarkan nilai variabel mandiri, baik satu maupun lebih variabel dengan tidak melakukan perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Dengan adanya pengaruh organisasi maka semua yang ada dalam Perusahaan PT KAI bisa dikatakan berubah sesuai perkembangan zamannya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah organisasi pasti akan mengalami yang namanya perubahan, karena agar nantinya organisasi tersebut bisa lebih kuat serta untuk terus fokus menjalankan tujuan organisasinya, memang ada beberapa kendala dalam sebuah perubahan yang dihadapi oleh

sebuah organisasi, khususnya sumber daya manusianya itu sendiri bisa tidak untuk secara cepat beradaptasi dengan perkembangan yang saat ini sudah serba digital, belum lagi masalah bagaimana kepemimpinan dari sebuah organisasi itu bisa mengarahkan bawahannya agar tetap selalu siap dan siaga untuk perubahan yang akan terjadi dalam organisasi itu, dan masih banyak lagi lainnya (Latar B., 2020). Suatu perubahan organisasi dari sebuah buku yang Bernama (Siswanto dan Sucipto, 2008) yaitu perubahan yang terjadi pada organisasi, semisal contohnya yaitu untuk menambahkan orang baru dalam organisasi, serta memodifikasi beberapa program yang telah dijalankan tetapi programnya masih terasa kurang berhasil di terapkan, ataupun lainnya. Perubahan tidak harus terjadi dalam sebuah organisasi saja, melainkan dalam kehidupan sehari-hari kita selalu melakukan perubahan agar dapat meninggalkan keterpurukan-keterpurukan yang telah terjadi dalam proses perubahan.

Menurut (Woord J., Wallace J., Zeffane, R.M., Schermerhon, 2001), perubahan organisasi bisa berupa saja terkait perubahannya, dapat saja perubahan yang radikal yaitu tentang berupa perubahan secara struktur organisasi atau beberapa komponen suatu sistem yang pada dalam suatu organisasi itu sendiri. Yang lain yaitu perubahan yang terjadi karena incremental ialah perubahan yang terjadi akibat secara berkala atau menerus dan nanti akan berdampak kecil saja dalam sebuah organisasi karena perubahan yang terjadi hanya biasa saja dan tidak terlalu besar dampaknya dalam sebuah organisasi. Model perubahan organisasi terjadi dapat dibagi menjadi beberapa secara periode:

1. Perubahan Episodik

Perubahan ini sering terjadi dikala organisasi mengalami pergantian secara cepat dengan terjadinya perubahan secara eksternal seperti adanya perubahan teknologi atau bahkan kejadian-kejadian yang ada di internal semisal perubahan personil kunci. Perubahan episodik bisa disebut dengan perubahan yang terencana atau telah direncanakan oleh perusahaan atau beberapa organisasi-organisasi.

2. Perubahan Kontinyu

Pada proses ini ialah perubahan terjadi secara kontinyu atau terus menerus yang mana dimaksudkan untuk suatu masalah yang telah terjadi agar organisasi dapat berjalan lagi dengan lebih baik dari sebelumnya dengan memperbaiki beberapa proses kerjanya.

3. Perubahan Evolusioner

Pada frase ini bisa disebut dengan teori sistem sosio-teknis. Dengan arti lain yaitu perubahan yang diekankan terkait perubahan pada perkembangan anggota/pekerja suatu organisasi itu sendiri. Dengan tujuan agar dapat memprediksi seberapa tekanan target sasaran kerja selanjutnya, serta untuk mendiskusikan agar tantangan apa yang akan dihadapi organisasi tersebut, dan juga untuk mengevaluasi kinerja dari organisasi itu agar nanti dapat memotivasi pekerja untuk lebih semangat lagi dalam koherensi suatu pekerjaan. Ada beberapa teori pertumbuhan siklus dalam suatu organisasi yaitu:

A. Life Cycle Theory

Pada fase ini perubahan organisasi mempunyai kurang lebih 4 tahap yaitu, kelahiran, pertumbuhan, kemunduran, serta kematian yang mana pada fase itu telah dijelaskan oleh para ahli. Namun dalam sebuah organisasi ada fase-fase perubahan yang berbeda-beda dialaminya, ada yang mengalami hanya sedikit dari fase tersebut tetapi juga ada yang mengalami perubahan organisasi secara keseluruhan dari fase tersebut. Van de Ven & Poole, (1995) menjelaskan bahwa teori siklus hidup ini juga dikenal sebagai teori pada suatu ajaran biologi atau pada perkembangan kehidupan kita sehari-hari.

B. Teleological Theory

Menurut Van De Ven & Poole (1995) menjelaskan bahwa teori ini berasumsi mengatakan organisasi sebagai sebuah proses untuk agar selalu ditekankan menuju sasaran atau keadaan akhir. Dijelaskan lagi oleh Poole Dan Van De Ven (2004) bahwa suatu teori teleological ini

sebagai formulasi sasaran, implementasi, evaluasi, dan modifikasi atas Tindakan apa yang telah dipelajari serta diketahui tentang sebuah entitas itu sendiri. Jadi dapat disimpulkan bahwa teori ini mengasumsikan tujuan formulasi sasaran, implementasi, evaluasi, serta modifikasi atas Tindakan yang dilakukan agar nanti mencapai sebuah rangkaian formulasi yang diinginkan oleh entitas agar mencapai efektifitas organisasi.

C. Dialectical Theory

Dalam teori dialektis sangat berbeda dengan teori siklus hidup karena tujuan yang ditargetkan atau titik akhir suatu organisasi tidak jelas pada awalnya tapi muncul dalam teori siklus dialektis ini. Teori ini awalnya dimulai oleh hegel bahwasanya suatu entitas dalam suatu organisasi didunia pluralistik atas suatu fenomena peristiwa, beberapa kekuatan yang selalu bertubrukan, serta nilai dari suatu kontradiktif yang saling berkompetitif atas suatu dominasi dan kontrol. Jadi bisa ditarik Kesimpulan bahwa dialektis teori ini yaitu sebuah teori yang mengasumsikan bahwa pada sasaran suatu titik akhir itu awalya tidak jelas namun, sering beberapa waktu muncul perubahan yang terjadi akibat suatu konflik atau kontradiksi antara entitas menyertai tesis dan sebuah antitesis bertabrakan yang akhirnya membentuk suatu sintesis, yang pada akhirnya menjadi sebuah thesis.

D. Evolutionary Theory

Dalam sebuah buku Darwin (1936) yang berjudul “the origin species” menngasumsikan bahwa teori evolusioner sebagai bentuk dari pada seleksi alam yang nantinya dalam teori dapat menghasilkan suatu modifikasi yang sangat besar serta secara tiba-tiba, bahkan juga terjadi sebaliknya itu dengan secara lambat bahkan dalam jangka yang lebih pendek. Dalam model teori evousioner ini terjadi seperti rangkaian suatu peristiwa variasi, seleksi, serta bentuk penyimpanan yang secara berulang-ulang, dalam suatu entitas di beberapa populasi.

Diantara beberapa organisasi atau bahkan Perusahaan selalu saja ada yang Namanya perubahan didalamnya, jika suatu Perusahaan itu tidak melakukan persiapan dalam segi struktur atau bahkan lainnya, bisa dikatakan suatu saat organisasi yang dijalani akan mengalami keterpurukan bahkan kemunduran dan bisa menjadikan organisasi itu mati dengan sendirinya. Karena suatu organisasi seharusnya lebih bisa melakukan perkembangan atas apa yang terjadi didalam suatu dunia ini, apalagi negara kita sekarang telah ada beberapa Perusahaan atau organisasi yang mengalami stagnan atau bahkan kemunduran dikarenakan belum siap untuk menghadapi suatu perubahan. Padahal saat ini negara kita tidak terlalu miskin dibanding dengan negara lainnya, tetapi terlalu banyak oknum yang selalu saja membiarkan bahkan merusak Perusahaannya demi kepentingan pribadinya tanpa melihat karyawan atau para petugas bawahannya. Hal itu sangat disayangkan oleh para pihak karena Perusahaan yang sangat terkenal bahkan bermanfaat untuk orang banyak seharusnya bisa menjadi contoh tauladan bagi para Perusahaan atau organisasi yang lainnya, karena dari segi itu negara kita juga bisa berdampak baik Ketika Perusahaan ternama memiliki omset atau aset yang tinggi bagi negara Indonesia.

PT Kereta Api Indonesia atau yang kita sebut PT KAI maupun Perusahaan ialah sebuah (BUMN) yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa Angkutan Kereta Api Indonesia. PT KAI bergerak di bidang layanan transportasi umum yang mana mencakup angkutan penumpang serta barang. PT KAI kini juga sudah melakukan inovasi secara merata pada organisasinya, PT KAI sendiri kini telah memiliki anak Perusahaan meliputi KAI services, KAI Bandara, KAI Commuter, KAI Wisata, KAI Logistik, KAI Property. Karena dengan perubahan organisasi yang sangat pesat saat ini yaitu Perusahaan dituntut agar ke depannya tidak ketinggalan zaman dengan yang lainnya. Pada semua Perusahaan mempunyai beberapa layanan yang beda. Contoh misal PT KAI Logistik maka tujuannya akan menampung seluruh bahan-bahan logistik untuk dikirimkan kepada atasannya. Undang-undang yang mengatur

tentang perkeretaapian ialah dalam undang-undang 23 tahun 2007, disebutkan PT KAI sebagai BUMN yang bergerak di sektor transportasi darat yang bernama kereta api.

Dalam perubahan organisasi pada PT KAI memiliki dampak yang signifikan positif bagi Masyarakat yang ingin menggunakan jasa layanan transportasi umum ini. Karena perubahan organisasi pada Perusahaan ini sangat cepat bahkan direspon dengan efektif dan efisien, karena dulu jika seseorang ingin menaiki kereta api itu dapat membahayakan dirinya maupun orang lain, serta beberapa orang juga menaiki atap kereta api, ada yang cuman berayunan di samping pintu kereta, atau lainnya juga. Maka dengan itu PT KAI melakukan perubahan organisasi guna memperbaiki fasilitas serta kenyamanan para penumpang sehingga bisa membuat rasa aman kepada pengguna layanan transportasi umum kereta api ini.

Pt Kereta Api Indonesia (KAI) melakukan suatu perubahan organisasi yang dapat dilakukan pada studi kasus perubahan organisasi dalam PT KAI. Berikut beberapa teori menurut buku (MSi Muh Guntur & Andi Cudai Nur MSi, 2018) yang dapat dikatakan sebagai proses berjalannya perubahan organisasi terhadap PT KAI.

- ❖ **Life Cycle Theory:** Teori ini beranggapan bahwa suatu perubahan organisasi sebagai proses dari tahapan yang dimulai pada awal, tengah sampai proses akhir yang terjadi. Dalam kasus PT KAI ini ternyata sudah bisa dikatakan sebagai proses perubahan awal hingga akhir, karena pihak PT KAI telah menerapkan suatu perubahan diantaranya, perubahan struktur, dan proses dalam perusahaan yang bisa dikatakan sebagai dari Teori Life Cycle
- ❖ **Teleological Theory:** Teori ini ditujukan bahwa organisasi harus bisa menjalankan dan mengarahkan kepada proses pemenuhan tujuan tertentu. Dalam studi kasus PT KAI ini telah melakukan perubahan organisasi untuk semakin meningkatkan pelayanan pada jasa kereta api dan bisa saling memperkuat pada perusahaan sebagai perusahaan yang diminati oleh para pengguna/layanan jasa transportasi umum, khususnya kereta api yang ada di Indonesia.
- ❖ **Dialectical Theory:** Teori ini menganggap bahwa organisasi sebagai suatu proses yang dapat berlangsung berdasarkan pada sebuah konflik dan percobaan untuk nantinya mencapai keseimbangan. Pada kasus PT KAI juga telah melakukan perubahan organisasi dengan nantinya agar dapat tujuan dalam bidang menanggapi sebuah perubahan di lingkungannya dan bisa mengadaptasi diri ke situasi yang dinamis.
- ❖ **Evolution Theory:** Teori ini mengatakan bahwasanya perubahan organisasi sebagai sebuah proses yang terjadi secara evolusi, dalam PT KAI perubahan organisasi telah dilakukan guna bertujuan agar mengadaptasi ke perubahan lingkungan yang nantinya akan tetap selalu kreatif dan lebih efektif.

A. Pengaruh Organisasi Terhadap Sumber Daya Manusia

Jika suatu sumber daya manusianya belum bisa mengikuti perkembangan zaman maka sangat sulit bagi kita untuk menjadi dan bergerak ke arah depan, karena tidak semua sumber daya manusia itu merata di seluruh Indonesia, apalagi jika kebanyakan perubahan organisasinya itu tidak direncanakan, nanti yang akan terjadi di dalam organisasi tersebut malah membuat rusak organisasinya sendiri. Jika sumber daya manusianya kurang memenuhi standart maka bisa diatasi dengan misalnya melakukan pengembangan dan pelatihan guna menyamaratakan sumber daya yang dimiliki serta bisa menjadi potensi bagi mereka yang ingin terus konsisten, memang tidak mudah tetapi dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa mengayomi bawahan dalam suatu permasalahan organisasi.

B. Perubahan Organisasi Terhadap Fasilitas Kereta Api

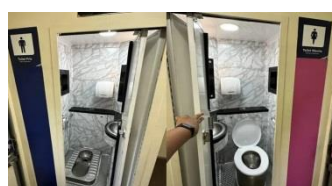
Dalam perubahan organisasi ada kalanya kita harus bisa bergerak menuju ke depan, apalagi PT KAI telah melakukan perubahan dari segi fisik atau bahkan yang lainnya, dengan itu kita akan lebih bisa menikmati perjalanan yang jauh Ketika menggunakan transportasi umum kereta api, dan tidak harus berdesak atau bahkan menaiki atap kereta api tersebut.

PT KAI Sebelum Adanya Perubahan.



Dengan kondisi seperti diatas maka dapat kiita lihat pada era 1970 dulu transportasi umum khususnya kereta api lebih identik ke semrawut dan kotor. Kita bahkan sering menjumpai seorang yang naik kereta api sampai duduk diatas kereta, bergelantungan, bahkan pintu kereta tidak ditutup, serta banyak orang yang menaiki atap gerbong kereta api. juga sudah pernah ada yang meninggal atas kejadian itu seperti halnya tersengat Listrik atau lainnya, tetapi Masyarakat tidak mementingkan keselamatannya dan lebih memilih untuk menaiki kereta dengan segala resiko tinggi yang ada. Dengan kondisi yang semakin kacau seperti banyaknya pengamen yang masuk, pedagang asongan, pengemis dan bahkan pencopet hal itu dikarenakan pintu kereta tidak ditutup dengan sebaik-baiknya. Ironisnya Masyarakat selalu bisa dengan leluasa masuk keluar kereta dikarenakan kebanyakan dari mereka membayar kereta melalui orang lain tentunya harga yang dipasok lebih murah, hal itu yang membuat PT KAI mengalami kerugian terus menerus walaupun selalu penuh dengan penumpang.

PT KAI Setelah Adanya Perubahan



Pada tahun 2016 PT KAI membeli unit kereta baru kelas ekonomi dengan tambahan fasilitas seperti TV, Stop Kontak, AC dan lainnya yang sebelumnya belum ada. Perubahan fasilitas ini juga membentuk kualitas pelayanan dari PT KAI yang sebelumnya sangat tidak bagus sekali hingga saat ini bisa dibilang luar biasa semua itu demi keamanan dan kenyamanan penumpang. Selain itu PT KAI juga rutin melakukan perawatan agar meminimalisir kecelakaan yang tidak di inginkan yang disebabkan oleh mesin maupun rel kereta api.

C. Perubahan Organisasi Terhadap Logo PT KAI

Dengan adanya perubahan dalam sebuah organisasi memungkinkan organisasi perlu melihat sejauh mana mereka berperan dalam menjalankan suatu visi serta misinya. Contoh

untuk PT KAI sendiri telah mengalami perubahan logo yang diakibatkan oleh perkembangan zaman era modern ini. VP Public Relations PT KAI, menurut Joni Martinus bahwa perubahan logo pada PT KAI ini untuk sebagai transformasi dari perkembangan zaman yang saat ini sudah mulai canggih dan serba digital agar sebuah organisasi bisa berkelanjutan ke depannya. Selain itu, perubahan logo pada PT KAI ini untuk memberikan stamina baru serta bisa mendongkrak bagi PT KAI ini dan ke depannya bisa bertahan dengan perkembangan masa mendatang yang tidak bisa di pungkiri oleh organisasi apapun.

Berikut Gambar Perubahan Logo Dari Tahun Ke Tahun.

1. Logo DKA-PNKA-PJKA (1953-1988)



2. Logo PJKA-PERUMKA (1988-1990)



3. Logo PERUMKA-PT KAI (1991-2011)



4. Logo PT KAI (PERSERO) (2011-2020)



5. Logo PT KAI PERSERO (Saat ini)



Untuk saat ini logo dari pt kai berwarna biru tua dan orange, logo tersebut bermaksud untuk meningkatkan spirit bagi Perusahaan PT KAI supaya dapat menjalankan serta mewujudkan visinya dengan berlandaskan suatu nilai utama baru yaitu, Amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, serta kolaraboratif. Dari segi bentuk pada rel kereta api itu menginspirasi logo kereta tersebut. Rel kereta dapat digambarkan dengan menyambunginya garis pada huruf A. Huruf A sendiri memiliki warna orange yang juga menggunakan italic agar berkarakter progresif, berpikiran terbuka, dan terpercaya.

Dari segi warna orange sendiri menggambarkan antusiasme, kreativitas, tekad, kesuksesan, dan kebahagiaan. Sementara itu, pada huruf K maupun huruf I terdapat pada warna biru tua agar menggambarkan bahwa professional, Amanah, stabilitas, serta kepercayaan diri. Dalam segi logo PT KAI tersebut perbedaan di maksudkan untuk menggambarkan suatu kesatuan yang harmonis, serta kompeten antara pihak PT KAI dengan pemangku kepentingan tersebut. Dengan perubahan tersebut dari masa ke masa hingga saat ini, ke depan PT KAI selalu melakukan Upaya agar dapat terus maju serta tempat Solusi bagi pengguna transportai yang berintegritas, terpercaya, bersinergi, dan dapat menghubungkan pengguna transportasi kereta api dari Sabang sampai Merauke.

D. Perubahan Organisasi Terhadap Sistem Pelayanan

Pada tahun 2009, PT KAI sudah melakukan beberapa perubahan terhadap layanan yakni pelayanan, keamanan, ketepatan waktu, dan kenyamanan para penumpang. Karena pada era dulu PT KAI merupakan kereta dengan para penumpang yang semrawut, tidak pernah memikirkan para penggunanya maka dibutuhkanlah perubahan dari segi sistem pelayanannya. Dulu mungkin seseorang harus beli tiket dan perlu langsung ke tempat stasiun, betapa jauhnya akses untuk datang langsung dengan perubahan yang saat ini serba online maka pihak PT KAI berupaya melakukan inovasi pada sistem pelayanan pembelian tiket dengan menggunakan aplikasi KAI Acces secara online, serta disediakan jadwal pemberangkatan, ketepatan waktu, dan juga ketersediaan tempat duduk serta masih banyak lagi informasi lainnya terkait KAI. Sekarang para penumpang juga bisa duduk dengan nyaman didalam kereta, karena kursi yang saat ini merupakan sebuah pembaruan agar para pengguna transportasi kereta api dapat menikmati perjalanan dengan santai dan nyaman sampai tujuannya masing-masing.

E. Perubahan Organisasi Terhadap Teknologi

Pada era dulu mungkin pihak pt kai belum begitu melakukan inovasi atau pembaruan terkait dengan teknologi didalam kereta api dikarenakan pada saat itu ekonomi tidak stabil dan masih banyak huru hara dalam negara kita Indonesia ini. Selepas perjalanan dari masa ke masa pihak pt kai berupaya untuk memberikan teknologi yang baru agar nantinya bisa meminimalisir kekurangan-kekurangan pada kereta api tersebut. Apa saja perubahan teknologi yang dilakukan oleh PT KAI:

- Adanya alat basis sensor, yang digunakan untuk mendeteksi jalur kereta.
- Adanya sistem fatigue risk management, yang nantinya dapat mengukur serta mengurangi dan mengelola resiko bagi petugas.
- Integrated talent management, yang dapat mengelola sebuah calon pemimpin baru di waktu yang akan datang dengan pribadi yang berkarakter, kompeten, dan juga memiliki berdaya saing yang tinggi.

KESIMPULAN

Perubahan organisai merupakan proses dari sebuah berubahnya pada suatu organisasi, yang mana para pihak kepentingan dari organisasi tersebut harus bisa mengelola dengan baik dan bisa menyelamatkan organisasinya dari keterpurukan yang nantinya dapat merusak organisasi bahkan mengalami kemunduran akibat perubahan organisasi terssebut. Jadi dengan itu perlu suatu cara untuk menangani perubahan organisasi yang terjadi agar nantinya sebuah organisasi dapat bisa melewati fase perubahan yang terjadi, memang tidak mudah untuk mengatasi perubahan organisasi sendiri diperlukan sumber daya manusia yang unggul serta berkompeten yang nantinya dapat membantu organisasi berjalan ke arah yang baik dan berdampak positif untuk organisasinya. Karena kebanyakan dari organisasi belum siap akan perubahan yang akan terjadi dan tidak mempersiapkan organisasi dengan baik agar tidak mengalami penurunan dari dampak organisasi itu sendiri. Dalam kasus pada PT KAI sendiri telah mengalami fase perubahan dari masa ke masa, tetapi dari pihak PT KAI berupaya agar kereta api yang digadang-gadang sebagai akses pelayanan transportasi darat bisa digunakan dengan sebaik mungkin. PT KAI sendiri mengalami perubahan yang cukup signifikan pesat dalam organisasinya, dari mulai perubahan fasilitas kereta yang dulunya penumpang seandainya saja menumpang tanpa melihat ancaman nyawa diri sendir dengan cara menaiki atap kereta, bergelantungan, duduk di pintu kereta dan banyak lagi lainnya. Kemudian perubahan dari segi logo pada PT KAI yang nantinya dimaksudkan agar sebuah organisasi bisa menjadi daya saing yang tinggi nantinya dan dapat menjadi sebuah inovasi baru pada logo PT KAI. Setelah itu perubahan yang terjadi yaitu dengan berubahnya sistem layanan yang bisa diakses melalui aplikasi online yang Bernama KAI ACCES serta dilengkapi beberapa informasi terkait dengan kereta api, dan perubahan pada sistem teknologi pada PT KAI sendiri melakukan inovasi teknologi yang nantinya agar bisa bermanfaat bagi para petugas serta para pengguna jasa angkutan pada transportasi darat khususnya kereta api.

SARAN

Dengan perubahan organisasi yang sudah terjadi, seharusnya para pihak Perusahaan PT KAI terus melakukan pembenahan untuk upaya agar senantiasa selalu mengikuti perkembangan zaman, apalagi dengan dunia yang modern ini harus bisa setidaknya mengurangi pembayaran secara langsung karena yang terjadi secara relaita kebanyakan ketika aplikasi yang khusus untuk pembelian tiket kereta api belum terlalu bisa diakses oleh semua kalangan orang yang tidak mampu. oleh karena itu, pihak PT KAI terus mendorong para bawahannya agar senantiasa melakukan upaya-upaya dengan terobosan atau inovasi yang baru guna kenyamanan dan keamanan para penumpang, khususnya transportasi darat yaitu kereta api.

DAFTAR PUSTAKA

BISMA JURNAL BISNIS DAN MANAJEMEN. (n.d.).

Jannah, M., Program, S., Manajemen, S., & Yapan, S. (n.d.). *PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI KEPEMIMPINAN DAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PT. PELINDO III*.

- Karlina, N. (n.d.). *Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Bandung (Nina Karlina) PENGARUH PERUBAHAN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KOTA BANDUNG.*
- Latar, B., Pesantren, P., El, D., Kecamatan, H., & Serang, J. K. (2020). Perubahan dan Pengembangan Organisasi. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 2). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- MSi Muh Guntur, A., & Andi Cudai Nur MSi, Ms. (2018). *PENGEMBANGAN DAN PERUBAHAN ORGANISASI.*
- Penulis, T., Bairizki, A., Irwansyah, R., Arifudin, O., Asir, M., Gerry Ganika, W., Karyanto, B., Lewaherilla, N., Nugroho Imanuddin Hasbi, L., & Marietza, F. (2021). *MANAJEMEN PERUBAHAN.* www.penerbitwidina.com
- PT Kereta Api Indonesia (KAI) dalam Menerapkan Manajemen Perubahan dan Menghadapi Persaingan Era Society 5.0.* (n.d.).
- Safira Anindita, N., & Gani, F. (n.d.). PERUBAHAN STRUKTUR ORGANISASI DAN DAMPAKNYA TERHADAP LAYANAN DAN SUMBER DAYA MANUSIA: STUDI KASUS DI PUSAT DATA DAN LAYANAN INFORMASI PERUM LKBN ANTARA. In *Jurnal Studi Manajemen Organisasi.* <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo>
- Soetomo Surabaya nsayidah, U., & Abstrak, yahoocoid. (n.d.). *PERUBAHAN ORGANISASIONAL DALAM ANALISIS DISKURSUS Oleh: Nur Sayidah.*
- Profil kereta api Indonesia, Sejarah, komisar, direksi, dan anak Perusahaan. <https://www.liputan6.com/hot/read/5139119/profil-pt-kereta-api-indonesia-sejarah-komisaris-direksi-dan-anak-perusahaan#:~:text=Liputan6.com%2C%20Jakarta%20PT%20Kereta,mencakup%20angkutan%20penumpang%20dan%20barang>.
- "revolusi pt kereta api indonesia - Google Scholar" https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=revolusi+pt+kereta+api+indonesia&btnG=#d=gs_qabs&t=1711631375471&u=%23p%3DasdTYAbGta wJ
- "transformasi kai dengan adanya aplikasi kai access - Google Scholar" https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=tranformasi+kai+dengan+adanya+aplikasi+kai+access&oq=tranformasi+kai+dengan+adanya+aplikasi+kai+acce#d=gs_qabs&t=1711676209555&u=%23p%3DvsjVJa_wQoEJ
- "perubahan pelayanan kai dari tahun ke tahun - Google Scholar" https://scholar.google.co.id/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=perubahan+pelayan+n+kai+dari+tahun+ke+tahun&btnG=#d=gs_qabs&t=1711631318323&u=%23p%3D-3tM12ouvC0J
- "Corporate Image Construction Of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Through Changes In The Company Logo | Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa)" <https://ejurnal.lppmunsera.org/index.php/JIKa/article/view/5905>