

## Pengaruh Keberlangsungan Usaha Jasa Layanan Transportasi Publik Kereta Rel Listrik *Commuter Line* Terhadap Penyerapan Tenaga Kerja

Femmy Sofie Schouten

Politeknik Transportasi Darat Indonesia

Sekolah Tinggi Transportasi Darat

PTDI-STTD

[info@sttd.ac.id](mailto:info@sttd.ac.id)

email : [femmyschouten@yahoo.com](mailto:femmyschouten@yahoo.com)

### Abstrak

Keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi KRL *Commuter Line* juga diharapkan mampu menjadi sektor usaha yang mampu memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya kepada masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Dengan semakin maju serta berkembangnya sektor perkeretaapian khususnya KRL *Commuter Line* diharapkan mampu menyerap calon angkatan kerja siap kerja dan trampil sehingga tingkat pengangguran di indonesia dapat ditekan sedemikian rupa sehingga kesejahteraan rakyat pun meningkat. Tujuan Penelitian ini untuk menemukan dan menganalisis pengaruh keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi KRL *Commuter Line* terhadap penyerapan tenaga kerja. Metode analisa yang digunakan adalah regresi linier dengan teknik *Ordinary Least Square* (OLS) dan desain penelitian explanatory research, dengan menggunakan data sekunder runtut waktu selama 11(sebelas) tahun dari tahun 2010 sampai dengan tahun 2020. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi KRL *Commuter Line* berpengaruh signifikan dan positif terhadap penyerapan tenaga kerja.

Kata Kunci : keberlangsungan usaha, *commuter line*, penyerapan tenaga kerja

### Abstract

The *Commuter Line* KRL transportation services business continuity is also expected to be a business sector capable of providing the broadest possible job opportunities to people in need of work. With the progress and development of the railway sector, especially the KRL commuter line, it is expected that it can absorb candidates for skilled and ready-to-work labor, so that the unemployment rate in Indonesia can be suppressed in such a way. way in which the well-being of the people will increase. The purpose of this study is to find and analyze the effect of business continuity in *Commuter Line* KRL's transportation services on employment. The analytical method used is linear regression with the *Ordinary Least Squares* (OLS) technique and explanatory research design, using secondary data with a time series of 11 (eleven) years from 2010 to 2020. The results show that business continuity *Commuter Line* KRL transportation service has a significant and positive effect on employment.

Keywords: business continuity, *commuter line*, labor absorption.



## I. Pendahuluan

### 1. Latar Belakang Penelitian

Transportasi kereta api merupakan salah satu transportasi darat yang memegang peranan penting bagi pengembangan semua sektor di Indonesia. Transportasi massal berbasis rel telah dihadirkan kembali sebagai infrastruktur vital transportasi Indonesia. Pembangunan perkeretapian sebagai transportasi massal sudah menjadi komitmen bersama. Transportasi yang baik dapat menjadi indikator dari keberhasilan suatu pembangunan, kebijakan perbaikan dan perubahan wajah perkeretapian nasional telah dikedepankan serta masuk dalam agenda Presiden 2014-2024 yang mengembangkan transportasi massal, jaringan kereta api di sejumlah wilayah secara terintegrasi, berimbang, aman, nyaman, merata, dan efisien.

Peran perkeretapian sebagai transportasi karena kereta api memiliki daya tarik dibandingkan dengan moda lainnya, beberapa hal yang merupakan nilai keunggulan kereta api adalah: Daya sisi daya angkut; satu kali perjalanan KA penumpang setara dengan ± 31 bus dan 1 kali perjalanan KA batubara setara dengan ± 300 truk 10 ton. Aspek Pembiayaan; dengan jangka waktu perawatan yang lebih panjang, pemanfaatan infrastruktur KA dinilai lebih efisien biaya. Penggunaan energi; konsumsi energi moda transportasi kereta api relatif lebih rendah serta minim emisi gas buang CO<sub>2</sub> dibandingkan dengan moda darat, laut dan udara. Kebutuhan lahan; kapasitas angkut kereta api dengan lahan jalan rel ukuran 1.067 mm ditambah ruang bebas 12 meter ke kiri dan kanan rel, maka kebutuhan akan ruang bebas masih lebih kecil dibandingkan Jalan Bebas Hambatan (Jalan Tol)(Transportasi, 2020a).

Moda kereta api dapat berperan penting sebagai pendorong ekonomi pertumbuhan ekonomi nasional dengan memanfaatkan keunggulan komparatifnya sebagai sistem angkutan massal yang efisien, dan selanjutnya kereta api dapat mampu menyediakan layanan transportasi yang prima dan berorientasi pada pengguna (*user oriented*) karena keberadaan golongan kelas ekonomi menengah ke atas di Indonesia akan tumbuh pesat (*middle income booming*) pada tahun-tahun mendatang.

PT. KAI melalui anak perusahaannya, KCI , memulai modernisasi angkutan KRL pada tahun 2011 dengan menyederhanakan rute yang ada menjadi lima rute utama, penghapusan KRL ekspres, penerapan kereta khusus wanita, dan mengubah nama KRL ekonomi-AC menjadi kereta *Commuter Line*. Proyek ini dilanjutkan dengan renovasi, penataan ulang, dan sterilisasi sarana dan prasarana termasuk jalur kereta dan stasiun kereta yang dilakukan bersama PT KAI (persero) dan Pemerintah. Pada 1 Juli 2013, KCI mulai menerapkan sistem tiket elektronik (*E-Ticketing*) dan sistem tarif progresif. Penerapan dua kebijakan ini menjadi tahap selanjutnya dalam modernisasi KRL Jabodetabek. Sepanjang 2020, KCI melayani 154.592.886 pengguna. Hingga Maret 2021, KCI mempunyai 1.196 unit KRL yang beroperasi melayani 80 stasiun

di wilayah Jabodetabek dengan jangkauan rute mencapai 418,5 km. KCI memulai modernisasi angkutan KRL pada tahun 2011 dengan menyederhanakan rute yang ada menjadi lima rute utama, penghapusan KRL ekspres, penerapan kereta khusus wanita, dan mengubah nama KRL ekonomi-AC menjadi kereta *Commuter Line*. Proyek ini dilanjutkan dengan renovasi, penataan ulang, dan sterilisasi sarana dan prasarana termasuk jalur kereta dan stasiun kereta yang dilakukan bersama PT KAI (persero) dan Pemerintah (Adawia et al., 2017)

Kereta Rel Listrik (KRL) *Commuter line* mempunyai banyak manfaat sebagai pendukung mobilitas, termasuk terbebas dari kemacetan. Jumlah penduduk Jakarta yang mencapai hampir dua kali lipat jumlah penduduk asli bukanlah sebuah rahasia lagi. Besarnya jumlah penduduk tersebut bila tidak ditangani dengan baik akan mengganggu mobilitas. Oleh karena itulah KRL dihadirkan, karena dengan jalur rasional dan keberangkatan yang terjadwal, KRL bebas kemacetan.

Untuk menunjang keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi KRL *Commuter Line*, PT. KAI sebagai Holding company PT. KCI telah melakukan berbagai upaya dengan menetapkan target pertumbuhan pendapatan sebesar 18% pada tahun 2019 dari tahun sebelumnya atau Rp. 23,5 triliun dengan target pertumbuhan laba perusahaan sebesar 16% dari tahun 2018 atau sebesar Rp1,8 triliun. Guna mendukung target kinerja tersebut, PT KAI juga menargetkan nilai investasi perusahaan pada tahun 2019 sebesar Rp. 22,4 triliun. Investasi tersebut diharapkan dapat meningkatkan pelayanan dan operasional perusahaan sehingga berpengaruh terhadap perbaikan kinerja keuangan perusahaan. Target-target tersebut sejalan dengan kebutuhan untuk mencapai tingkat pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi pada tahun 2019 yang berpotensi mendorong naiknya permintaan terhadap jasa transportasi khususnya jasa perkeretaapian. Hal tersebut terutama disebabkan oleh perubahan preferensi masyarakat terhadap jasa kereta api lantaran tingginya kemacetan yang terjadi di jalan raya, adanya permintaan transportasi hijau dan ramah lingkungan, potensi penghapusan muatan lalu lintas dari jalan tol ke transportasi kereta api, serta permintaan akan transportasi murah dengan kinerja pelayanan yang lebih baik (Transportasi, 2020a)

Selain itu, keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi KRL *Commuter Line* juga diharapkan mampu menjadi sektor usaha yang mampu memberikan kesempatan kerja seluas-luasnya kepada masyarakat yang membutuhkan pekerjaan. Dengan semakin maju serta berkembangnya sektor perkeretaapian khususnya KRL *Commuter Line* diharapkan mampu menyerap calon angkatan kerja siap kerja dan trampil sehingga tingkat pengangguran di indonesia dapat ditekan sedemikian rupa sehingga kesejahteraan rakyat pun meningkat. Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan (BPSDMP) dan PT Kereta Api Indonesia (KAI) menjalin kerja sama untuk pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) di bidang Perkeretaapian.

Pelaksanaan penandatanganan kesepakatan bersama merupakan salah satu bentuk sinergi dan kolaborasi dalam menyediakan sumber daya manusia bidang perkeretaapian untuk terwujudnya transportasi perkeretaapian yang selamat dan aman bagi seluruh masyarakat. Kerja sama ini dilakukan sebagai salah satu bentuk *link and match* dalam penyelenggaraan diklat di BPSDMP, serta dalam rangka menyiapkan SDM untuk mampu bersaing dalam persaingan global serta mampu meningkatkan kualitas SDM sehingga dapat meningkatkan daya saing pada industrinya. Selain itu, kerja sama ini merupakan implementasi dari PP Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi yang memuat ketentuan bahwa sumber daya manusia di bidang transportasi harus memiliki kompetensi di bidang transportasi sesuai dengan jenis kompetensi yang ditetapkan untuk jabatan atau pekerjaan di bidang transportasi yang dilakukan. BPSDM Perhubungan sebagai lembaga pendidikan, perlu melakukan berbagai upaya untuk terus meningkatkan kualitas lulusan, agar kebutuhan SDM transportasi yang kompeten dapat terpenuhi. Untuk itu, kerja sama ini merupakan hal penting agar terwujudnya sinergi dan kolaborasi antara penyelenggara pendidikan dan pelatihan dengan industri transportasi. BPSDMP saat ini memiliki 2 (dua) sekolah transportasi yang memiliki program studi perkeretaapian yaitu Politeknik Transportasi Darat Indonesia (PTDI-STTD) dan Politeknik Perkeretaapian Indonesia (PPI) Madiun (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2021).

Selain itu, PT Kereta Api Indonesia (Persero) memberikan kesempatan kepada para penyandang disabilitas agar dapat bergabung dengan perusahaan dan ikut memajukan perkeretaapian nasional. KAI bertekad menjalankan Undang-Undang No 8 Tahun 2016 dengan selalu berupaya memberikan perlindungan dan pemenuhan hak tenaga kerja penyandang disabilitas yang dipekerjakan tanpa diskriminasi. Langkah ini merupakan salah satu bentuk hadirnya BUMN Untuk Indonesia dari KAI, dalam rangka menciptakan peluang yang setara bagi seluruh masyarakat Indonesia. Saat ini, KAI sudah mempekerjakan penyandang disabilitas di berbagai bidang pekerjaan yang tersebar di beberapa wilayah kerja PT. KAI. PT. KAI menempatkan penyandang disabilitas menyesuaikan dengan kemampuan mereka masing-masing agar tetap dapat memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan.

## 2. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi publik KRL Commuter Line terhadap penyerapan tenaga kerja di Indonesia. Sedangkan manfaat penelitian hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pengembangan Ilmu Ekonomi transportasi dan dapat dijadikan bahan acuan untuk melakukan penelitian lanjutan terutama yang berkaitan dengan keberlangsungan usaha kereta api listrik *Commuter Line* yang berkontribusi untuk meningkatkan pertumbuhan ekonomi dengan meningkatkan penyerapan tenaga kerja di Indonesia.

**3. Kajian Pustaka****A. Kelangsungan Usaha**

Kinerja suatu perusahaan dapat dilihat dari nilai perusahaan tersebut (*value of firm*). Konsep nilai perusahaan (*value of firm*) menjelaskan bahwa masing-masing tahap siklus hidup perusahaan berhubungan dengan besarnya laba dan arus kas yang dihasilkan perusahaan (Labus et al., 2020).

Berdasarkan persamaan di atas, nilai perusahaan (*value of firm*) terdiri dari dua komponen, yaitu aktiva (*assets in place*) dan kesempatan untuk tumbuh (*growth opportunities*). Tiap tahapan siklus hidup perusahaan memiliki proporsi komponen yang berbeda. Perusahaan pada tahap *start up* memiliki sedikit aktiva (*assets in place*), sehingga nilai perusahaan sebagian besar diukur dari nilai kesempatan untuk tumbuh (*growth opportunities*). Sementara itu, perusahaan yang berada pada tahap *maturity* akan mengalami penurunan kesempatan untuk tumbuh (*growth opportunities*), oleh karena itu nilai perusahaan pada tahap ini sebagian besar ditentukan oleh aktivayang dimiliki (*assets in place*).

Teori mengenai siklus hidup perusahaan sebagai berikut : “*Like the people who make up organizations, organizations themselves go through life cycles. Organizations are born and, barring early decline, eventually grow and mature, if decline is not reversed the organizations dies*”. Pada intinya, bahwa sebagaimana halnya manusia yang membentuk suatu organisasi, organisasi juga melalui suatu tahapan (siklus) sepanjang hidupnya. Diawali ketika sebuah organisasi berdiri, kemudian mulai tumbuh dan berkembang sampai pada titik kematangan, hingga akhirnya organisasi tersebut mengalami kemunduran (Ningtyas & Andarsari, 2021).

Miller dan Rock (2015) telah membagi siklus hidup perusahaan ke dalam lima fase, yaitu fase kelahiran (*initial phase*), fase pertumbuhan (*the growth phase*), fase kematangan (*the maturity phase*), fase pengembangan ulang (*the revival phase*), dan fase kemunduran (*the decline phase*). Pembagian fase pada siklus hidup perusahaan tersebut dibuat berdasarkan kecenderungan perbedaan pada beberapa faktor yang mempengaruhi perusahaan seperti kondisi perusahaan (mencakup usia, ukuran, lingkungan eksternal), struktur, strategi, serta teknik pengambilan keputusan perusahaan.

**B. Kereta Rel Listrik Commuter Line**

KA Commuter Jabodetabek (atau disebut juga KRL Commuter Line, dulu dikenal sebagai KRL Jabodetabek) adalah jalur kereta rel listrik yang dioperasikan oleh PT. KAI Commuter Jabodetabek, yang merupakan anak perusahaan dari PT. Kereta Api Indonesia (PT KAI). KRL telah beroperasi di wilayah Jakarta sejak tahun 1976.

PT KAI Commuter Jabodetabek sejak tanggal 19 September 2017 telah berganti nama menjadi PT Kereta Commuter Indonesia adalah salah satu anak perusahaan di lingkungan PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang mengelola KA Commuter

Jabodetabek dan sekitarnya. KCJ dibentuk sesuai dengan Inpres No. 5 tahun 2008 dan Surat Menteri Negara BUMN No. S-653/MBU/2008 tanggal 12 Agustus 2008. Perubahan nama menjadi KCI tertuang dalam risalah Rapat Umum Pemegang Saham pada tanggal 7 September 2017 yang juga telah mendapat Persetujuan Menteri Hukum dan HAM Republik Indonesia atas Perubahan Anggaran Dasar Perseroan Terbatas dengan Nomor Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia No.AHU-0019228.AH.01.02.Tahun 2017 tanggal 19 September 2017.(Transportasi, 2020b).

Pembentukan anak perusahaan ini berawal dari keharusan untuk memenuhi keinginan para *stakeholdernya* untuk lebih fokus dalam memberikan pelayanan yang berkualitas dan menjadi bagian dari solusi masalah transportasi perkotaan yang semakin kompleks. Perseroan ini resmi menjadi anak perusahaan PT Kereta Api Indonesia (Persero) sejak tanggal 15 September 2008.

Kehadiran KCI dalam industri jasa angkutan KA Commuter bukanlah kehadiran yang tiba-tiba, tetapi merupakan proses pemikiran dan persiapan yang cukup panjang. Dimulai dengan pembentukan Divisi Angkutan Perkotaan Jabotabek oleh PT KAI (Persero), yang terpisah dari PT KAI (Persero) Daop 1 Jakarta. Setelah pemisahan ini, pelayanan KRL di wilayah Jabotabek berada di bawah PT KAI (Persero) Divisi Angkutan Perkotaan Jabotabek sementara pelayanan KA jarak jauh yang beroperasi di wilayah Jabodetabek berada di bawah PT KAI Daop 1 Jakarta.

Hingga kini melayani rute komuter di wilayah DKI Jakarta, Kota Depok, Kota Bogor, Kabupaten Bogor, Kota Bekasi, Kabupaten Lebak, Kota Tangerang, dan Kota Tangerang Selatan. Saat ini terdapat 6 rute utama KA Commuter Jabodetabek yang ada, yaitu :

1. Jakarta Kota – Bogor/Depok
2. Jakarta Kota – Bekasi – Cikarang
3. Lingkar Jatinegara – Kampung Bandan – Depok/Bogor/Nambo
4. Jakarta – Tangerang Selatan/Bogor/Lebak
5. Jakarta – Tangerang
6. Tanjung Priok Line

### C. Penyerapan Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah penduduk yang mempunyai umur didalam batas usia kerja. Tujuan dari pemilihan batas umur tersebut, supaya definisi yang diberikan sedapat mungkin menggambarkan kenyataan yang sebenarnya. Setiap negara memilih batas umur yang berbeda karena situasi tenaga kerja pada masing-masing negara juga berbeda, sehingga batasan usia kerja antar negara menjadi tidak sama di Indonesia, batas umur minimal untuk tenaga kerja yaitu 15 tahun tanpa batas maksimal (Indriani, 2016)

Jadi yang dimaksud dengan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang- 11 Undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Penyerapan tenaga kerja merupakan jumlah tertentu dari tenaga kerja yang digunakan dalam suatu unit usaha tertentu atau dengan kata lain penyerapan tenaga kerja adalah jumlah tenaga kerja yang bekerja dalam suatu unit usaha. Penyerapan tenaga kerja adalah diterimanya para pelaku tenaga kerja untuk melakukan tugas sebagaimana mestinya pekerja atau lapangan pekerja untuk diisi oleh pencari kerja (Todaro & Smith, 2014)

Dalam penyerapan tenaga kerja ini di pengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal tersebut antara lain tingkat pertumbuhan ekonomi, tingkat inflasi pengangguran dan tingkat bunga. Sedangkan faktor internal yang mempengaruhi penyerapan tenaga kerja meliputi tingkat upah, produktifitas, tenaga kerja, modal, serta pengeluaran tenaga non upah.

Permintaan Perusahaan atas tenaga kerja berlainan dengan permintaan konsumen terhadap barang dan jasa. Perusahaan memperkerjakan seseorang karena dapat memproduksi barang dan jasa untuk dijual kepada masyarakat konsumen. Pertambahan permintaan pengusaha terhadap tenaga kerja bergantung pertumbuhan permintaan masyarakat akan barang dan jasa yang di produksi. Permintaan tenaga kerja yang seperti itu yang dinamakan Derived Demand (Saleh & Sumarsono, 2016)

Permintaan tenaga kerja berkaitan dengan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan atau instansi tertentu. Biasanya permintaan akan tenaga kerja ini di pengaruhi oleh perubahan tingkat upah dan perubahan faktor-faktor lain yang di pengaruhi oleh permintaan hasil. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya Produksi Perusahaan (Arifuddin, 2020)

Berdasarkan asumsi Neo klasik, jika penawaran tenaga kerja naik maka upah akan ikut naik juga. Sebaliknya jika permintaan tenaga kerja naik maka upah justru akan turun. Asumsi tersebut beranggapan bahwa semua pihak memiliki informasi yang lengkap tentang pasar kerja, sehingga jumlah penyediaan lapangan kerja selalu sama atau seimbang dengan permintaan tenaga kerja. Permintaan tenaga kerja dipengaruhi oleh perubahan tingkat upah. Perubahan tingkat upah akan mempengaruhi tinggi rendahnya biaya Produksi Perusahaan.

## II. Metode Penelitian

### A. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat Tempat atau obyek data penelitian dilakukan di wilayah negara kesatuan Republik Indonesia yang bertempat di ibukota negara Daerah Khusus Ibukota yaitu di Badan Pusat Statistik, Badan Perencanaan Pembangunan Nasional, Bank Indonesia, Kementerian Perhubungan, PT. KAI.

### B. Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan populasi adalah seluruh data variabel penelitian yang berhubungan dengan keberlangsungan usaha jasa layanan transportasi publik kereta rel listrik *Commuter Line* dan penyerapan tenaga kerja.

Sedangkan Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah data runtun waktu (*time series*) selama 11 tahun dengan data Kuarter / Triwulan tahun 2010 sampai dengan tahun 2020. Dengan demikian jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 44 (empat puluh empat) sampel

### C. Desain Penelitian

Desain Penelitian yang digunakan adalah analisis *explanatory research* atau penelitian hipotesis melalui penjelasan. *Explanatory research* merupakan alat analisis untuk menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel dengan pengujian hipotesis. Format eksplanasi adalah menggambarkan suatu generalisasi atau menjelaskan hubungan satu variabel dengan variabel yang lain, oleh karenanya penelitian eksplanatif menggunakan pengujian hipotesis menggunakan statistik inferensial (untuk pengujian hipotesis) (Bungin Burhan, 2019)

### D. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi dimana model memiliki variabel penjelasan lebih dari satu variabel, yaitu beberapa variabel bebas digunakan untuk menjelaskan perilaku variabel tak bebas. Analisis regresi linier sederhana, yaitu satu variabel bebas digunakan untuk menjelaskan satu variabel tak bebas. Teknik analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan teknik *Ordinary Least Square* (OLS). Sebelum dilakukan regresi dilakukan uji stasioner, uji kointegrasi dan uji kausalitas Granger

## IV. Hasil dan Pembahasan

### A. Uji Stasioner

Dalam menggunakan regresi hal pertama yang dilakukan dalam pengujian adalah uji akar unit atau stasioneritas data pada setiap variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan uji stasioneritas data yaitu metode uji *Augmented Dickey-Fuller* (ADF). Untuk mengetahui data tersebut stasioner atau tidak maka kita dapat melihat nilai probabilitas dari ADF, dimana ketika nilai probabilitas dari  $ADF < \alpha$  atau  $5\%$  maka data dianggap

stasioner namun jika nilai ADF > dari  $\alpha$  0,05 atau 5 % maka data dianggap tidak stasioner.

**Tabel 1. Hasil Uji Stasioner**

<b>Variabel</b>	<b>Tingkat Level</b>		<b>Tingkat 1<sup>st</sup> Difference</b>	
	<b>ADF Prob</b>	<b>Keterangan</b>	<b>ADF Prob</b>	<b>Keterangan</b>
Pendapatan KRL CL	0,0433	Stasioner	-	-
Tenaga Kerja	0,2873	Tdk Stasioner	0,0000	Stasioner

Sumber : Hasil Estimasi Menggunakan Eviews 10

Pada Tabel 1. menunjukkan hasil uji statistik ADF pada *first difference* yang menunjukkan bahwa hipotesis data pada variabel penyerapan tenaga kerja tersebut setelah diturunkan satu kali data menjadi stasioner. Dengan nilai probabilitas nya lebih kecil dari 0,05. Sedangkan variabel keberlangsungan usaha /pendapatan usaha telah stasioner pada tingkat level. Artinya tidak semua variabel tersebut sudah tidak mengandung masalah akar unit dan mempunyai kondisi data stasioner pada tingkat *first difference*.

## B. Uji Kointegrasi

Untuk pengujian kointegrasi antara Penyerapan tenaga kerja dan keberlangsungan usaha/pendapatan KRL *Commuter Line* digunakan pengujian kointegrasi dengan pendekatan metode Johansen dan hasil dengan metode tersebut ditunjukan sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Kointegrasi**

<b>Trace Statistic</b>	<b>0.05 Critical Value</b>	<b>Probability</b>	<b>Keterangan</b>
16,53185	15,49471	0,0348	Terkointegrasi
<b>Max Eigen Statistik</b>	<b>0.05 Critical Value</b>	<b>Probability</b>	<b>Keterangan</b>
10,21293	14,26460	0,1983	Tidak Terkointegrasi

Sumber : Hasil Estimasi Menggunakan Eviews 10

Dari Tabel 2 dapat dilihat bahwa, nilai *Trace Statistic* ( 16,53185 ) > *Critical Value* ( 15,49471 ) dan nilai *Probability* 0,0348 < 0,05, begitu juga dengan nilai *Max Eigen Statistic* ( 10,21293 ) < *Critical Value* ( 14,26460 ) dan nilai *Probability* 0,1983 > 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Penyerapan tenaga kerja dan

keberlangsungan usaha / pendapatan KRL *Commuter Line* dalam jangka panjang Tidak terdapat kointegrasi di dalam model persamaan tersebut.

### C. Uji Kausalitas Granger

Uji Kausalitas Granger digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini akan menunjukkan ada tidaknya hubungan kausalitas antara variabel tersebut dan bagaimana arah hubungannya. Taraf uji yang digunakan dalam uji kausalitas granger ini, yaitu tingkat kepercayaan 0,05 (5 persen) dan panjang lag sampai pada lag 2 sesuai pengujian panjang lag optimum yang telah dilakukan.

**Tabel 3. Hasil Uji Kausalitas Granger**

Kausalitas Variabel	Sig	Keterangan
Pendapatan usaha mempengaruhi Penyerapan T. Kerja Penyerapan T. Kerja mempengaruhi Pendapatan usaha	0,0261* 0,2752	Signifikan Tidak Signifikan

Sumber : Hasil Estimasi Menggunakan Eviews 10

Dari Tabel 3, diketahui bahwa keberlangsungan usaha / pendapatan usaha secara signifikan mempengaruhi Penyerapan tenaga kerja dengan probabilitas  $0,0261 < 0,05$ , sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima atau dengan kata lain, terdapat hubungan kausalitas antara keberlangsungan usaha / pendapatan usaha dan Penyerapan tenaga kerja. Sedangkan sebaliknya Penyerapan tenaga kerja tidak signifikan mempengaruhi keberlangsungan usaha / pendapatan usaha dengan probabilitas  $0,2752 > 0,05$ , sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Pengaruh signifikan variabel pendapatan usaha terhadap Penyerapan tenaga kerja, menunjukan bahwa pendapatan usaha mampu menjadi *leading indicator* bagi Penyerapan tenaga kerja.

### D. Uji Hipotesis

Melalui regresi yang menunjukkan hubungan kausalitas antara variabel-variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b \ln_X + \varepsilon_t$$

$Y$  = Penyerapan Tenaga Kerja

$b_0$  = Konstanta

$X$  = Kelangsungan usaha / Pendapatan usaha KRL *Commuter Line*

$b$  = Koefisien Regresi variabel bebas

$\epsilon_t$  = Epsilon ( Faktor-faktor lain diluar model )

Berdasarkan perhitungan statistik analisis tersebut diperoleh hasil seperti yang tertera dalam tabel dibawah

**Tabel 4 Uji Regresi Model**

Dependent Variable: Ln\_TKERJA

Method: Least Squares

Date: 08/26/21 Time: 13:08

Sample: 2010Q1 2020Q4

Included observations: 44

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1,925463	0,253409	7,598252	0,0000
<b>Ln_PENDAPATAN</b>	<b>0,415458</b>	0,018339	22,65469	<b>0,0000</b>
<b>R-squared</b>	<b>0,824356</b>	Mean dependent var	7,649206	
Adjusted R-squared	0,822555	S.D. dependent var	0,466572	
S.E. of regression	0,129842	Akaike info criterion	-1,200612	
Sum squared resid	0,708073	Schwarz criterion	-1,119512	
Log likelihood	28,41345	Hannan-Quinn criter.	-1,170536	
F-statistic	513,2351	Durbin-Watson stat	1,616144	
Prob(F-statistic)	0,000000			

Sumber : Hasil Estimasi Menggunakan Eviews 10

Hasil Perhitungan pada Tabel 4 diatas dapat dipaparkan hasil regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = 1,925463 + 0,415458 X$$

Interpretasi persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai Konstanta = 1,925463 artinya secara perhitungan statistik apabila seluruh variabel ceteris paribus mempunyai nilai konstan, maka nilai Penyerapan Tenaga Kerja adalah sebesar 1,925463 satuan.
- 2) Nilai Koefisien Regresi b = 0,936946 , artinya nilai elastisitas Pendapatan usaha KRL Commuter Line terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sektor perkereta apian sebesar E = 0,936946 . Nilai E < 1 menunjukkan bahwa peningkatan kelangsungan usaha /Pendapatan usaha KRL Commuter Line bersifat **Inelastis** terhadap Penyerapan Tenaga Kerja.

Berdasarkan hasil dari Tabel 4 bahwa Pendapatan usaha KRL Commuter Line **berpengaruh signifikan dan positif** terhadap Penyerapan Tenaga Kerja. nilai

probabilitas kelangsungan usaha /Pendapatan usaha KRL *Commuter Line* lebih kecil dari =  $\alpha$  ( $0,0000 \leq 0,05$ ).

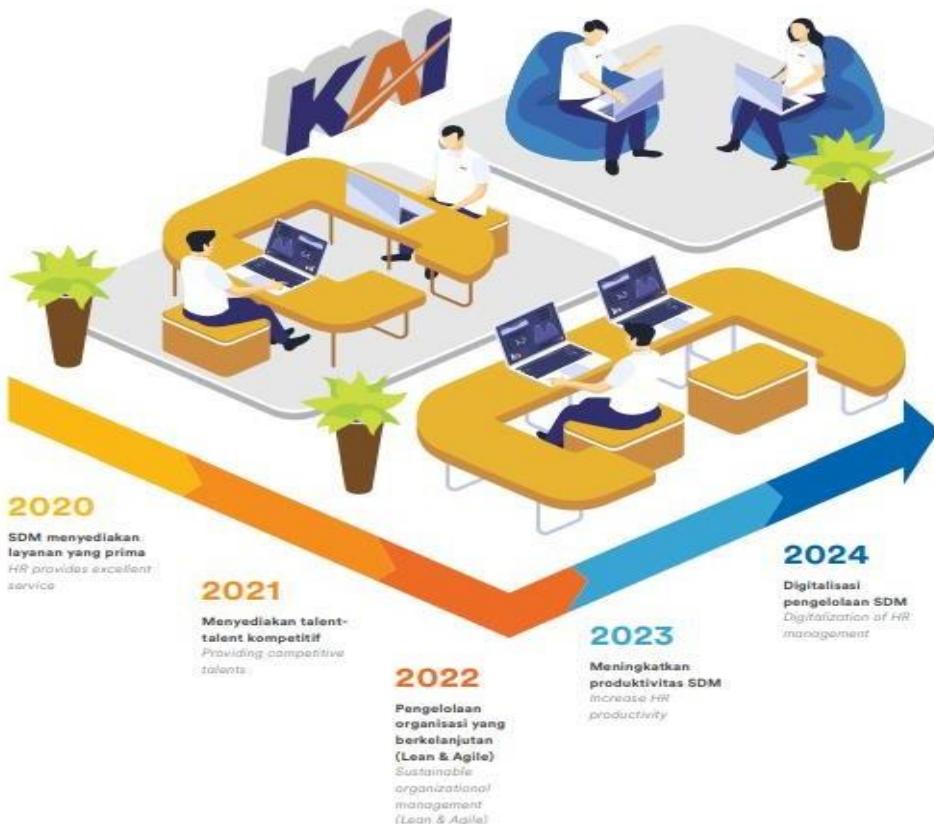
Besarnya pengaruh kelangsungan usaha /pendapatan usaha KRL *Commuter Line* terhadap Penyerapan Tenaga Kerja ditunjukkan oleh nilai R-Squared = **0,824356**, artinya besarnya pengaruh kelangsungan usaha /pendapatan usaha KRL *Commuter Line* terhadap Penyerapan Tenaga Kerja sebesar **82,43** persen, sisanya 17,57 persen dipengaruhi faktor-faktor lain di luar model yang diteliti.

#### E. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan statistik menggunakan metode regresi menunjukkan bahwa kelangsungan usaha /pendapatan Usaha KRL *Commuter Line* berpengaruh signifikan dan positif terhadap Penyerapan Tenaga kerja. Interpretasi dalam bahasa ilmu ekonomi pengertian signifikan bermakna bahwa hipotesis kelangsungan usaha /pendapatan Usaha KRL *Commuter Line* secara meyakinkan dan berarti dapat dibuktikan mempengaruhi penyerapan tenaga kerja. Tingkat signifikansi dinyatakan dalam angka yang menunjukkan kemungkinan atau resiko kesalahan terhadap pengujian yang dilakukan dimana pada penelitian ini digunakan angka 5 persen atau 0,05. Hasil uji t / uji parsial menghasilkan tingkat signifikansi sebesar 0,0000 atau lebih kecil dari 0,005 yang berarti bahwa kelangsungan usaha /pendapatan Usaha KRL *Commuter Line* berpengaruh signifikan terhadap Penyerapan Tenaga kerja. Sedangkan pengertian positif memberikan makna bahwa peningkatan serta kelangsungan usaha /pendapatan Usaha KRL *Commuter Line* diikuti juga oleh peningkatan Penyerapan Tenaga kerja

Seiring dengan pengembangan perusahaan serta kelangsungan usaha perusahaan untuk menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia, perusahaan mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Perusahaan memandang bahwa SDM bukan sekedar aset perusahaan namun merupakan human capital, investasi, sekaligus mitra strategis yang berperan penting dalam optimalisasi pertumbuhan usaha. Dalam melakukan pengelolaan SDM, perusahaan menitikberatkan pada peningkatan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan sehingga mampu meningkatkan kapasitas SDM dalam menghadapi tuntutan pertumbuhan skala perusahaan kereta api.

**Gambar 1. Roadmap Pengembangan Sumber Daya Manusia**

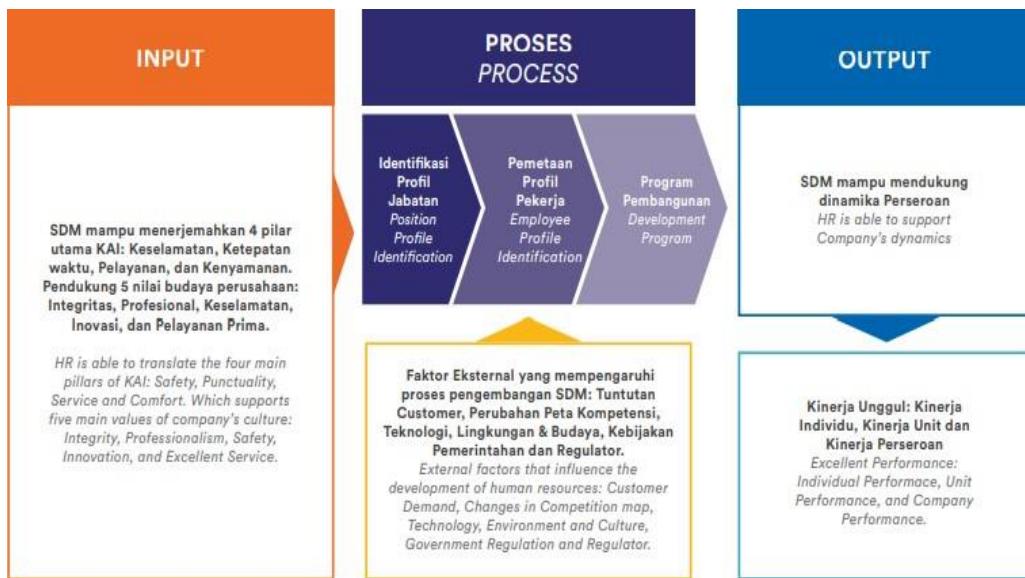


Sumber : Laporan Keuangan KAI, 2020

Dalam hal penyerapan tenaga kerja, prosedur pengadaan pekerja diatur dalam SK Direksi Nomor PER.U/KH.102/VII/1/KA-2017 tgl 14 Juli 2017 dan perubahannya Nomor PER.U/KH.102/IX/1/KA2017 tanggal 20 September 2017. Per 31 Desember 2020, total karyawan KAI baik Induk maupun entitas terdiri dari 42.939 karyawan. Pada tahun 2020 perusahaan menetapkan *roadmap* pengembangan SDM 2020-2024 yang dibagi dalam 5 tahapan.

Strategi pengembangan SDM di KAI adalah mengembangkan potensi setiap pekerja agar menjadi lebih baik dari sisi kompetensi, profesionalisme, kinerja serta keterikatan pada perusahaan. Perusahaan terus mengidentifikasi kompetensi-kompetensi yang menjadi kebutuhan dalam proses bisnis perusahaan yang terus berkembang seiring perkembangan teknologi dan merancang program-program pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai secara berkesinambungan. Perusahaan menerapkan dua metode pengembangan kompetensi, yaitu Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) dan Non Diklat. Metode Diklat terbagi dalam 3 kelompok pelatihan, yaitu *Basic Development Program* (BDP) untuk membekali para pekerja baru dengan materi-materi dasar perkeretaapian, kepemimpinan, disiplin, dan lainnya, dilanjutkan dengan *Professional Development Program* (PDP) untuk memberikan materi teknis terkait pelaksanaan tugas di kelompok pekerjaannya, serta *Managerial*

*Development Program* (MDP) yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi manajerial. Sedangkan metode Non Diklat dilakukan dalam bentuk *coaching*, *counseling*, tugas belajar, dan studi banding.

**Gambar 2. Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia***Sumber : Laporan Keuangan KAI, 2020*

Program Diklat menyelenggarakan pelatihan-pelatihan dalam kelompok BDP, PDP, dan MDP. BDP bertujuan untuk membentuk kompetensi dasar bagi pekerja baru. Modul yang diberikan mencakup pembentukan pribadi efektif bagi pekerja baru untuk membentuk sikap, mental kerja, kedisiplinan, dan siap melayani, serta dasardasar perkeretaapian (*Basic Railway Training*) untuk memberikan pembekalan dan pemahaman pengetahuan dasar perkeretaapian. PDP bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan, dan sikap pekerja sesuai dengan kompetensi teknis yang dipersyaratkan dalam kelompok pekerjaannya.

Pendidikan dan pelatihan sejak jenjang pertama juga menjadi perangkat bagi manajemen untuk melakukan seleksi talenta. Pekerja dengan talenta terbaik akan masuk ke dalam talent pool untuk menjalani program pengembangan kompetensi lebih lanjut. Program Diklat juga dibagi untuk fungsional dan manajerial sesuai pola karir dari pekerja. Matriks berikut menyajikan tahapan program Diklat yang disusun secara berjenjang mulai dari pengembangan kompetensi dasar hingga tahap pengembangan profesional.

KAI telah memiliki pola karier yang jelas dan sistematis. Pola karier memetakan urutan posisi/jabatan yang harus dilalui pekerja untuk mencapai

tingkatan karier tertentu di dalam organisasi KAI. Pola karier disusun berdasarkan profil kompetensi posisi (*position competency profile*) yang perlu dimiliki seseorang untuk menduduki suatu posisi tertentu. Perusahaan memahami bahwa setiap individu memiliki minat dan kemampuan pekerja yang berbeda-beda yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal jika diberikan peluang untuk berkembang. Oleh karena itu pola karier utama dibagi dalam dua jalur karier yang paralel, yaitu jalur karier struktural (manajerial) dan jalur karier profesional (fungsional).

Dengan semakin meningkatnya pendapatan perusahaan serta keberlangsungan usaha PT. KAI maupun PT. KCI akan berdampak pada tingkat penyerapan tenaga kerja yang semakin besar yang diikuti oleh peningkatan kualitas sumber daya manusia disektor perkereta apian. Dengan demikian perusahaan berkontribusi dalam membuka kesempatan kerja serta turut serta mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia.

## V. Simpulan dan Saran

### A. Simpulan

Seiring dengan pengembangan perusahaan serta kelangsungan usaha perusahaan untuk menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia, perusahaan mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Perusahaan memandang bahwa SDM bukan sekedar aset perusahaan namun merupakan *human capital*, investasi, sekaligus mitra strategis yang berperan penting dalam optimalisasi pertumbuhan usaha.

### B. Saran

Seiring dengan pengembangan perusahaan serta kelangsungan usaha perusahaan untuk menjadi solusi ekosistem transportasi terbaik untuk Indonesia, perusahaan harus mengambil langkah strategis dengan terus meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk memenuhi tuntutan dunia industri yang terus berkembang. Perusahaan harus memandang bahwa SDM bukan sekedar aset perusahaan namun merupakan *human capital*, investasi, sekaligus mitra strategis yang berperan penting dalam optimalisasi pertumbuhan usaha. Dalam melakukan pengelolaan SDM, perusahaan menitikberatkan pada peningkatan kualitas SDM yang dimiliki perusahaan sehingga mampu meningkatkan kapasitas SDM dalam menghadapi tuntutan pertumbuhan skala perusahaan kereta api.

**VI. Daftar Pustaka**

- [1] Adawia, P. R., Azizah, A., & Endriastuty, Y. (2017). Kepuasan Konsumen Kereta Api Commuter Line ( Studi Kasus Commuter Line Arah Cikarang Ke Jakarta Kota ). *Sebatik*.
- [2] Aksin, N. (2018). Upah Dan Tenaga Kerja (Hukum Ketenagakerjaan dalam Islam). *Jurnal Meta Yuridis*. <https://doi.org/10.26877/m-y.v1i2.2916>
- [3] Alfonsius, A. (2020). Pelayanan Transportasi Online Di Era New Normal. *Journal of Accounting and Management Innovation*.
- [4] Anthony, J. H., & Ramesh, K, (2012). *Association between Accounting Performance Measures and Stock Prices*. *Journal of Accounting and Economics* 15, 203-227
- [5] Anupriya, Graham, D. J., Carbo, J. M., Anderson, R. J., & Bansal, P. (2020). Understanding the costs of urban rail transport operations. *Transportation Research Part B: Methodological*, 138. <https://doi.org/10.1016/j.trb.2020.05.019>
- [6] Apa) Kapetanović, M., Van Oort, N.;, Nunez, A.;, & Goverde, R. (2019). Sustainability of Railway Passenger Services: A Review of Aspects, Issues, Contributions and Challenges of Life Cycle Emissions. *Citation*, 69(September).
- [7] Arifuddin, M. (2020). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. *Literasi Nusantara*.
- [8] Beck, A., Bente, H., Schilling, M., Heiner, /, & / B. (2013). Railway Efficiency - An Overview and a Look at Opportunities for Improvement. *The International Transport Forum's Discussion Paper Series*.
- [9] BPJS Ketenagakerjaan. (2016). BPJS Ketenagakerjaan. *Bpjks Ketenagakerjaan*.
- [10] Black, W. R. and Sato, N. (2018). *From global warming to sustainable transport 1989-2006*. *International Journal of Sustainable Transportation*, 1 (2), pp.73-89
- [11] Bungin Burhan. (2019). Metodologi Penelitian Kualitatif: Aktualisasi Metodologi Ke Arah Ragam Varian Kontemporer. In *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis Ke Arah Ragam Varian Kontemporer*.
- [12] Indriani, M. (2016). Peran Tenaga Kerja Indonesia dalam Pembangunan Ekonomi.
- [13] *Gema Keadilan*.
- [14] Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2021). Ketenagakerjaan dalam Data 2021. In 1.
- [15] Labus, M., Despotović-Zrakić, M., Bogdanović, Z., Barać, D., & Popović, S. (2020). Adaptive e-business continuity management: Evidence from the financial sector. *Computer Science and Information Systems*. <https://doi.org/10.2298/CSIS190202037L>
- [16] Ningtyas, M. N., & Andarsari, P. R. (2021). Peran Perilaku Keuangan dalam Memoderasi Literasi Keuangan dan Keberlangsungan Usaha. *Jurnal Riset Dan Aplikasi: Akuntansi Dan Manajemen*. <https://doi.org/10.33795/jraam.v5i1.004>
- [17] Saleh, M., & Sumarsono, S. (2016). Pergeseran Sektor Ekonomi dan
- [18] Penyerapan Tenaga Kerja Di Jawa Timur. *Jurnal Kependudukan Indonesia*.
- [19] Todaro, M. P., & Smith, S. C. (2014). *Economic Development*, Twelfth edn.

*Pearson Addison Wesley, Boston.*

- [20] Transportasi, S. S. (2020a). Statistik Transportasi Darat 2019. *BPS RI*. Transportasi, S.S. (2020b). Statistik Transportasi Darat 2019. *BPS RI*.