C-NEWS
GAYA GENERASI URBAN

Commuter Well-Being

Beyond The Workplace



EDISI 10 OKTOBER

COMMUTREND
CEGAH OBESITAS DENGAN GAYA HIDUP AKTIF DAN SEHAT

COMMUTER CHAMPIONS
MENGIBARKAN MERAH PUTIH DI PANGGUNG DUNIA

Jangan Lupa Bahagia!

KOMIK PATEN
PATUH ITU KEREEN !!!





Bersama Wujudkan Lingkungan Kerja yang Inklusif

Kehidupan kerja yang baik tak hanya ditentukan oleh pencapaian, tetapi juga rasa aman, hubungan yang saling menghargai, serta kesempatan untuk menjalani kehidupan secara seimbang. Lingkungan kerja yang mendukung memberi ruang bagi setiap orang untuk berkembang dan menjalani perannya dengan lebih bermakna.

KAI Commuter terus mengupayakan hal tersebut melalui berbagai program kesejahteraan pegawai. Komunitas hobi dan olahraga, fleksibilitas kerja, edukasi kesehatan mental dan finansial, hingga fasilitas yang mendukung kebutuhan pekerja menjadi bagian dari upaya menciptakan pengalaman kerja yang lebih positif.

Inisiatif ini diperkuat melalui *Respectful and Inclusive Workplace Policy* yang mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis, aman, serta bebas dari diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan seksual.

Kesejahteraan Insan KAI Commuter merupakan perjalanan yang perlu terus dikembangkan mengikuti kebutuhan pegawai. Perhatian terhadap keluarga, kesehatan fisik dan mental, serta ketahanan finansial menjadi bagian penting dalam membangun keseimbangan kehidupan kerja. Mendengarkan kebutuhan pekerja juga membuka peluang bagi perusahaan untuk menghadirkan program yang semakin relevan dan bermanfaat.

KAI Commuter meyakini bahwa lingkungan kerja yang baik bukan hanya tempat untuk menuntaskan tanggung jawab, melainkan juga ruang bagi setiap individu untuk merasa dihargai, bertumbuh, dan menemukan kebahagiaan.

Selamat membaca!

KAI Commuter

Daftar Isi

05 → **HEADWAY**
MERAWAT KESEJAHTERAAN
MENUMBUHKAN KEBAHAGIAAN

07 → **HEADWAY**
POTRET INDEKS KEPUASAN
INSAN KAI COMMUTER

08 → **HEADWAY**
EMPAT DIMENSI COMMUTER
WELL-BEING

09 → **COMMUTREND**
KAI COMMUTER GELAR FGD
TINGKATKAN EFEKTIVITAS
PENGADAAN

10 → **COMMUTREND**
CEGAH OBESITAS DENGAN
GAYA HIDUP AKTIF DAN SEHAT

12 → **COMMUTREND**
ESTAFET KEPEMIMPINAN
UNTUK KEANDALAN
COMMUTER LINE

14 → **COMMUTER INSPIRE**
DARI RUANG LEGAL
KE GARIS DEPAN PELAYANAN

16 → **COMMUTER CHAMPIONS**
MENGIBARKAN MERAH PUTIH
DI PANGGUNG DUNIA

18 → **BEHIND THE UNIFORM**
LAGU UNTUK PARA
PEJUANG KERETA

20 → **COMMUTER INSIGHT**
MEMBANGUN TALENTA
UNTUK BISNIS BERKELANJUTAN

22 → **COMMUTER INSIGHT**
SALING MENGHARGAI
TANPA TERKECUALI

23 → **COMMUTER INSIGHT**
BERSAMA DALAM RUANG
YANG SETARA



PENANGGUNG JAWAB
Direksi PT Kereta Commuter Indonesia

DEWAN REDAKSI
Ketua: Karina Amanda
Wakil Ketua: Yudi M. Ramdhan
Anggota: Rizkie, Langka, Handhiko, Mansyur, Adita, Septian, Deni

ALAMAT REDAKSI
Ir. H. Juanda I Jakarta Pusat 10120
T: 021-3453535
E: corporate.culture@kci.id

Redaksi menerima sumbangan artikel, foto, saran dan kritik. Untuk foto, kirimkan dalam format JPG resolusi tinggi. Tanpa mengurangi substansi tulisan, redaksi berhak menyunting setiap naskah yang masuk.



EDISI 10 - 2026

KONSULTAN MEDIA:
ZANRA DIGITAL KOMUNIKASI

Respectful and Inclusive Workplace

RUANG SETARA UNTUK BERKEMBANG DAN BAHAGIA

Dari ruang menyalurkan hobi hingga dukungan kesehatan mental dan finansial, KAI Commuter terus mengembangkan program kesejahteraan untuk mendukung kehidupan kerja yang lebih seimbang.

Lingkungan kerja yang nyaman tecermin dari sikap saling menghargai, kesempatan untuk berkembang, dan ruang bagi setiap individu untuk bertumbuh. Semangat inilah yang diwujudkan KAI Commuter melalui berbagai program kesejahteraan pegawai.

Komitmen tersebut sejalan dengan Peraturan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor PER.DZ/KC.202/IX/1/KA-2026 tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai dan Inklusif di Tempat Kerja (*Respectful and Inclusive Workplace Policy*). Kebijakan ini menjadi pedoman untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, aman, dan produktif, sekaligus mencegah diskriminasi, pelecehan, dan kekerasan seksual.





Internal Relation dan Corporate Culture Manager KAI Commuter Yudi Ramdhan menuturkan, salah satu bagian dari *Respectful and Inclusive Workplace Policy* ialah E*mployee Well-Being*, yang mencakup kesejahteraan fisik, mental, sosial, dan finansial pekerja.

"*Well-being*, sederhananya ialah bagaimana pekerja diberikan nilai tambah dari sisi kebahagiaan, kesehatan, dan hal-hal yang bisa mendukung produktivitasnya melalui kegiatan positif di perusahaan. KAI Commuter sudah melakukan hal tersebut," terang Yudi.

Memberi Ruang untuk Bertumbuh

Salah satu upaya KAI Commuter dalam mendukung kesejahteraan pekerja diwujudkan melalui pembentukan 14 komunitas yang mewadahi minat di bidang seni dan olahraga. Selain itu, KAI Commuter juga menyelenggarakan Commuter Porseni sebagai wadah bagi pekerja untuk mengembangkan dan menampilkan bakat, sekaligus mengapresiasi potensi insan perusahaan.

Perhatian terhadap kesejahteraan pegawai juga diwujudkan melalui kebijakan cuti dan fleksibilitas kerja. Keduanya diharapkan



membantu pekerja menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan keluarga. Yudi juga menyoroti kebijakan cuti besar yang memberikan kesempatan bagi pekerja untuk mengambil waktu lebih panjang sesuai kebutuhan.

Pada aspek kesehatan mental, KAI Commuter juga menyelenggarakan edukasi dan konsultasi psikologis secara daring. Sementara, kesejahteraan finansial didukung melalui edukasi pengelolaan keuangan pribadi dengan melibatkan narasumber dari sektor perbankan.

Pengembangan diri turut mendapat perhatian melalui kegiatan *beauty class* atau *grooming*. Selain itu, perusahaan juga menyelenggarakan program Pembinaan dan Pengasuhan ASP sebagai bagian dari upaya mendukung pembinaan yang melibatkan pekerja dan keluarga.

"Dari sisi fasilitas, kami menyediakan Jaminan Kesehatan Perusahaan, Pos Kesehatan, dan ruang laktasi untuk mendukung kebutuhan pekerja perempuan yang menyusui. Ke depan, perusahaan juga berencana membangun fasilitas *daycare* di tempat kerja."



Mendengar Kebutuhan, Menumbuhkan Kepedulian

Meski berbagai inisiatif telah berjalan, Yudi menilai program *Employee Well-Being* perlu terus dikembangkan. Hasil survei internal dalam dua tahun terakhir menunjukkan pentingnya mengembangkan program yang mendukung terciptanya *work-life balance* bagi Insan KAI Commuter.

Ia menambahkan, ke depan, pengembangan program *well-being* diharapkan dapat menyentuh kebutuhan keluarga serta penguatan ekonomi pekerja. Salah satu gagasan yang dapat dijajaki ialah memberikan ruang bagi pekerja yang memiliki UMKM untuk mengembangkan usahanya.

"Tentunya kami akan terus berupaya untuk bisa memenuhi kebutuhan pegawai sehingga Insan KAI Commuter semakin sejahtera, sehat secara fisik, mental, dan finansial."

Employee Well-Being Policy

4 DIMENSI COMMUTER WELL-BEING

Kita semua berhak memiliki kehidupan kerja yang sehat dan seimbang. Kesejahteraan ini mencakup empat dimensi penting: fisik, mental, sosial, dan finansial.



1 Physical Well-Being



Tubuh yang sehat dan bugar serta lingkungan kerja yang ergonomis mendukung aktivitas dan produktivitas sehari-hari.

2 Mental Well-Being

Kesehatan psikologis dan kemampuan mengelola tekanan kerja membantu kita tetap fokus dan menjalani pekerjaan dengan lebih seimbang.

3 Social Well-Being



Hubungan yang harmonis, komunikasi yang sehat, dan kolaborasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang saling mendukung.

4 Financial Well-Being

Pengelolaan keuangan yang bijak membantu menjaga kestabilan finansial dan mendukung kesejahteraan dalam jangka panjang.



Focus Group Discussion

KAI COMMUTER GELAR FGD TINGKATKAN EFEKTIVITAS PENGADAAN

FGD ini diharapkan menjadi ruang evaluasi dan pembelajaran bersama untuk menyempurnakan proses pengadaan serta memperkuat penerapan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN).

KAI Commuter menggelar *Focus Group Discussion* (FGD) di Artotel Thamrin, Jakarta, pada 6–7 Oktober 2026. Mengusung tema Penyelarasan dan Peningkatan Efektivitas Proses Pengadaan di KAI Commuter, FGD ini diharapkan menjadi wadah untuk berbagi pengalaman, serta menyelaraskan pemahaman guna meningkatkan efektivitas proses pengadaan di lingkungan perusahaan.

Logistic Planning, Evaluation, and Import Manager KAI Commuter Subagyo menyampaikan, kegiatan ini menjadi momentum untuk mengevaluasi proses pengadaan yang telah berjalan sekaligus mencari solusi atas berbagai kendala yang dihadapi.

"Harapannya, kegiatan hari ini bisa menjadi wadah bagi kita untuk saling belajar dari proses yang sudah kita lewati, termasuk berbagai kendala yang masih dihadapi dalam pelaksanaan proses pengadaan," ujar Subagyo.

Dalam kegiatan tersebut, ia juga menekankan pentingnya penerapan Tingkat Komponen Dalam Negeri (TKDN) sesuai dengan ketentuan regulasi pemerintah. Menurutnya, tim yang telah dibentuk memiliki peran penting dalam mengawal penerapan TKDN dalam proses pengadaan di KAI Commuter.

"Penerapan TKDN dalam proses pengadaan perlu menjadi perhatian bersama. Karena itu, saya berharap apa yang disampaikan dalam kegiatan ini dapat menjadi pembelajaran bagi kita semua, sehingga penerapannya ke depan bisa lebih optimal."

Subagyo berharap para peserta dapat berpartisipasi aktif dalam diskusi dengan menyampaikan pertanyaan, masukan, serta berbagai hal yang perlu menjadi perhatian dalam penerapan ketentuan TKDN. Melalui kegiatan ini, proses pengadaan di KAI Commuter diharapkan semakin efektif, optimal, dan selaras dengan ketentuan yang berlaku.





LET'S TALK HEALTHY

CEGAH OBESITAS DENGAN GAYA HIDUP AKTIF DAN SEHAT

Melalui kegiatan Let's Talk Healthy, KAI Commuter mengajak Insan KAI Commuter lebih peduli terhadap kesehatan melalui pola makan seimbang dan gaya hidup aktif.

KAI Commuter menggelar kegiatan *Let's Talk Healthy* pada Kamis, 15 Oktober 2026. Mengangkat tema *Fit to Work*: Cegah Obesitas dengan Makan Sehat dan Gaya Hidup Aktif, kegiatan ini menghadirkan dr. Heny Puspita, Sp.GK, Dokter Spesialis Gizi Klinik Rumah Sakit YARSI.

Dalam pemaparannya Heny menjelaskan bahwa obesitas merupakan penyakit kronis yang ditandai dengan penumpukan lemak berlebih di dalam tubuh. Kondisi ini tidak hanya berkaitan dengan peningkatan berat badan, tetapi juga dapat meningkatkan risiko berbagai penyakit, seperti hipertensi, diabetes tipe 2, penyakit jantung, hingga gangguan fungsi hati dan ginjal.

"Berdasarkan data WHO pada 2022, sekitar 43 persen orang dewasa di dunia mengalami kelebihan berat badan *(overweight)* dan 890 juta orang di antaranya hidup dengan obesitas."

Heny menambahkan, pola hidup kurang aktif dan kebiasaan mengonsumsi makanan tinggi kalori, tetapi rendah serat, menjadi sejumlah faktor yang meningkatkan risiko obesitas. Ketika asupan energi berlebihan tidak diimbangi aktivitas fisik yang cukup, lemak dapat menumpuk dan memicu peradangan yang mengganggu metabolisme tubuh. Dalam jangka panjang, kondisi tersebut dapat meningkatkan risiko berbagai penyakit metabolik.

Mulai dari Kebiasaan Sehari-hari

Untuk mencegah obesitas, ia menekankan pentingnya perubahan gaya hidup secara menyeluruh. Pola makan seimbang perlu diimbangi aktivitas fisik, tidur yang cukup dan berkualitas, serta pengelolaan stres. Konsistensi dalam menjalankan kebiasaan tersebut menjadi bagian penting untuk menjaga kesehatan dalam jangka panjang.



Dari sisi pola makan, konsumsi sayur dan buah perlu ditingkatkan, sementara asupan gula, garam, dan lemak perlu dibatasi. Kebutuhan nutrisi juga perlu disesuaikan dengan kondisi tubuh dan aktivitas masing-masing individu.

Aktivitas fisik pun tidak harus selalu dimulai dengan olahraga berintensitas tinggi. Berjalan kaki, menggunakan tangga, dan mengurangi waktu duduk terlalu lama dapat menjadi langkah sederhana untuk membiasakan tubuh tetap aktif.

"Kalau kita mulai olahraga, yang penting dimulai dulu saja. Intensitasnya tidak perlu terlalu berat, yang penting dilakukan secara rutin."

Selain memperhatikan pola makan dan aktivitas fisik, Heny juga menjelaskan bahwa risiko obesitas dapat dikenali melalui pengukuran Indeks Massa Tubuh (IMT) dan lingkar perut. Penumpukan lemak, terutama di area perut, perlu diwaspadai karena berkaitan dengan peningkatan risiko gangguan metabolik. Pemeriksaan tersebut dapat menjadi langkah awal untuk mengevaluasi kondisi tubuh dan menentukan upaya pengendalian berat badan.





Pisah Sambut Direktur Teknik

ESTAFET KEPEMIMPINAN UNTUK KEANDALAN COMMUTER LINE

Pisah sambut ini menandai pergantian kepemimpinan di KAI Commuter sekaligus momentum untuk memperkuat keandalan sarana dan prasarana, serta meningkatkan kualitas layanan Commuter Line.

KAI Commuter menggelar acara pisah sambut Direktur Teknik di Commuter Line Hall pada 20 Oktober 2026. Kegiatan ini menandai pergantian kepemimpinan dari Denny Haryanto kepada Istiko Teguh Prasetiyo, sekaligus menjadi momentum untuk mengapresiasi pengabdian dan melanjutkan pengembangan sarana serta peningkatan keandalan operasional Commuter Line.

Komisaris Utama KAI Commuter Januar Parlindungan menyampaikan apresiasi atas dedikasi dan kontribusi Denny selama lima tahun menjalankan amanah sebagai Direktur Teknik.

Menurutnya, fungsi teknik memiliki peran strategis dalam memastikan keselamatan, keandalan sarana dan prasarana, serta keberlangsungan operasional Commuter Line yang setiap hari melayani masyarakat.

Januar juga menyampaikan selamat bertugas kepada Istiko dan menekankan pentingnya menjadikan keselamatan sebagai prioritas utama, meningkatkan efisiensi tanpa mengurangi kualitas pelayanan, memperkuat kolaborasi antarunit kerja, serta membangun tim teknik yang kompeten, disiplin, dan adaptif.

"Pergantian pejabat adalah bagian dari kesinambungan organisasi, bukan memulai semuanya dari awal. Kami berharap kepemimpinan baru dapat melanjutkan berbagai hal baik yang telah dibangun sekaligus melakukan penyempurnaan untuk mendukung kinerja perusahaan."

Melanjutkan Pengembangan Sarana dan Modernisasi Layanan

Direktur Utama KAI Commuter Mochamad Purnomo Sidi turut mengapresiasi kontribusi Denny dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, terutama dalam pemenuhan kebutuhan sarana. Salah satu pencapaian penting selama periode tersebut adalah terwujudnya pengadaan kereta baru melalui kerja sama dengan PT INKA dan CRRC.

Selain pengembangan armada, Purnomo menyoroti perlunya upaya lanjutan untuk menekan gangguan operasional. Menurutnya, penurunan gangguan yang telah dicapai perlu diikuti dengan pendekatan baru melalui modernisasi peralatan, penyempurnaan prosedur pemeliharaan, dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia.

"Kita juga terus mendorong optimalisasi teknologi yang dimiliki perusahaan, termasuk aplikasi C-Access dan Kartu Multi Trip agar dapat memberikan manfaat lebih besar bagi operasional dan pengguna Commuter Line."





Perlu Pendekatan Baru dalam Pemeliharaan

Dalam pesan perpisahannya, Denny Haryanto menyampaikan terima kasih atas dukungan seluruh jajaran KAI Commuter selama lima tahun menjalankan tugas. Ia juga menyoroti tantangan pemeliharaan sarana yang masih perlu diselesaikan meskipun tingkat gangguan telah menurun dibandingkan periode sebelumnya.

Menurut Denny, penurunan gangguan yang semakin sulit dicapai menunjukkan perlunya pendekatan baru dalam pemeliharaan. Digitalisasi melalui predictive maintenance dan condition-based maintenance menjadi salah satu langkah yang perlu dikembangkan untuk membantu mendeteksi potensi gangguan lebih dini dan menjaga performansi sarana.

Denny juga menyampaikan apresiasi kepada seluruh unit kerja yang telah mendukung pelaksanaan tugasnya, termasuk dalam menghadapi berbagai tantangan teknis dan koordinasi lintas fungsi. Ia berharap upaya perbaikan yang telah berjalan dapat terus dilanjutkan dan dikembangkan melalui metode yang lebih efektif.

Mara Hasan Ritonga – Senior Manager Wilayah II Bandung

DARI RUANG LEGAL KE GARIS DEPAN PELAYANAN

Lebih dari satu dekade bekerja di bidang legal mengantarkannya pada pengalaman baru. Kini, ia memimpin wilayah operasional dengan cakupan pekerjaan dan tim yang jauh lebih besar.

Bekerja di dunia perkeretaapian tak pernah ada dalam bayangan Mara Hasan Ritonga. Maka, selepas menamatkan pendidikan sarjana pada 2007, ia meniti kariernya di sejumlah bidang, mulai dari sektor perbankan, firma hukum, dan perusahaan pengembang, bidang pekerjaan yang tak bersentuhan dengan industri kereta api.

"Dulu, berpikirnya, kalau mau bekerja di BUMN, ya Pertamina, Telkom, atau PGN. Saya tidak pernah berpikir bekerja di kereta api," kenang Mara.

Namun, informasi dari seorang sahabat mengubah arah perjalanan kariernya. Berbekal informasi mengenai lowongan pekerjaan di Kereta Commuter Jakarta, Mara tertarik mencoba tantangan baru di dunia yang tak pernah dibayangkannya itu. Pada 9 Desember 2013, ia bergabung dengan KCJ sebagai Senior Supervisor Legal.

"Saya masih ingat betul tanggalnya karena hari pertama bekerja itu, terjadi peristiwa tertemper antara KRL dengan truk tangki Pertamina di Bintaro. Jadi, saya ke lapangan tanpa memakai seragam, tanpa ID *card*."



Lebih dari satu dekade peristiwa itu berlangsung, perjalanan kariernya di KAI Commuter terus menapaki tanggung jawab yang lebih tinggi.

Sempat menjabat sebagai Legal Manager sejak Oktober 2016 hingga Februari 2026, ia kemudian diamanahi tanggung jawab baru sebagai Senior Manager Wilayah II Bandung.

Pentingnya Integritas dalam Bekerja

Bagi Mara, hal yang paling berbeda dalam memimpin wilayah operasional terletak pada struktur organisasinya. Jika sebelumnya ia bekerja bersama lima orang, kini ia mengemban tanggung jawab atas 75 personel dengan cakupan pekerjaan yang beragam, mulai dari administrasi, operasional, sarana, pelayanan penumpang, hingga pengadaan.

Sebagai pemimpin baru, ia mengawali tugasnya dengan mengumpulkan tim dan mengadakan *weekly meeting*. Tak cukup memimpin dari balik meja, ia juga turun langsung meninjau sejumlah stasiun untuk melihat kondisi fasilitas dan kebutuhan perbaikan layanan bagi pengguna Commuter Line dan kereta lokal.

Stasiun Cikudapateuh menjadi salah satu pekerjaan awal yang ia lakukan. Melihat kondisinya yang belum tertata, ia berinisiatif melakukan pembenahan. Ia juga menindaklanjuti persoalan kebocoran di sejumlah stasiun, serta memperbaiki beragam fasilitas seperti musola, toilet, dan *hall* pelayanan di stasiun Cikampek dan Purwakarta.



"Saya juga menekankan kepada tim untuk selalu menjunjung integritas. Di bawah kepemimpinan saya, segala tindakan kejahatan tidak berhenti pada proses perusahaan, tetapi juga dibawa ke ranah hukum."

Menata Langkah, Menguatkan Layanan

Tak hanya berfokus pada peningkatan layanan, Mara juga menaruh perhatian pada kinerja bisnis Wilayah II Bandung. Peningkatan laba menjadi salah satu target yang ingin dicapai, antara lain melalui penyelesaian program kerja dan pengadaan yang telah direncanakan.

Di sisi lain, peluang untuk meningkatkan pendapatan nonangkutan juga terus dijajaki, salah satunya melalui penjajakan kerja sama dengan KAI Group.

Pria yang gemar bermain tenis meja dan senang memelihara ikan, burung, dan kucing ini berpesan kepada Insan KAI Commuter untuk senantiasa menjaga integritas, menjalankan tanggung jawab dengan baik, dan saling mendukung demi menghadirkan layanan yang semakin baik bagi masyarakat.





Commuter Champions

MENGIBARKAN MERAH PUTIH DI PANGGUNG DUNIA

Kerja sama, strategi, dan kemampuan beradaptasi dengan teknologi mengantarkan dua Insan KAI Commuter meraih posisi kedua sekaligus mengibarkan Merah Putih di Rusia.

Tidak banyak waktu yang dimiliki Muchamad Arif Sasmita untuk mempersiapkan diri sebelum bertolak ke Rusia. Sebagai expert, Arif harus memilih kompetitor yang akan berlaga dalam Final of The Professional Championship International Railway Maintenance Skill pada 21–26 Agustus 2026. Dari sejumlah kandidat, Ahmad Luthfi Azmi terpilih karena memiliki keterampilan teknis yang baik, kemampuan bahasa Inggris, serta kesiapan mental untuk berkompetisi di tingkat internasional.

"Waktu sekitar tiga bulan dimanfaatkan keduanya untuk berlatih dan menyusun strategi. Di antara 22 peserta dari 22 negara, Luthfi menguji kemampuan teknisnya, sementara Arif mendampingi, memberikan arahan, dan bertugas sebagai juri bagi peserta negara lain. mengolaborasikan pemain lama dengan pemain baru," terang Karpasih.

Bagi Arif, tujuan utama mereka bukan sekadar membawa pulang medali. Ada kebanggaan yang ingin diwujudkan melalui keikutsertaan tersebut.

"Tujuan paling utama itu mengibarkan bendera, karena di sana yang paling prestisius menurut kami bukan medali, tetapi mengibarkan bendera Indonesia di podium," ujarnya.



Beradaptasi dengan Cara yang Berbeda

Pengalaman kerja sehari-hari tidak serta-merta membuat kompetisi berjalan mudah. Teknologi dan peralatan di Rusia memiliki perbedaan dengan yang biasa digunakan di Indonesia. Sistem persinyalan, karakteristik jalur rel, hingga perangkat perawatan menuntut Luthfi mempelajari kembali cara kerja yang telah dikenalnya.

Beberapa peralatan bahkan baru pertama kali ia temui. Kesempatan untuk mengenali dan mencoba alat sebelum perlombaan menjadi bekal penting baginya. Di sisi lain, Arif memanfaatkan pertemuan para expert untuk mempelajari modul serta metode penilaian yang digunakan.

Terdapat empat modul dengan bobot penilaian berbeda. Keduanya menyusun strategi untuk memaksimalkan poin pada modul berbobot besar tanpa mengabaikan keseluruhan pekerjaan.

Setiap pagi, mereka berdiskusi mengenai tahapan kerja, standar yang perlu diingat, dan aspek yang harus diperhatikan Luthfi.

"Prinsip waktu itu, kita bukan melawan mereka, bukan melawan kontestan-kontestan lain, tetapi kita melampaui diri kita, atau melampaui masing-masing diri kita agar bisa *perform* lebih

Saling Menguatkan di Arena Kompetisi

Selain keterampilan teknis, kesiapan mental menjadi perhatian penting. Arif berupaya menjaga kepercayaan diri Luthfi agar tetap tenang dan fokus menghadapi perbedaan peralatan maupun metode kerja.

Setiap modul harus diselesaikan dalam waktu tiga hingga enam jam. Tantangan bahasa turut mewarnai perlombaan karena instruksi dan dokumen menggunakan bahasa Rusia. Bantuan penerjemah menjadi sarana bagi peserta untuk memahami kebutuhan selama kompetisi.

Kerja sama keduanya akhirnya mengantarkan Indonesia meraih posisi kedua. Bagi Arif, pengalaman di Kaluga menjadi pembelajaran sekaligus motivasi untuk mendorong lebih banyak insan perkeretaapian Indonesia berani tampil di tingkat internasional.

"Semoga ini bisa menjadi pembelajaran dan pengalaman yang berharga, baik bagi kami maupun rekan-rekan lainnya. Ini bisa menjadi motivasi bahwa kita bisa *go international*," ujarnya.





Sakti Rizki Krismansyah – Passenger Service KAI Commuter

Lagu untuk Para Pejuang Kereta

Perjuangan para pengguna Commuter Line menggerakkannya untuk berkarya. Kisah-kisah tersebut kemudian ia tuangkan dalam lagu berjudul Pejuang Kereta.

Setiap hari lebih dari satu juta orang menempuh perjalanan dengan Commuter Line. Bagi Sakti Rizki Krismansyah, perjalanan tersebut tak sekadar menjadi pemandangan yang ia temui saat bertugas sebagai Passenger Service di Stasiun Sudirman, tetapi juga sumber inspirasi untuk berkarya. Perjuangan para pengguna Commuter Line itu ia tuangkan dalam sebuah lagu berjudul Pejuang Kereta.

"Saya melihat perjuangan pengguna Commuter Line, ada yang sekolah, ada yang kerja, dan ada yang mencari kerja. Saya berpikir, kisah-kisah ini bisa dijadikan lagu," cerita Sakti.

Berbekal gitar, smartphone, dan tripod, Sakti mulai memetik gitar sambil merangkai lirik yang terlintas di pikirannya. Rekaman sederhana itu kemudian ia unggah ke Instagram.

Petikan gitar dan lirik spontan yang dibawakannya mendapat respons positif dari berbagai kalangan, mulai dari rekan kerja hingga railfans. Melihat respons tersebut, Sakti kemudian dibantu seorang teman yang berpengalaman dalam produksi musik untuk mengaransemen ulang lagu itu dengan tambahan berbagai instrumen.



Gemar Bermusik Sejak SMP

Respons terhadap Pejuang Kereta ternyata melampaui bayangan Sakti. Kontennya masuk FYP di TikTok, sementara Insan KAI Commuter dan komunitas *railfans* turut membagikan lagu tersebut melalui Instagram Story. Berkat berbagai unggahan itu, Pejuang Kereta semakin dikenal hingga viral di media sosial.

"Lagu ini sudah ditonton lebih dari 37 ribu kali di Instagram. Dalam dua bulan, sudah didengarkan lebih dari 7 ribu kali di Spotify," cerita Sakti.





Kecintaan Sakti pada musik telah tumbuh sejak duduk di bangku SMP. Sang ayah, yang mahir memainkan gitar, piano, dan organ, turut memperkenalkannya pada dunia musik. Dari sana, Sakti mulai belajar memainkan gitar dan piano, mencoba saksofon, hingga mendalami teknik *fingerstyle* gitar.

Ketertarikannya pada musik tak sebatas memainkan alat musik. Sakti juga berani mengasah kemampuannya dengan tampil di depan publik melalui berbagai perlombaan, mulai dari vokal grup, menyanyi solo, hingga nasyid. Pengalaman tersebut menjadi bagian dari perjalanan Sakti dalam membangun kemampuan dan kepercayaan dirinya di dunia musik.

Ruang untuk Bertumbuh

Bagi Sakti, bekerja di KAI Commuter tak pernah menjadi halangan untuk menyalurkan hobinya bermusik. Seusai berdinas, ia kerap meluangkan waktu untuk bermain gitar dan mengasah kemampuan bermusiknya. Belakangan, ia juga semakin aktif menekuni dunia content creator melalui berbagai video yang dibagikan di media sosial.

Kepada Insan KAI Commuter, Sakti berpesan untuk terus mengembangkan potensi yang dimiliki, baik bermusik, menari, atau puisi.

"Kegiatan Commuter Porseni yang diselenggarakan oleh perusahaan bisa menjadi ajang untuk menunjukkan bakat dan kreativitas yang kita miliki."

Integrasi KA Bandara YIA

MEMBANGUN TALENTA UNTUK BISNIS BERKELANJUTAN

Penataan organisasi dan pengembangan kompetensi menjadi bagian dari langkah KAI Commuter menyiapkan SDM yang adaptif di tengah perluasan cakupan layanan perusahaan.

Peralihan pengelolaan KA Bandara Yogyakarta International Airport (YIA) pada 17 September 2026 menambah cakupan layanan yang dikelola oleh KAI Commuter. Layanan yang sebelumnya dikelola KAI Bandara itu kini beroperasi dengan nama Commuter Line Bandara YIA. Layanan KAI Commuter juga semakin meluas seiring dengan rencana integrasi LRT Jabodebek ke dalam perusahaan.

Bertambahnya layanan yang dikelola KAI Commuter membawa kebutuhan baru dalam pengelolaan SDM. Vice President Human Capital KAI Commuter Indriyani menjelaskan, salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah penataan organisasi agar tidak terjadi tumpang tindih jabatan antara KAI Commuter dan unit layanan yang baru dikelola. Penempatan pekerja juga perlu mempertimbangkan fungsi dan tingkat jabatan yang sesuai.

Selama masa transisi, pekerja yang dialihkan tidak serta -merta ditempatkan ke dalam struktur baru. Untuk KA Bandara YIA, perusahaan menyiapkan penempatan sementara pada fungsi tertentu sembari menunggu penataan organisasi ditetapkan. Langkah ini memungkinkan operasional tetap berjalan selama proses penyesuaian berlangsung.

"Kalau dari SDM, yang paling terasa justru penempatan orang-orangnya. Penataan tersebut membutuhkan pemetaan lebih lanjut agar struktur, posisi, dan kompetensi pekerja dapat diselaraskan dengan kebutuhan layanan."

Menyelaraskan Sistem dengan Kebutuhan

Indriyani menambahkan, langkah berikutnya ialah memastikan pengelolaan SDM tetap selaras dengan kebutuhan layanan yang semakin beragam. Dalam hal ini, KAI Commuter mengacu pada sistem yang berlaku di lingkungan KAI Group, mencakup *grading*, remunerasi, kamus kompetensi, *talent pool*, dan penilaian kinerja.

Sistem tersebut menjadi kerangka bersama dalam pengelolaan pekerja, termasuk di tengah perkembangan cakupan layanan perusahaan.

Meski mengacu pada sistem yang sama, setiap layanan memiliki karakteristik operasional dan tuntutan pelayanan yang berbeda. Commuter Line, KA Bandara, dan LRT memiliki karakter operasional serta kebutuhan pelayanan masing-masing. Karena itu,





pelatihan dan pengembangan kompetensi perlu disesuaikan dengan profil jabatan serta kebutuhan operasional setiap layanan.

"Secara garis besar, untuk *grade* yang sama kompetensinya harus sama. Tetapi untuk pelaksanaan, pelatihan dan pengembangannya, tetap disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing."

Membuka Ruang Mobilitas Talenta

Lebih jauh Indriyani menjelaskan, sistem pengelolaan SDM yang terintegrasi di lingkungan KAI Group juga membuka peluang mobilitas talenta. Melalui mekanisme *talent pool*, pekerja KAI Commuter dapat memperoleh penugasan di entitas lain tanpa mengubah status kepegawaiannya.

Mobilitas pegawai semakin relevan seiring dengan perkembangan bisnis KAI Group. Melalui penugasan antarentitas, pekerja berkesempatan memperluas pengalaman dan kompetensi, sekaligus mendukung pemenuhan kebutuhan organisasi yang semakin beragam. Dengan demikian, pertumbuhan bisnis tidak hanya mendorong perluasan layanan, tetapi juga membuka peluang pengembangan talenta di lingkungan KAI Group.

"Tentunya, kami di Divisi HC berkomitmen untuk terus mendukung perkembangan bisnis perusahaan melalui pengembangan kompetensi pegawai yang selaras dengan kebutuhan layanan dan karakteristik masing-masing daerah."





Respectful and Inclusive Workplace

SALING MENGHARGAI TANPA TERKECUALI

Peraturan Direksi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Nomor PER.DZ/KC.202/IX/1/KA-2026 Tentang Kebijakan Berperilaku Saling Menghargai dan Inklusif di Tempat Kerja.

Perilaku yang Tidak Boleh Dilakukan

- Menolak kolaborasi karena perbedaan suku, agama, ras, atau golongan.
- Melakukan diskriminasi terhadap perempuan, penyandang disabilitas, atau kelompok tertentu.
- Membuat komentar atau candaan yang merendahkan fisik maupun kondisi pribadi seseorang.
- Menolak atau menghalangi orang lain untuk mengembangkan diri dan karier.



Perilaku yang Perlu Diterapkan

- Perlakukan setiap orang dengan hormat dan bermartabat.
- Ciptakan lingkungan kerja yang inklusif, aman, harmonis, dan produktif.
- Hindari perilaku yang merendahkan, mempermalukan, atau mengintimidasi orang lain.
- Bangun kerja sama yang terbuka, saling mendukung, dan kolaboratif.



Respectful and Inclusive Workplace

BERSAMA DALAM RUANG YANG SETARA

Lingkungan kerja inklusif tercipta ketika setiap orang saling menghormati, mendengarkan, dan menerima perbedaan, serta menjaga ruang kerja yang aman tanpa pelecehan maupun kekerasan seksual.

Bekerja dengan Rasa Aman

Menciptakan suasana kerja yang bebas dari diskriminasi, perundungan, pelecehan, dan perlakuan yang merendahkan martabat.

Perbedaan adalah Kekuatan

Menyatukan beragam pengalaman, gagasan, dan sudut pandang untuk mempererat kerja sama dan menghasilkan karya yang lebih baik.

Setiap Suara Berarti

Membangun komunikasi yang terbuka, saling mendengarkan, dan menghargai pendapat tanpa memandang jabatan maupun latar belakang.

Setiap Potensi Punya Ruang

Memberi kesempatan yang setara bagi setiap insan untuk belajar, menunjukkan kemampuan, dan meraih perkembangan karier.



Danantara Indonesia

KAI Commuter

Respectful and Inclusive Workplace Policy

KENALI ATURANNYA, PAHAMI KONSEKUENSINYA!



Respectful and Inclusive Workplace Policy (RIWP) merupakan kebijakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, harmonis, aman, dan saling menghargai serta mencegah diskriminasi, perundungan, intimidasi, pelecehan, dan kekerasan di tempat kerja.

UNSUR PELANGGARAN DISIPLIN

1. **Tidak mau bekerja sama** hingga menghambat pekerjaan.
2. **Berkelahi** dengan rekan kerja.
3. **Bertindak** sewenang-wenang terhadap bawahan.
4. **Melakukan** kekerasan, ancaman, atau intimidasi terhadap pekerja lain.
5. Melakukan perbuatan asusila, perjudian, atau mengedarkan minuman beralkohol di lingkungan perusahaan.

JENIS HUKUMAN

TINGKAT I
Teguran Tertulis
Durasi: 6 bulan

TINGKAT II
Pemotongan Tunjangan Kinerja 30%
Durasi: 6 bulan

TINGKAT III
Pemotongan Tunjangan Kinerja 60% atau Demosi
Durasi: 6 bulan/demosi

TINGKAT BERAT
PHK
Sesuai ketentuan yang berlaku