



PELATIHAN PENINGKATAN PROSEDUR ADMINISTRASI SUMBER DAYA MANUSIA PADA PT KAI DIVRE III PALEMBANG

Wahyu Benny Riftian¹⁾, Efan Elpanso²⁾, Dina Mellita³⁾

^{1.)2)3)} Program Studi Manajemen, Universitas Bina Darma

E-mail: bennyriftian@gmail.com, efan.elpanso@binadarma.ac.id,

dinamellita@binadarma.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui prosedur administrasi sumber daya manusia, ruang lingkup pelaksanaan, bentuk pelaksanaan, prinsip-prinsip administrasi, serta hambatan teknis yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur administrasi sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang telah berjalan dengan baik dan didukung oleh sistem digital yang mampu meningkatkan efisiensi, akurasi data, transparansi, serta akuntabilitas dalam pelayanan administrasi kepegawaian. Pelaksanaan administrasi SDM meliputi administrasi pendidikan dan pelatihan, promosi, dan mutasi pegawai yang terintegrasi dalam sistem informasi perusahaan. Meskipun terdapat beberapa hambatan teknis seperti gangguan jaringan internet dan pembaruan sistem, perusahaan terus melakukan upaya perbaikan untuk meningkatkan kualitas pelayanan administrasi. Dengan demikian, penerapan prosedur administrasi SDM berbasis digital mampu mendukung terciptanya tata kelola sumber daya manusia yang lebih efektif, efisien, dan profesional.

Kata Kunci: Administrasi Sumber Daya Manusia, Prosedur Administrasi, Digitalisasi Administrasi, *E-Office*, PT Kereta Api Indonesia (Persero).

Abstract

This study aims to examine the procedures of human resource administration, the scope of implementation, forms of implementation, administrative principles, and technical obstacles encountered during the process. The research employed a qualitative method with data collection techniques consisting of observation, interviews, and documentation. The results indicate that the human resource administration procedures at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Regional Division III Palembang have been implemented effectively and are supported by digital systems that enhance efficiency, data accuracy, transparency, and accountability in personnel administrative services. The implementation of human resource administration includes training and development administration, promotion administration, and employee transfer administration, all of which are integrated into the company's information system. Although several technical challenges were identified, such as internet network disruptions and system updates, the company continuously strives to improve the quality of administrative services. Therefore, the implementation of digital-based human resource administration procedures contributes to the creation of a more effective, efficient, and professional human resource management system.

Keywords: Human Resource Administration, Administrative Procedures, Administrative Digitalization, *E-Office*, PT Kereta Api Indonesia (Persero).



I. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan modal, tetapi juga oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Menurut Aji (2024), pengembangan kompetensi sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menghadapi era globalisasi dan digitalisasi karena pegawai dituntut untuk mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompetensi pegawai agar mampu bekerja secara efektif dan efisien.

Dalam suatu organisasi, administrasi sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting karena berkaitan dengan pengelolaan data pegawai, absensi, penilaian kinerja, pengembangan karier, serta berbagai aktivitas administrasi lainnya. Administrasi yang baik akan menghasilkan informasi yang akurat dan mendukung pengambilan keputusan manajemen. Menurut Martins dan Sudarmo (2023), kualitas pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan organisasi karena seluruh proses administrasi dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur.

PT Kereta Api Indonesia (Persero) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang transportasi dan memiliki jumlah pegawai yang besar dengan berbagai tugas dan tanggung jawab yang berbeda. Kondisi tersebut menuntut adanya pengelolaan administrasi sumber daya manusia yang profesional dan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan perusahaan. Namun, dalam pelaksanaannya masih diperlukan peningkatan pemahaman pegawai terhadap prosedur administrasi SDM agar seluruh proses administrasi dapat berjalan secara optimal dan meminimalkan terjadinya kesalahan dalam pengelolaan data kepegawaian.

Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas administrasi sumber daya manusia adalah melalui pelatihan. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang bertujuan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Farawowan (2025) menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai karena mampu meningkatkan kemampuan kerja dan pemahaman terhadap tugas yang dijalankan. Dengan adanya pelatihan, pegawai dapat memahami prosedur kerja secara lebih baik sehingga mampu melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan organisasi.

Selain meningkatkan kompetensi pegawai, pelatihan juga menjadi kebutuhan penting dalam menghadapi transformasi digital yang terjadi di berbagai sektor, termasuk sektor transportasi. Rohayati (2024) menjelaskan bahwa integrasi kompetensi digital dalam manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada era digital. Oleh karena itu, pegawai perlu dibekali dengan kemampuan administrasi yang tidak hanya berorientasi pada prosedur manual, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi informasi dalam mendukung aktivitas kerja sehari-hari.

Pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan juga menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan produktivitas kerja. Septiadi (2024) menyatakan bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi dapat membantu organisasi meningkatkan efektivitas kerja, memperkuat kemampuan pegawai, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan. Dengan demikian, pelatihan peningkatan prosedur administrasi sumber daya manusia menjadi langkah



yang penting untuk memastikan seluruh pegawai memiliki pemahaman yang sama mengenai prosedur administrasi yang berlaku di perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, pelatihan peningkatan prosedur administrasi sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) perlu dilakukan sebagai upaya meningkatkan kompetensi pegawai dalam mengelola administrasi kepegawaian secara efektif, efisien, dan sesuai dengan prosedur perusahaan. Melalui pelatihan ini diharapkan kualitas pengelolaan administrasi SDM dapat meningkat sehingga mampu mendukung kinerja organisasi dan pelayanan perusahaan secara optimal.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai pelaksanaan pelatihan peningkatan prosedur administrasi sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero). Data penelitian diperoleh melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi yang dilakukan kepada pegawai yang terlibat dalam kegiatan administrasi sumber daya manusia. Menurut Sugiyono (2022), metode penelitian kualitatif digunakan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian secara mendalam pada kondisi yang alamiah. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh informasi yang komprehensif mengenai pelaksanaan pelatihan serta manfaatnya dalam meningkatkan kompetensi pegawai pada bidang administrasi sumber daya manusia.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Prosedur Administrasi Sumber Daya Manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan selama pelaksanaan penelitian, prosedur administrasi sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang telah menerapkan sistem administrasi berbasis digital melalui penggunaan aplikasi *E-Office*, *Railway Document System (RDS)*, dan *ESA.ID*. Penerapan sistem tersebut bertujuan untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan administrasi kepegawaian sekaligus mendukung transformasi digital yang sedang diterapkan perusahaan. Melalui sistem tersebut, pegawai dapat mengakses berbagai layanan administrasi secara mandiri, seperti pengajuan dokumen kepegawaian, pemantauan status administrasi, pembaruan data pegawai, hingga memperoleh informasi terkait hak dan kewajiban kepegawaian secara lebih cepat dan akurat.

Pemanfaatan teknologi informasi dalam prosedur administrasi SDM memberikan dampak positif terhadap efisiensi pelayanan administrasi. Sebelum diterapkannya sistem digital, proses administrasi masih banyak dilakukan secara manual sehingga membutuhkan waktu yang relatif lama dalam pengelolaan dokumen dan proses verifikasi data. Namun setelah sistem digital diterapkan, proses administrasi menjadi lebih cepat karena seluruh data tersimpan dalam basis data yang terintegrasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rohayati (2024) yang menyatakan bahwa integrasi kompetensi digital dalam manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang diperlukan untuk meningkatkan efektivitas organisasi di era digital.

Selain meningkatkan efisiensi, penerapan prosedur administrasi yang terstandarisasi juga mampu menciptakan keadilan dalam pelayanan kepegawaian. Setiap pegawai memperoleh hak yang sama dalam mengakses layanan administrasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sistem digital yang digunakan memungkinkan seluruh

proses administrasi terdokumentasi secara otomatis sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya diskriminasi maupun kesalahan administrasi. Dengan adanya sistem yang transparan, pegawai dapat mengetahui secara langsung status pengajuan dokumen yang sedang diproses sehingga meningkatkan kepercayaan terhadap sistem administrasi perusahaan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa digitalisasi administrasi SDM membantu perusahaan dalam menjaga akurasi data pegawai. Setiap perubahan data dapat diperbarui secara langsung melalui sistem sehingga informasi yang tersimpan selalu sesuai dengan kondisi terkini. Akurasi data tersebut sangat penting karena menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, promosi, mutasi, maupun penilaian kinerja pegawai. Dengan demikian, prosedur administrasi SDM yang diterapkan PT KAI Divre III Palembang tidak hanya berfungsi sebagai alat pengelolaan dokumen kepegawaian, tetapi juga sebagai sarana strategis dalam mendukung efektivitas pengelolaan sumber daya manusia perusahaan.

2. Ruang Lingkup Prosedur Administrasi SDM PT KAI Divre III Palembang

Berdasarkan hasil penelitian, ruang lingkup prosedur administrasi SDM pada PT KAI Divre III Palembang mencakup berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pengelolaan data pegawai, pelayanan administrasi kepegawaian, pengarsipan dokumen, pengelolaan informasi pegawai, serta pemutakhiran data sumber daya manusia secara berkala. Seluruh aktivitas tersebut dilaksanakan dengan mengutamakan prinsip kejelasan alur kerja, akurasi data, transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi pelayanan sehingga mampu mendukung kebutuhan operasional perusahaan secara optimal.

Pengelolaan administrasi kepegawaian dilakukan secara terintegrasi melalui sistem digital yang memungkinkan setiap data pegawai tersimpan dalam satu basis data yang terpusat. Hal ini memudahkan unit SDM dalam melakukan pencarian data, verifikasi dokumen, serta penyusunan laporan kepegawaian secara lebih cepat dan akurat. Keberadaan sistem digital juga membantu pegawai dalam memperoleh informasi yang dibutuhkan tanpa harus melalui prosedur birokrasi yang panjang.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Martins dan Sudarmo (2023) yang menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan organisasi karena seluruh proses administrasi dapat berjalan secara sistematis dan terstruktur. Dalam konteks PT KAI Divre III Palembang, sistem administrasi yang terintegrasi tidak hanya mempermudah pengelolaan data pegawai, tetapi juga mendukung efektivitas komunikasi antara unit SDM dan pegawai.

Selain itu, ruang lingkup administrasi SDM juga mencakup pengelolaan hak dan kewajiban pegawai yang berkaitan dengan promosi, mutasi, pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karier. Seluruh proses tersebut memerlukan data yang akurat dan terdokumentasi dengan baik agar setiap keputusan yang diambil perusahaan dapat dilakukan secara objektif. Oleh karena itu, keberadaan sistem administrasi yang terstruktur menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan PT KAI Divre III Palembang.

3. Bentuk Pelaksanaan Prosedur Administrasi SDM

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bentuk pelaksanaan prosedur administrasi SDM pada PT KAI Divre III Palembang meliputi administrasi pendidikan dan pelatihan (diklat), administrasi promosi jabatan, serta administrasi mutasi pegawai. Ketiga bentuk



administrasi tersebut merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berkaitan langsung dengan pengembangan kompetensi dan karier pegawai.

Administrasi pendidikan dan pelatihan dilakukan untuk mendukung peningkatan kompetensi pegawai sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Melalui sistem digital yang digunakan, seluruh data pelatihan dapat terdokumentasi secara sistematis mulai dari proses pendaftaran, pelaksanaan pelatihan, hingga penerbitan sertifikat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem tersebut memudahkan perusahaan dalam memantau perkembangan kompetensi pegawai secara berkelanjutan. Temuan ini sesuai dengan pendapat Farawowan (2025) yang menyatakan bahwa pelatihan berbasis kompetensi mampu meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja sumber daya manusia.

Selain administrasi diklat, administrasi promosi jabatan juga menjadi bagian penting dalam pengelolaan SDM. Proses promosi dilakukan berdasarkan berbagai indikator seperti kinerja, kompetensi, pengalaman kerja, serta kebutuhan organisasi. Seluruh data yang digunakan dalam proses promosi tersimpan dalam sistem digital sehingga proses penilaian dapat dilakukan secara lebih objektif dan transparan. Hal ini memberikan kepastian kepada pegawai bahwa promosi jabatan dilakukan berdasarkan prestasi dan kompetensi yang dimiliki.

Administrasi mutasi pegawai juga dilakukan secara terstruktur melalui sistem digital. Mutasi dilakukan untuk memenuhi kebutuhan organisasi sekaligus mendukung pengembangan pengalaman kerja pegawai. Melalui sistem administrasi yang terintegrasi, seluruh riwayat mutasi pegawai dapat terdokumentasi dengan baik sehingga memudahkan perusahaan dalam melakukan pengelolaan sumber daya manusia secara efektif. Dengan demikian, ketiga bentuk pelaksanaan administrasi SDM tersebut berperan penting dalam mendukung pengembangan karier dan peningkatan kualitas sumber daya manusia di PT KAI Divre III Palembang.

4. Prinsip-Prinsip Prosedur Administrasi SDM

Pelaksanaan prosedur administrasi SDM pada PT KAI Divre III Palembang didasarkan pada beberapa prinsip utama, yaitu kejelasan alur, akurasi data, adaptabilitas sistem, transparansi, akuntabilitas, kepastian waktu penyelesaian, kepuasan pengguna layanan, dan efisiensi biaya. Prinsip-prinsip tersebut menjadi dasar dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kepegawaian agar mampu memberikan pelayanan yang efektif dan profesional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip kejelasan alur membantu pegawai memahami setiap tahapan administrasi yang harus dilalui dalam proses pengajuan dokumen. Selain itu, prinsip akurasi data memastikan bahwa seluruh informasi kepegawaian yang tersimpan dalam sistem memiliki tingkat validitas yang tinggi sehingga dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh Aji (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi sumber daya manusia dan pemanfaatan teknologi digital merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas kerja organisasi. Melalui sistem administrasi berbasis digital, perusahaan mampu mengintegrasikan berbagai layanan kepegawaian dalam satu sistem yang mudah diakses oleh seluruh pegawai.

Prinsip transparansi dan akuntabilitas juga terlihat dari kemampuan pegawai dalam memantau status pengajuan dokumen secara real-time. Selain itu, setiap proses



administrasi memiliki rekam jejak digital yang dapat ditelusuri sehingga memudahkan proses pengawasan dan evaluasi. Dengan penerapan prinsip-prinsip tersebut, PT KAI Divre III Palembang berhasil menciptakan sistem administrasi yang modern, profesional, dan berorientasi pada pelayanan.

5. Hambatan Teknis dan Evaluasi Solutif Prosedur Administrasi SDM

Meskipun implementasi prosedur administrasi SDM berbasis digital memberikan berbagai manfaat, hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa hambatan teknis yang perlu mendapat perhatian. Hambatan utama yang ditemukan meliputi ketidakstabilan jaringan internet, gangguan sistem saat dilakukan pembaruan aplikasi, serta perbedaan tingkat kemampuan pegawai dalam mengoperasikan teknologi digital.

Gangguan jaringan internet menjadi salah satu kendala yang paling sering terjadi karena dapat menghambat proses pengunggahan dokumen maupun akses terhadap sistem administrasi. Selain itu, pembaruan sistem yang dilakukan secara berkala juga berpotensi menyebabkan gangguan sementara terhadap pelayanan administrasi. Kendala tersebut dapat memengaruhi efektivitas pelayanan apabila tidak ditangani dengan baik.

Untuk mengatasi berbagai hambatan tersebut, perusahaan melakukan sejumlah langkah perbaikan seperti peningkatan infrastruktur teknologi informasi, penguatan kapasitas server, penyediaan sistem cadangan (backup system), serta pelaksanaan pelatihan penggunaan aplikasi bagi pegawai. Upaya tersebut dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang digunakan perusahaan.

Temuan ini sejalan dengan pendapat Septiadi (2024) yang menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi perlu didukung oleh kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu, evaluasi dan pengembangan sistem perlu dilakukan secara berkelanjutan agar kualitas pelayanan administrasi SDM dapat terus meningkat dan mampu memenuhi kebutuhan organisasi di masa mendatang. Dengan adanya perbaikan yang berkesinambungan, sistem administrasi SDM PT KAI Divre III Palembang diharapkan mampu memberikan pelayanan yang lebih efektif, efisien, dan berkualitas bagi seluruh pegawai.

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa prosedur administrasi sumber daya manusia pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang telah berjalan dengan baik melalui pemanfaatan sistem digital seperti E-Office, RDS, dan ESA.ID. Penerapan sistem tersebut mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengelolaan administrasi kepegawaian, mulai dari proses pendidikan dan pelatihan, promosi, mutasi, hingga pengelolaan data pegawai secara terintegrasi. Selain memberikan kemudahan akses informasi, sistem administrasi digital juga mendukung prinsip transparansi, akuntabilitas, akurasi data, dan efisiensi biaya dalam pelaksanaan layanan kepegawaian. Meskipun masih terdapat beberapa hambatan teknis seperti gangguan jaringan internet dan pembaruan sistem, perusahaan telah melakukan berbagai upaya perbaikan untuk menjaga kualitas pelayanan administrasi. Dengan demikian, penerapan prosedur administrasi SDM berbasis digital pada PT KAI



Divre III Palembang terbukti mampu mendukung peningkatan kualitas pelayanan internal serta mewujudkan tata kelola sumber daya manusia yang lebih modern, efektif, dan profesional.

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. A. (2024). *Human Resource Competency Development in Facing the Era of Globalization and Digitalization*. *Research Horizon*, 4(1), 45–56.
- Farawowan, F. F. (2025). *The Effectiveness of Competency-Based Training on Human Resource Performance*. *Management Studies Journal*, 5(2), 112–121.
- Martins, P. N., & Sudarmo. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 3(1), 55–66.
- Rohayati, T. (2024). Integrating human resources management and digital competencies as a strategic approach. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(1), 88–97.
- Septiadi, M. A. (2024). Competency-based human resources development: Strategies and challenges. *Journal of Contemporary Studies in Public Institutions*, 2(1), 15–27.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kualitatif* (Edisi ke-5). Bandung: Alfabeta.
- Aji, B. A. (2024). *Human Resource Competency Development in Facing the Era of Globalization and Digitalization*. *Research Horizon*, 4(1), 45–56.
- Farawowan, F. F. (2025). *The Effectiveness of Competency-Based Training on Human Resource Performance*. *Management Studies Journal*, 5(2), 112–121.
- Martins, P. N., & Sudarmo. (2023). Strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. *Jurnal Mahasiswa Wacana Publik*, 3(1), 55–66.
- Rohayati, T. (2024). Integrating Human Resources Management and Digital Competencies as a Strategic Approach. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 6(1), 88–97.
- Septiadi, M. A. (2024). Competency-Based Human Resources Development: Strategies and Challenges. *Journal of Contemporary Studies in Public Institutions*, 2(1), 15–27.