

KONTAK

MEDIA INTERNAL

EDISI 2 - 2026

INSAN PEREMPUAN KAI BERTUMBUH BERSAMA PERUBAHAN

08

INSAN KAI

Membangun Masa Depan
Melalui Corporate University

10

MOTIVASI

Wanita Hebat
yang Melayani

30

WHAT'S ON

Gerbang Datar Baru
Perkuat Logistik Nasional

AKSES E-KONTAK
VIA RAILEO



SETARA DAN INKLUSIF

Setiap perusahaan memiliki budaya kerja yang membentuk cara orang-orang di dalamnya berpikir, bekerja, dan melayani. Budaya itulah yang pada akhirnya menentukan kualitas sebuah organisasi. Di KAI, budaya tersebut terus berkembang seiring perubahan zaman. Salah satu wajah perubahan itu terlihat dari semakin terbukanya ruang bagi perempuan untuk tumbuh, memimpin, dan mengambil peran di berbagai bidang pekerjaan.

Hari ini, perempuan KAI hadir di banyak profesi yang dahulu identik dengan laki-laki. Mereka bekerja di stasiun, ruang operasi, bidang teknik, teknologi informasi, hingga menduduki posisi-posisi strategis dalam kepemimpinan perusahaan. Kehadiran mereka bukan sekadar menambah keberagaman, tetapi memperkaya cara perusahaan melihat tantangan, mengambil keputusan, dan membangun budaya kerja yang saling menghargai. Ketika setiap insan diberi kesempatan yang sama untuk berkembang, organisasi pun tumbuh menjadi lebih kuat.

Perubahan itu tidak berhenti di lingkungan kerja. Budaya yang menghargai kesetaraan dan kepedulian kemudian tercermin dalam cara KAI melayani masyarakat. Berbagai layanan yang lebih ramah bagi perempuan, anak, lansia, dan penyandang disabilitas terus dikembangkan agar setiap pelanggan dapat melakukan perjalanan dengan rasa aman dan nyaman. Pada akhirnya, pelayanan yang baik memang selalu berawal dari orang-orang yang bekerja di baliknya.

Melalui edisi ini, *KONTAK* mengajak pembaca melihat perjalanan tersebut dari sudut yang berbeda. Kami menghadirkan kisah tentang perempuan-perempuan KAI yang berkarya di berbagai lini perusahaan, bagaimana lingkungan kerja yang semakin terbuka mendukung mereka untuk berkembang, serta bagaimana nilai-nilai itu diterjemahkan menjadi layanan yang semakin inklusif bagi masyarakat. Kami percaya, ketika setiap insan memiliki ruang untuk bertumbuh, perusahaan pun akan semakin siap menjawab harapan pelanggan.

Selamat Membaca

Redaksi KONTAK

Penerbit

Corporate Communication
PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Pemimpin Redaksi

Erni Sylviane Purba

Redaktur Pelaksana

Nova Adrian Nugraha

Wakil Redaktur Pelaksana

Suprpto, Ujang Rusen Permana,
Anwar Solikhin,
Bramantya Candrika

Staff Redaksi

Nurul Wulandari, M. Raihan Azhar Jauza,
Itang Fahrhan Syaefullah

Perwakilan Daerah

Humas Daop, Divre,
Anak Perusahaan & Afiliasi

Surat Izin Terbit

NO.276/DIT-JEN/PPG/STT/1976

Alamat Redaksi

Corporate Communication
PT Kereta Api Indonesia (Persero)
Jl. Perintis Kemerdekaan No.1,
Babakan Ciamis, Kec. Sumur
Bandung, Kota Bandung,
Jawa Barat 40117

Telp : (022) 4230031

Toka : 10436/7

Email : redaksi.kontak@kai.id

EDISI 2 - 2026



☰ DAFTAR ISI

2

Hello!

Setara
dan Inklusif

5

Priority

Bertumbuh
Bersama Perubahan

8

Insan KAI

Membangun Masa Depan
Melalui Corporate University

10

Motivasi

Wanita Hebat
yang Melayani

14

Info Kita

Ruang Aman
untuk Semua
Penumpang

16

Info Kita

Merayakan
Kartini
Lewat Kanvas
Yang Bergerak

17

Letter to CEO

18

Corporate Culture

Rezeki Itu
Kadang Bernama
Rekan Kerja

20

GO-Young

Perempuan Bergerak,
Perempuan Berdampak

22

Kesehatan

Apa Itu Framingham
Risk Score (FRS)
Yang Terdapat Di Hasil
Medical Check Up (MCU)?

24

ERM Corner

Mengelola Risiko
Perlintasan Sebidang
Di Tengah Kompleksitas
Kewenangan

26

HC News

Mengenal Kamus
dan Profil Kompetensi

28

Heritage

Semarang Poncol,
Stasiun yang Tumbuh
Bersama Zaman

30

What's On

Gerbong Datar Baru
Perkuat Logistik Nasional

32

Kabin Tawa

34

Jalan - Jalan

Menyusuri
Keindahan Alam
dari Perut Bumi

36

Insta KAI

38

Jeprat - Jepret

40

Asah Otak

41

ESG Spotlight

Komitmen KAI
Memberikan Layanan
yang Setara

► Insan Perempuan KAI

BERTUMBUH BERSAMA PERUBAHAN

Dulu, kehadiran perempuan di dunia perkeretaapian sering dianggap sebagai pelengkap. Hari ini, ceritanya jauh berbeda. Mereka hadir di berbagai profesi, ikut mengambil keputusan, membangun budaya kerja, dan membawa cara pandang baru yang akhirnya ikut dirasakan jutaan pelanggan KAI.

Kalau diminta menyebut profesi yang identik dengan dunia kereta api, kebanyakan orang mungkin akan langsung membayangkan masinis, petugas operasional, teknisi, atau pekerja lapangan. Selama bertahun-tahun, profesi-profesi tersebut memang lebih banyak diisi laki-laki. Bukan karena perempuan tidak mampu, tetapi karena dunia perkeretaapian sejak lama dipersepsikan sebagai lingkungan kerja yang keras, menuntut kesiapan fisik, dan penuh tantangan.

Persepsi itu perlahan berubah.

Hari ini, perempuan dapat dijumpai hampir di setiap lini organisasi KAI. Mereka melayani pelanggan di stasiun, mengatur perjalanan kereta dari ruang pengendali operasi, bekerja di bidang teknik, teknologi informasi, keuangan, hukum, komunikasi perusahaan, hingga mengelola sumber daya manusia.

Sebagian lain memegang jabatan strategis dan ikut menentukan arah kebijakan perusahaan.

Perubahan itu memang tidak berlangsung dalam semalam. Namun arahnya terlihat jelas.

Data KAI menunjukkan, hingga akhir 2025 perusahaan memiliki 29.585 pekerja. Sebanyak 1.687 di antaranya merupakan perempuan.

Jumlah tersebut memang belum sebesar pekerja laki-laki, tetapi terus





menunjukkan perkembangan dalam beberapa tahun terakhir.

Yang menarik, peningkatan itu tidak hanya terlihat dari sisi kuantitas. Perempuan kini juga hadir pada hampir seluruh jenjang organisasi, mulai dari pelaksana, supervisor, *assistant manager*, *senior manager*, *vice president*, hingga *executive vice president*.

Angka-angka itu mungkin tampak sederhana. Namun jika dilihat lebih jauh, data tersebut menggambarkan perubahan budaya yang sedang berlangsung di dalam perusahaan.

Ruang yang Semakin Terbuka

Di perusahaan seperti KAI, keberagaman bukan sekadar soal komposisi pegawai. Semakin beragam latar belakang orang-orang yang bekerja di dalamnya, semakin kaya pula cara perusahaan memahami kebutuhan masyarakat yang dilayaninya.

Karena itu, kehadiran perempuan di berbagai fungsi kerja memiliki arti yang lebih luas dibanding sekadar bertambahnya jumlah pegawai.

Di bidang operasional, mereka menjalankan tanggung jawab yang sama dengan rekan-rekan laki-lakinya. Standar kompetensi, sertifikasi, disiplin kerja, hingga tanggung jawab terhadap keselamatan perjalanan tetap berlaku sama. Hal serupa juga terlihat pada bidang-bidang lain yang selama ini lebih banyak diisi laki-laki.

Tidak ada jalur khusus. Tidak ada standar yang dipermudah.

Yang menjadi pembeda tetaplah kompetensi, integritas, dan kinerja.

Perubahan itu juga terlihat pada struktur kepemimpinan perusahaan. Salah satu anggota Direksi KAI saat ini adalah Atih Nurhayati, yang dipercaya mengemban amanah sebagai Direktur Sumber Daya Manusia. Kehadirannya menjadi gambaran bahwa ruang kepemimpinan di KAI semakin terbuka bagi perempuan yang memiliki kapasitas dan pengalaman.

Tak hanya itu, di berbagai daerah operasi, divisi, hingga kantor pusat, juga semakin banyak perempuan dipercaya memimpin unit kerja, mengelola tim, mengambil keputusan,



dan memastikan roda organisasi berjalan dengan baik. Mereka datang dari latar belakang profesi yang beragam, membawa pengalaman yang berbeda, sekaligus memperkaya cara organisasi melihat berbagai persoalan.

Keberagaman perspektif inilah yang kemudian menjadi salah satu kekuatan perusahaan. Berbagai studi manajemen menunjukkan bahwa organisasi dengan kepemimpinan yang lebih beragam cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memahami pelanggan, mengelola risiko, dan mengambil keputusan. Bagi perusahaan jasa seperti KAI, hal tersebut menjadi modal penting karena setiap hari perusahaan melayani jutaan orang dengan kebutuhan yang berbeda-beda.

Budaya yang Terus Bertumbuh

Membuka kesempatan tentu bukan satu-satunya pekerjaan rumah.

Lingkungan kerja juga harus mampu membuat setiap pekerja merasa aman, dihargai, dan memiliki kesempatan berkembang.

Dalam beberapa tahun terakhir, KAI terus memperkuat berbagai kebijakan yang mendukung pekerja perempuan. Perusahaan menyediakan ruang laktasi di berbagai lokasi

kerja, memperkuat perlindungan terhadap kekerasan dan pelecehan di lingkungan kerja, mengembangkan program kesehatan pekerja perempuan, hingga memperluas kesempatan pengembangan kompetensi dan karier.

Perhatian tersebut mendapat apresiasi dari berbagai pihak. Pada 2025, KAI menerima penghargaan *Best Woman Empowerment Company* atas komitmen perusahaan dalam mendukung pemberdayaan perempuan di lingkungan kerja. Sebelumnya, Komnas Perempuan juga memberikan penghargaan kepada KAI atas berbagai langkah yang dilakukan dalam membangun ruang kerja yang lebih aman dan bebas dari kekerasan.

Penghargaan tentu membanggakan. Namun yang lebih penting adalah budaya kerja yang terus bertumbuh. Ketika pekerja merasa dihargai dan memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang, mereka akan lebih leluasa memberikan kontribusi terbaiknya kepada perusahaan.

Dampaknya Terasa hingga ke Pelanggan

Perubahan di dalam organisasi ternyata ikut membentuk cara KAI melayani masyarakat.



Semakin banyak perspektif yang hadir dalam proses pengambilan keputusan membuat perusahaan lebih peka terhadap kebutuhan pelanggan, termasuk pelanggan perempuan.

Beberapa tahun terakhir, berbagai layanan yang lebih ramah perempuan terus dikembangkan. Salah satunya adalah *Female Seat Map* pada aplikasi *Access by KAI*. Lewat fitur ini, pelanggan perempuan dapat memilih tempat duduk yang berdekatan dengan sesama perempuan saat melakukan pemesanan tiket kereta antarkota. Fitur sederhana tersebut lahir dari kebutuhan nyata pelanggan yang menginginkan rasa aman dan nyaman selama perjalanan.

Perhatian serupa juga terlihat di stasiun dan dalam perjalanan kereta api. KAI menyediakan ruang laktasi, kursi prioritas dan pin khusus bagi ibu hamil, toilet yang terpisah antara laki-laki dan perempuan pada layanan kereta jarak jauh, area bermain anak di sejumlah stasiun, hingga fasilitas yang semakin ramah bagi penyandang disabilitas.

Dari sisi keamanan, perusahaan terus memperkuat sistem pengawasan melalui *CCTV Analytics*, integrasi *Command Center*, peningkatan standar penanganan laporan, serta kerja sama dengan Komnas Perempuan dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam menciptakan transportasi publik yang lebih aman bagi perempuan dan anak.

Perjalanan yang nyaman tidak hanya ditentukan oleh ketepatan waktu atau kebersihan kereta. Ada rasa aman yang juga perlu dijaga. Ada keyakinan bahwa setiap pelanggan dapat bepergian tanpa rasa khawatir. Di titik itulah budaya perusahaan dan kualitas layanan saling bertemu.

Kereta api terus bergerak menghubungkan kota demi kota. Bersamaan dengan itu, organisasi yang menggerakkannya juga terus bertumbuh. Di dalam perjalanan tersebut, perempuan bukan lagi sekadar bagian dari cerita. Mereka ikut menentukan ke mana arah perjalanan itu dibawa. ➡



► **Ida Hidayati Hudyana**
EVP of KAI Corporate University

Membangun MASA DEPAN Melalui CORPORATE UNIVERSITY

Baginya, Corporate University bukan sekadar tempat menyelenggarakan pelatihan, melainkan mitra strategis yang memastikan setiap proses pembelajaran memberikan dampak nyata bagi kemajuan perusahaan

Perubahan besar tidak selalu dimulai dari teknologi atau pembangunan infrastruktur. Di KAI, salah satu transformasi penting justru terjadi pada cara perusahaan membangun manusianya. Perubahan ini turut menggeser pola pendidikan dan pelatihan di dalam perusahaan, dari sekadar memenuhi kebutuhan kompetensi menjadi bagian dari strategi bisnis.

Perjalanan perubahan tersebut menjadi bagian dari kiprah Ida Hidayati Hudyana. Setelah memimpin Pusat Pendidikan dan Pelatihan (Pusdiklat) KAI pada 2020 dan mengemban penugasan di unit lain, pada 2024 ia kembali untuk memimpin transformasi Pusdiklat menjadi KAI Corporate University, pusat pengembangan talenta bagi seluruh insan KAI Group. "Dulu pendidikan dan pelatihan lebih berorientasi memenuhi kebutuhan rutin dan kepatuhan terhadap aturan. Sekarang kami ingin memastikan setiap pembelajaran benar-benar mendukung strategi bisnis perusahaan," ucap Ida.

Dari Pusdiklat Menuju Corporate University

Menurut Ida, perubahan dari Pusdiklat menjadi Corporate University bukan sekadar pergantian nama. Yang berubah adalah cara perusahaan memandang pendidikan dan pelatihan pekerja sebagai mitra dalam mendukung kesuksesan bisnis perusahaan. Perubahan paradigma tersebut diwujudkan melalui adopsi pengelolaan manajemen pendidikan universitas ke dalam manajemen pendidikan dan pelatihan korporasi.

Pada Corporate University, Pengembangan pembelajaran (*learning and development*) kini dibagi ke dalam lima akademi yang masing-masing dipimpin seorang dekan. Setiap akademi bertanggung jawab menyusun kurikulum, mengembangkan materi, hingga memastikan kompetensi yang dibangun selaras dengan kebutuhan bidangnya yang berkolaborasi dengan berbagai unsur seperti unit lain (sebagai *learning business partner*) dan *learning partner* terkait.

Transformasi ini juga menghadirkan sistem pembelajaran yang lebih fleksibel. Pelatihan tidak lagi bergantung pada satu lokasi, tetapi dapat diselenggarakan di berbagai *Campus* (Agus Suroto Dago, Laswi, Ascep Sunarto Palembang, Sofyan Hadi Bekasi, Darman Prasetyo Yogyakarta) dengan standar kurikulum, fasilitas, dan kualitas pengajar yang sama dan terkontrol oleh *Academy* pemilik program.

Di saat yang sama, KAI membangun ekosistem pembelajaran digital melalui *Learning Management System* (LMS) dan *Knowledge Management System* (KMS). Pengetahuan para ahli mulai didokumentasikan dan dibagikan agar tetap menjadi aset perusahaan, bahkan ketika mereka memasuki masa purna tugas. "Banyak orang pintar di KAI, tapi sering kali ketika mereka pensiun, ilmunya ikut hilang. Melalui KMS, kami menyerap pengetahuan tersebut dan menyistemkannya. Di KMS, kami juga berkolaborasi dengan berbagai institusi pendidikan." Ia menambahkan, *Corporate University* juga mendorong lahirnya budaya *self-learning*. Insan KAI didorong untuk terus mengembangkan kompetensinya secara mandiri melalui berbagai *platform* digital, sekaligus berbagi pengetahuan sebagai bagian dari pengembangan talenta perusahaan.

"Kami berharap *Corporate University* menjadi "pabrik" talenta bagi KAI, yakni menyiapkan talenta-talenta unggul di industri kereta api yang bisa bersaing dengan kebutuhan dan tuntutan perubahan," imbuhnya.

Memberikan Dampak bagi Bisnis KAI

Lebih jauh, perempuan yang gemar olahraga lari ini menuturkan, keberhasilan *Corporate University* tidak hanya diukur dari banyaknya pelatihan yang diselenggarakan, tetapi juga dari dampak terhadap perusahaan. Melalui *Learning Governance Board* (LGB) yang melibatkan seluruh direktorat, *Corporate University* menyelaraskan strategi pembelajaran dengan arah bisnis perusahaan. Forum ini menetapkan tema utama pembelajaran, program prioritas, hingga kebutuhan sumber daya agar setiap pelatihan benar-benar mendukung pencapaian target perusahaan.

Untuk 2027, misalnya, KAI menetapkan tema *Sustainable Business Through Safety and Operational Excellence*. Tema tersebut kemudian

diterjemahkan ke dalam berbagai program pembelajaran sesuai kebutuhan masing-masing direktorat, mulai dari operasional, keselamatan, pemasaran, keuangan, hingga pengelolaan sumber daya manusia.

"Ke depan, *Corporate University* juga tengah membangun sistem untuk mengukur *return on training investment*, sehingga kontribusi pendidikan terhadap peningkatan kinerja perusahaan dapat diukur secara lebih nyata."

Menjadi Center of Excellence

Transformasi yang dijalankan hari ini menjadi fondasi menuju cita-cita yang lebih besar. Ida berharap KAI *Corporate University* berkembang menjadi *center of excellence*, bukan hanya bagi Insan KAI, tetapi juga bagi industri perkeretaapian di tingkat nasional hingga Asia Tenggara. Selama ini KAI banyak belajar dari berbagai lembaga dan operator kereta api dunia. Ke depan, ia berharap arah itu berbalik: KAI menjadi tempat belajar bagi insan perkeretaapian dari berbagai negara melalui sumber daya manusia, kurikulum, hingga fasilitas pembelajaran yang terus dikembangkan.

Di pengujung masa pengabdianya, Ida berpesan agar setiap Insan KAI tetap memiliki semangat untuk belajar, bertumbuh dan membangun budaya belajar mandiri (*Self Learning Culture*) termasuk pekerjaan maupun penugasan yang diberikan. Menurutnya, pembelajaran tidak boleh berhenti pada penugasan atau kewajiban, tetapi harus lahir dari kesadaran untuk terus berkembang.

"Jangan lupa belajar, jangan hanya belajar karena penugasan, tetapi mari kita tingkatkan kesadaran untuk belajar secara mandiri," ucapnya. ➡



WANITA HEBAT

*yang
Melayani*

Oleh: Parlindungan Marpaung

Kehebatan seorang wanita bukan ditentukan oleh kecantikan, kepandaian, atau apa yang dimilikinya. Kehebatan seorang wanita terlihat dari kesediaannya melayani, menolong, dan berkorban bagi orang lain.

Suatu kali, setelah berhasil membangun sebuah kastil kerajaan yang megah, seorang raja mengadakan pesta syukuran. Ia mengundang semua orang yang telah berjasa dalam pembangunan kastil tersebut, mulai dari arsitek, penyandang dana, hingga para buruh bangunan. Pembangunan kastil berlangsung bertahun-tahun. Beberapa pekerja bahkan meninggal dunia sebelum pekerjaan selesai. Untuk menghormati jasa mereka, sang raja turut mengundang ahli warisnya agar menerima penghargaan.

Setelah semua berdiri berbaris di hadapannya, sang raja kembali bertanya kepada seluruh tamu, "Apakah masih ada yang belum

dipanggil?" Ia tidak ingin ada seorang pun yang terlewat menerima ucapan terima kasih pada hari yang bersejarah itu.

Ruangan sejenak hening. Orang-orang saling berpandangan, bertanya-tanya siapa lagi yang belum disebut.

Tiba-tiba seorang pengemudi pedati mengangkat tangan.

"Tuanku, ada seorang nenek tua yang buta dan tinggal seorang diri di tepi hutan. Setiap kali saya mengangkut batu untuk pembangunan kastil dan melewati rumahnya, nenek itu selalu meraba mulut sapi penarik pedati, menarik tali kekangnya, lalu menyuapkan segenggam rumput ke mulut sapi tersebut. Setiap kali kami lewat, ia selalu melakukan hal yang sama."

Mendengar cerita itu, sang raja segera memerintahkan agar nenek tersebut dijemput. Pada pesta syukuran itu, ia didudukkan di samping sang raja sebagai orang yang layak menerima penghargaan.

Kehebatan seorang wanita bukan ditentukan oleh kecantikan, kepandaian, atau apa yang dimilikinya. Kehebatan seorang wanita terlihat dari kesediaannya melayani, menolong, dan berkorban bagi orang lain.

RA Kartini telah menunjukkan teladan itu. Dalam kesederhanaannya, ia memberikan hidupnya untuk orang lain, bahkan bagi bangsa dan negara.

Kita juga diingatkan pada perkataan Mahatma Gandhi, "Cara terbaik menemukan diri kita adalah dengan mengabdikan diri untuk melayani orang lain."

Ada pula ungkapan seorang filsuf yang mengatakan bahwa tidak ada orang jatuh miskin karena berbuat baik, tetapi banyak orang menyesal di masa tua karena terlalu sering menahan kebaikan yang sebenarnya bisa dilakukan.

Perbuatan baik bukan hanya menunjukkan bagaimana kita memperlakukan orang lain. Perbuatan itu juga memperlihatkan siapa diri kita sesungguhnya. Karena itu, jangan menunda kesempatan untuk berbuat baik.

Sering kali, ketika kita baru berniat menolong, kesempatan itu sudah lewat atau orang lain telah lebih dahulu melakukannya.

Wanita diciptakan dengan talenta dan keunikan yang berbeda dari pria. Dalam banyak hal, mereka memiliki ketangguhan



psikologis dan daya tahan mental yang luar biasa. Kekuatan itu bertumpu pada kasih sayang, terutama kepada orang-orang yang mereka cintai.

Masih teringat beberapa waktu lalu ketika media sosial ramai memberitakan seorang ibu yang berhasil mengangkat sebagian bodi mobil demi menyelamatkan kaki anaknya yang terlindas ban. Sang anak selamat, sementara ibunya sendiri heran bagaimana ia mampu melakukan hal tersebut.

Kasih sayang sering kali memunculkan kekuatan yang bahkan tidak pernah disadari sebelumnya.

Di balik itu, perempuan juga memiliki harapan yang kuat. Harapan membuat mereka mampu bertahan menghadapi perubahan dan kesulitan. Karena itu, ketika kita melihat seorang wanita tersenyum dan tertawa, bukan berarti hidupnya bebas dari persoalan.

Mereka tetap memiliki masalah, tetapi harapan dan kekuatan yang dimiliki sering kali lebih besar daripada masalah yang dihadapi. John C. Maxwell pernah mengatakan bahwa orang-orang yang memiliki harapan akan selalu menemukan alasan untuk terus melangkah.

Kehadiran seorang wanita, terlebih seorang ibu, memberi jiwa dan warna bagi sebuah rumah. Rumah tanpa ibu terasa berbeda. Seorang ibu bisa menggantikan banyak peran, tetapi tidak ada yang benar-benar mampu menggantikan dirinya.

Karena itu, anggapan bahwa ibu rumah tangga tidak bekerja tentu kurang tepat. Jika pekerjaan formal rata-rata berlangsung delapan hingga sepuluh jam sehari, pekerjaan seorang ibu sering kali berlangsung sepanjang hari tanpa mengenal jam kerja.

Semakin ia menjalani perannya dengan rasa syukur, semakin besar pula ketangguhan yang terbentuk.

Tidak mengherankan jika seorang ibu sering disebut sebagai *Master of Multitasking*. Ia mampu mengurus banyak hal dalam waktu yang bersamaan. Bagi perempuan yang juga berkarier, kemampuan mengatur prioritas menjadi modal yang sangat berharga. Mereka belajar menyeimbangkan tanggung jawab pekerjaan dengan keluarga, sekaligus tetap memberi perhatian kepada orang-orang yang mereka cintai.

Kemampuan inilah yang membuat banyak perempuan lebih peka membaca perubahan dan mampu menyesuaikan diri dengan cepat.

Peter Drucker pernah mengatakan bahwa seseorang akan semakin kuat ketika berani menghadapi kenyataan (*facing reality*). Orang yang tidak lari dari masalah akan semakin terlatih menghadapi tantangan yang lebih besar.

Ketika menghadapi persoalan, banyak perempuan memilih tidak sibuk membenarkan diri atau menyalahkan keadaan. Mereka berusaha mengambil tanggung jawab, mencari jalan keluar, dan baru meminta bantuan ketika benar-benar membutuhkannya.



Semangat yang sama juga dapat kita lihat pada banyak Insan KAI. Di balik pelayanan yang diberikan kepada pelanggan, ada perempuan-perempuan yang setiap hari menjalankan berbagai profesi, mulai dari petugas pelayanan, kondektur, masinis, petugas operasi, tenaga teknik, hingga pekerja di berbagai fungsi pendukung perusahaan. Mereka bekerja dengan dedikasi, tetap menjalankan peran di keluarga, sekaligus terus mengembangkan diri.

Semangat melayani yang mereka tunjukkan menjadi bagian penting dari budaya kerja KAI. Pelayanan yang baik selalu lahir dari kepedulian terhadap orang lain, dan nilai itu tidak mengenal jabatan maupun profesi. Di tengah perubahan yang berlangsung begitu cepat, ada beberapa hal yang dapat terus dilakukan perempuan untuk meneruskan semangat RA Kartini.

Pertama, terus belajar. Dunia tidak pernah berhenti mengajarkan hal-hal baru.

Pengalaman hidup, pelatihan, buku, maupun para mentor selalu menyediakan ruang untuk berkembang. Kedua, menjaga kesehatan. Tubuh yang sehat menjadi bekal penting untuk tetap berkarya dan melayani.

Ketiga, aktif dalam komunitas yang positif. Di dalamnya ada ruang untuk saling belajar, berbagi pengalaman, dan saling menguatkan. Keempat, tetap dekat dengan Tuhan melalui ibadah serta memperbanyak kegiatan sosial dan berbagi kepada sesama.

Semoga perempuan-perempuan Indonesia, khususnya perempuan KAI, terus tumbuh menjadi pribadi yang tangguh, peduli, dan mampu menghadapi perubahan dengan hati yang tetap penuh semangat melayani, menuju Indonesia Emas.



RUANG AMAN UNTUK SEMUA PENUMPANG

KAI terus memperkuat layanan yang ramah perempuan, anak, dan penyandang disabilitas agar setiap perjalanan terasa lebih aman, nyaman, dan inklusif.

Naik kereta api kini sudah menjadi bagian dari rutinitas banyak orang. Ada yang berangkat bekerja setiap pagi, pulang ke kampung halaman saat libur panjang, atau bepergian bersama keluarga di akhir pekan. Apa pun tujuan perjalanannya, setiap pelanggan tentu ingin merasakan hal yang sama: aman, nyaman, dan dihargai selama berada di stasiun maupun di dalam kereta.

Kebutuhan itu terus menjadi perhatian KAI. Di tengah jumlah pelanggan yang terus bertambah, KAI memperkuat berbagai layanan agar perjalanan dapat dinikmati oleh semua kalangan, mulai dari perempuan, anak-anak, ibu hamil, lansia, hingga penyandang disabilitas. Pengembangan layanan dilakukan dengan menyesuaikan kebutuhan pelanggan yang semakin beragam.



Selama Januari hingga Maret 2026, KAI Group melayani 128.055.072 pelanggan, meningkat 9,97 persen dibandingkan periode yang sama tahun sebelumnya. Pertumbuhan terlihat hampir di seluruh layanan. Kereta Api Jarak Jauh dan Lokal melayani 14.515.350 pelanggan, naik 18,40 persen, sedangkan Commuter Line melayani 101.382.889 pelanggan, atau meningkat 8,11 persen.

Tingginya mobilitas tersebut menunjukkan bahwa kereta api semakin menjadi bagian dari kehidupan masyarakat. Setiap hari, jutaan orang mengandalkan layanan KAI untuk berangkat bekerja, bersekolah, menjalankan aktivitas usaha, hingga kembali ke rumah. Kondisi itu mendorong perusahaan untuk terus memperhatikan kualitas pelayanan, termasuk menciptakan rasa aman yang dapat dirasakan pelanggan sejak memasuki stasiun hingga tiba di tujuan.

Layanan lain juga mencatat pertumbuhan yang positif. LRT Jabodebek melayani 7.754.946 pelanggan, KAI Bandara 1.755.275 pelanggan, LRT Sumsel 1.084.242 pelanggan, Whoosh 1.408.815 pelanggan, serta KA Makassar–Parepare 75.421 pelanggan pada triwulan pertama 2026.

Fitur Female Seat Map

Seiring meningkatnya mobilitas, berbagai fasilitas terus dikembangkan. Pelanggan perempuan dapat memanfaatkan kereta khusus wanita pada layanan Commuter Line dan LRT Jabodebek pada waktu tertentu. Untuk perjalanan jarak jauh, toilet pria dan wanita dipisahkan agar pengguna merasa lebih nyaman. Sementara itu, aplikasi Access by KAI telah dilengkapi *fitur female seat map* yang memungkinkan pelanggan perempuan memilih tempat duduk berdekatan dengan sesama perempuan.

Perhatian yang sama juga diberikan kepada ibu hamil dan keluarga yang bepergian bersama anak. Kursi prioritas, loket khusus, hingga pin bagi ibu hamil tersedia di sejumlah layanan. Di berbagai stasiun, KAI telah menyediakan 120 ruang laktasi. Beberapa stasiun juga dilengkapi *kids play area*, sehingga anak-anak memiliki ruang bermain sebelum keberangkatan.

Bagi penyandang disabilitas, berbagai fasilitas terus diperluas. *Guiding block, ramp, lift* di stasiun-stasiun besar, hingga kursi prioritas menjadi bagian dari upaya menciptakan layanan yang lebih mudah diakses oleh semua pelanggan.

Dari sisi keamanan, pengawasan juga terus diperkuat. KAI mengembangkan sistem yang mengintegrasikan Command Center dengan Contact Center, menyempurnakan prosedur operasional, serta memanfaatkan teknologi *CCTV Analytics* di stasiun maupun di dalam kereta untuk membantu proses pemantauan.

KAI juga memberi perhatian serius terhadap pencegahan pelecehan seksual. Selama Januari hingga Maret 2026 tercatat 20 laporan terkait pelecehan seksual di layanan Commuter Line. Setiap laporan ditindaklanjuti melalui pendampingan kepada korban, penegakan aturan, serta proses hukum apabila diperlukan. Di saat yang sama,

pelanggan terus diajak menjaga ruang bersama agar tetap aman, saling menghormati, dan nyaman bagi siapa pun yang menggunakan layanan kereta api.

Kereta api adalah ruang publik yang digunakan jutaan orang setiap hari. Karena itu, menciptakan perjalanan yang inklusif bukan hanya soal menyediakan fasilitas, tetapi juga membangun lingkungan yang membuat setiap pelanggan merasa terlindungi dan dihargai selama perjalanan. Dengan pendekatan tersebut, rasa aman dan nyaman diharapkan menjadi bagian yang tak terpisahkan dari pengalaman menggunakan layanan KAI.



MERAYAKAN KARTINI LEWAT KANVAS YANG BERGERAK

Kolaborasi KAI, Kementerian Ekonomi Kreatif, dan Erika Richardo membawa karya seni ke badan kereta, menjadikan perjalanan antarkota sebagai ruang apresiasi bagi kreativitas Indonesia.

Hari Kartini tahun ini dirayakan dengan cara yang berbeda. Bukan di galeri atau ruang pameran, melainkan di atas rangkaian kereta api yang setiap hari menghubungkan berbagai kota. PT Kereta Api Indonesia (Persero) bersama Kementerian Ekonomi Kreatif menggandeng seniman muda Erika Richardo untuk menghadirkan karya seni yang diaplikasikan langsung pada badan kereta relasi Jakarta–Surabaya.

Kereta dengan balutan karya tersebut diperkenalkan kepada publik pada 21 April 2026. Rute Jakarta–Surabaya dipilih karena menjadi salah satu lintas dengan tingkat mobilitas yang tinggi. Dengan begitu, karya seni tidak hanya dinikmati oleh kalangan tertentu, tetapi juga oleh masyarakat yang menggunakan kereta api dalam aktivitas sehari-hari. Kolaborasi ini mempertemukan tiga kekuatan yang saling melengkapi. Erika Richardo menghadirkan sentuhan artistiknya yang dikenal luas di kalangan generasi muda. KAI menyediakan media yang bergerak melintasi berbagai daerah, sementara Kementerian Ekonomi Kreatif membuka ruang yang lebih luas agar karya kreatif Indonesia dapat hadir di ruang publik.

Bagi Erika, proyek ini menjadi kesempatan membawa karya yang selama ini banyak dikenal di dunia digital ke pengalaman yang lebih dekat dengan masyarakat. "Aku ingin karya ini bisa hadir di perjalanan banyak orang. Harapannya, orang yang melihat bisa merasa lebih dekat dengan kreativitas Indonesia," ujar Erika. Pandangan serupa disampaikan Wakil Menteri Ekonomi Kreatif Irene Umar. Menurutnya, kolaborasi seperti ini memberi peluang yang lebih besar bagi para kreator lokal untuk memperkenalkan karya mereka kepada masyarakat luas.



"Kolaborasi seperti ini membuka akses yang lebih luas bagi talenta kreatif Indonesia untuk hadir di ruang publik dan menjangkau masyarakat secara langsung," kata Irene.

Bagi KAI, kehadiran karya seni pada rangkaian kereta menjadi bagian dari pengembangan pengalaman pelanggan. Perjalanan tidak lagi sebatas berpindah dari satu kota ke kota lain, tetapi juga menghadirkan kesempatan untuk menikmati karya kreatif yang lahir dari anak bangsa.

Direktur SDM dan Kelembagaan KAI Atih Nurhayati mengatakan bahwa kolaborasi ini selaras dengan semangat perusahaan untuk terus membuka ruang bagi kreativitas dan kolaborasi.

"Momentum Hari Kartini menjadi ruang untuk menghadirkan kolaborasi yang lebih terbuka dan inklusif. KAI ingin menghadirkan perjalanan yang semakin dekat dengan kehidupan dan kreativitas masyarakat," ujarnya.

Tidak hanya menampilkan karya utama Erika Richardo, rangkaian kereta juga dihiasi karakter-karakter IP lokal seperti Starla dari Sekuya, Miyu dari Halomiyu, Ripple, dan Dripsy. Kehadiran karakter tersebut menambah warna pada perjalanan sekaligus memperkenalkan kekayaan karya kreatif Indonesia kepada masyarakat yang lebih luas.

LETTER TO CEO

Hingga Akhir Juni lalu, Insan KAI menyampaikan ide, gagasan, dan usulan menarik. Ini beberapa di antaranya.

Pak DZ, Bobby Rasyidin, menyambut setiap ide dan gagasan yang disampaikan oleh Insan KAI melalui platform WhatsApp dan email CEO.



Saya ingin menyampaikan apresiasi dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pekerja atas masukan serta saran membangun yang telah diberikan. Setiap ide, gagasan, dan perhatian yang diberikan menjadi energi positif bagi kita semua untuk terus membawa KAI menjadi lebih maju.

Let's make KAI to be national integrated logistic solution and be world-class operator.



Berikut beberapa ide, gagasan, dan usulan menarik Insan KAI yang terkumpul hingga akhir Juni ini:



Kita memerlukan penguatan kebijakan keamanan informasi dengan membatasi publikasi konten yang menampilkan area dan prosedur operasional vital perkeretaapian di media sosial. Kita juga perlu mengedepankan konten pelayanan dan fasilitas kepada pelanggan.



Perlu mendorong penanganan perlintasan sebidang yang lebih tegas melalui peningkatan sosialisasi kepada masyarakat, penertiban bangunan liar di sekitar jalur rel, serta evaluasi bersama pemerintah daerah terhadap akses jalan yang melintasi rel demi mendukung keselamatan dan kelancaran operasional kereta api.



REZEKI ITU KADANG BERNAMA REKAN KERJA

Ada orang yang membuat pekerjaan terasa lebih berat. Tetapi banyak juga orang yang membuat hari yang melelahkan terasa lebih ringan hanya karena ia berada di tim yang sama dengan kita.

Banyak orang bilang, kita baru menyadari betapa berharganya sesuatu ketika sesuatu itu sudah tidak lagi ada di dekat kita. “Sesuatu” itu bisa apa saja. Hal-hal kecil yang mungkin kita anggap remeh sehari-hari, atau sosok orang lain yang kerap kita abaikan keberadaannya. Namun, saat mereka pergi, hilang dari lingkungan kita, barulah kita merasa kehilangan. Kita lantas menyadari bahwa sesuatu atau seseorang tersebut ternyata memiliki arti yang bernilai untuk kita. Demikian juga di lingkungan kerja. Di dalam dunia kerja, kita tidak hidup soliter. Setiap orang merupakan bagian dari sebuah sistem

besar. Ada tim, ada rekan kerja. Dan kita mungkin kerap mengabaikan keberadaan mereka.

Kita kerap kali mengukur rezeki dari angka di rekening atau besarnya penghasilan. Padahal, rezeki juga bisa hadir dalam bentuk yang lain. Rekan kerja yang bersedia membantu ketika kita kebingungan, atasan yang memberi ruang untuk belajar, atau teman satu tim yang menyemangati ketika hasil pekerjaan belum sesuai harapan, juga merupakan rezeki yang patut kita syukuri. Nilainya memang tidak bisa dihitung, tetapi dampaknya amat terasa.





Kolaborasi menjadi Jalan untuk Bertumbuh

Harap diingat, lingkungan kerja yang sehat bukan berarti lingkungan kerja yang bersih dari perbedaan pendapat. Justru salah satu indikator tim yang baik adalah munculnya pendapat-pendapat berbeda. Perbedaan ini akan menjadi ruang untuk saling melengkapi. Setiap orang membawa pengalaman, sudut pandang, dan kemampuannya masing-masing, untuk kemudian dielaborasi bersama. Ketika semuanya dipertemukan dengan rasa saling menghargai, pekerjaan yang rumit pun terasa lebih mudah dijalani.

Kemudian, ada kalanya juga kita akan mengalami masa-masa berat. Target menumpuk, tekanan meningkat. Bahkan, bukan tak mungkin persoalan pribadi juga ikut terbawa ke tempat kerja. Dalam situasi seperti itu, kehadiran rekan kerja yang mau mendengarkan atau sekadar berkata, "Saya bantu, ya," sering kali menjadi suntikan energi baru untuk kembali melangkah. Dukungan-dukungan semacam ini merupakan rezeki yang penuh berkah!

Di KAI, semangat kolaborasi menjadi bagian penting dalam budaya kerja. Ia menjadi jalan untuk kita tumbuh bersama. Tidak ada keberhasilan yang dibangun oleh satu orang saja. Ia merupakan hasil kerja bersama. Setiap orang memiliki peran pentingnya masing-masing.

RAGAM CARA BERKOLABORASI MENYENANCKAN DENGAN REKAN KERJA

Mungkin kita tidak bisa memilih semua situasi yang datang dalam pekerjaan. Namun, kita selalu bisa memilih untuk menjadi rekan kerja yang baik bagi orang lain: hadir ketika dibutuhkan, berbagi pengetahuan, memberi apresiasi, dan tak ragu menawarkan bantuan.



Saling mendengarkan

Kolaborasi yang baik dimulai dari kemauan untuk mendengar. Beri ruang bagi setiap anggota tim untuk menyampaikan ide dan pendapatnya sebelum mengambil keputusan.



Berbagi pengetahuan

Tidak semua orang memiliki pengalaman yang sama. Membagikan informasi, tips, atau cara kerja yang lebih efektif akan membantu tim berkembang bersama.



Menghargai kontribusi sekecil apa pun

Ucapan sederhana seperti "terima kasih" atau "kerja bagus" bisa meningkatkan semangat kerja dan membuat setiap orang merasa dihargai.



Tidak ragu menawarkan bantuan

Saat melihat rekan sedang kewalahan, tawarkan bantuan jika memungkinkan. Budaya saling membantu akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif.



Fokus pada solusi, bukan mencari siapa yang salah

Perbedaan pendapat dan kesalahan adalah hal yang wajar. Tim yang solid memilih mencari jalan keluar daripada saling menyalahkan.



Rayakan keberhasilan bersama

Keberhasilan tim adalah hasil kerja banyak orang. Meluangkan waktu untuk merayakan pencapaian, sekecil apa pun, dapat mempererat hubungan antaranggota tim.

► She Moves KAI Forward

PEREMPUAN BERGERAK, PEREMPUAN BERDAMPAK

“Perempuan bukan hanya bagian dari perjalanan. Lebih dari itu, perempuan merupakan penggerak di dalamnya.”



Dulu ada anggapan bahwa dunia perkeretaapian identik dengan pekerjaan yang keras, penuh tantangan, dan didominasi laki-laki. Namun, hari ini cobalah tengok lingkungan kerja kita. Pemandangan di lingkungan KAI menunjukkan cerita yang berbeda. Di stasiun, di ruang kendali, di lapangan, bahkan hingga di jajaran Direksi, ada begitu banyak perempuan yang hadir mengambil peran dengan kompetensi dan dedikasi yang sama.

Tugas dan tanggung jawab para perempuan KAI tak berbeda dengan rekan kerja laki-laki. Mereka memeriksa pekerjaan dengan teliti, melayani pelanggan dengan sepenuh hati, memastikan perjalanan berjalan sesuai prosedur, hingga mengambil keputusan penting sesuai bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Semua dilakukan sebagai bagian dari profesionalisme. Bukan untuk membuktikan bahwa perempuan mampu, melainkan karena mereka memang memiliki kemampuan untuk melakukannya.

Perempuan Penggerak

Kehadiran Insan Perempuan di KAI memberi warna tersendiri dalam budaya kerja perusahaan. Ketelitian, kepedulian, kemampuan membangun komunikasi, serta kemauan untuk terus belajar menjadi bekal yang memperkuat kerja tim di berbagai unit.

Hampir di semua lini, bisa kita temukan jejak kiprah Insan Perempuan KAI. Artinya, peluang berkarya di KAI tidak pernah dibatasi oleh jenis pekerjaan tertentu. Yang menjadi ukuran adalah kompetensi, integritas, kemauan belajar, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan pun terus membuka ruang agar setiap pekerja dapat berkembang. Berbagai pelatihan, program pengembangan kompetensi, hingga kesempatan memperluas pengalaman kerja menjadi bekal agar setiap Insan KAI siap menghadapi tantangan yang terus berubah.



Jangan Batasi Mimpi

Bagi perempuan muda yang baru memulai karier, rasa ragu adalah hal yang wajar. Merasa belum cukup berpengalaman, takut melakukan kesalahan, atau khawatir tidak mampu menghadapi tantangan merupakan pengalaman yang hampir pernah dirasakan setiap profesional.

Yang membedakan adalah keberanian untuk tetap melangkah.

Pengalaman tidak datang lebih dulu. Pengalaman dibangun dari kesempatan yang berani diambil. Setiap penugasan baru, setiap pelatihan, setiap tantangan yang berhasil dilewati akan menambah kemampuan sekaligus kepercayaan diri.

Dunia kerja saat ini juga berubah jauh lebih cepat dibanding beberapa tahun lalu. Teknologi berkembang, cara bekerja terus berubah, dan kebutuhan pelanggan semakin dinamis. Karena itu, kemampuan belajar menjadi modal yang jauh lebih penting daripada sekadar merasa sudah bisa.

Perempuan muda KAI memiliki kesempatan yang sama untuk terus tumbuh. Selama mau belajar, terbuka terhadap masukan, dan bersedia keluar dari zona nyaman, peluang akan selalu terbuka.

Melangkah Bersama Masa Depan

Semangat Kartini tidak berhenti pada keberanian membuka akses pendidikan bagi perempuan. Semangat itu hidup setiap kali perempuan berani mengambil kesempatan, mengembangkan diri, dan memberi manfaat lewat pekerjaan yang dijalankan.

Semangat itulah yang hari ini dapat ditemui di lingkungan KAI. Ada perempuan-perempuan muda yang datang membawa ide baru, semangat baru, dan cara pandang baru. Mereka bekerja bersama rekan-rekan satu tim, saling belajar, saling mendukung, lalu tumbuh menjadi pribadi yang semakin matang.

Masih banyak tantangan yang akan dihadapi. Masih banyak ruang yang bisa dijelajahi. Namun satu hal tetap sama: masa depan selalu berpihak kepada mereka yang mau terus belajar dan tidak takut mencoba.

**AYO TETAP
BERGERAK, TETAP
BERDAMPAK!!!**



APA ITU FRAMINGHAM RISK SCORE (FRS) YANG TERDAPAT DI HASIL MEDICAL CHECK UP (MCU)?

•• Oleh: Unit Kesehatan DAOP 2 Bandung

Penyakit kardiovaskular masih menjadi salah satu tantangan kesehatan terbesar di Indonesia. Kementerian Kesehatan menegaskan bahwa tingginya beban penyakit jantung di Indonesia berkaitan erat dengan faktor-faktor risiko yang dapat dimodifikasi, seperti merokok, hipertensi, obesitas, diabetes, pola makan yang tidak sehat, dan kurangnya aktivitas fisik. Pada 2023, pembiayaan JKN untuk penyakit kardiovaskular menjadi yang terbesar, mencapai Rp22,8 triliun. Fakta ini menunjukkan bahwa pendekatan pencegahan dan deteksi dini harus menjadi prioritas, bukan sekadar pelengkap layanan kuratif.

Medical Check Up (MCU) menjadi salah satu pendekatan untuk pencegahan penyakit kardiovaskular. Dalam pelaksanaan MCU, *Framingham Risk Score (FRS)* menjadi salah satu alat penilaian yang penting. FRS pada dasarnya adalah model penilaian risiko yang digunakan untuk memperkirakan kemungkinan terjadinya kejadian kardiovaskular dalam 10 tahun ke depan. Model ini berkembang dari *Framingham Heart Study* dan menggunakan faktor-faktor klinis yang sangat akrab dalam praktik sehari-hari, seperti usia, jenis kelamin, tekanan darah sistolik, kebiasaan merokok, diabetes, kolesterol total, dan HDL. Dengan kata lain, FRS mengubah data pemeriksaan yang sering



dianggap “angka biasa” menjadi estimasi risiko yang lebih bermakna secara klinis.

Nilai utama FRS bukan terletak pada kemampuannya “mendiagnosis” penyakit jantung, melainkan pada kemampuannya mengidentifikasi siapa yang tampak sehat tetapi sebenarnya mulai mengarah ke risiko yang lebih tinggi. Inilah alasan mengapa FRS sangat relevan bila dikaitkan dengan *Medical Check Up* (MCU). MCU tidak seharusnya berhenti pada kumpulan hasil laboratorium, melainkan harus sampai pada interpretasi: apakah seseorang berisiko rendah, sedang, atau tinggi, dan apa tindak lanjut yang perlu dilakukan. Dengan adanya metode tersebut, harapannya penyakit jantung dapat dicegah secara dini pada populasi yang berisiko tinggi.

Pemeriksaan lanjutan tetap penting, tetapi tidak semua orang membutuhkannya pada tahap awal. Pemeriksaan EKG dapat menjadi pemeriksaan awal yang umum pada MCU kardiovaskular, sedangkan *treadmill* bermanfaat untuk mendeteksi risiko penyakit jantung, menilai kapasitas fungsional, dan dapat menjadi salah satu modalitas MCU rutin pada kelompok tertentu. Pemeriksaan lanjutan harus dilakukan secara terarah, terutama pada mereka yang bergejala, memiliki hasil dasar yang abnormal, atau termasuk kelompok risiko menengah-tinggi. Prinsip ini juga selaras dengan pemeriksaan MCU yang diterapkan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) yang menempatkan *treadmill*, *echokardiografi*, *Holter*, dan *CT-scan* sebagai bagian dari evaluasi lanjutan tergantung risiko yang dimiliki.

Hal lain yang perlu ditekankan adalah bahwa skor risiko FRS bukanlah sebagai diagnosis. Seseorang dengan skor risiko FRS rendah belum tentu bebas

masalah, terutama bila pekerja tersebut masih muda tetapi perokok berat, obesitas, atau memiliki riwayat genetik. Sebaliknya, seseorang dengan skor tinggi bukan berarti pasti akan mengalami serangan jantung, tetapi ia memiliki probabilitas yang cukup besar sehingga intervensi harus lebih agresif. Karena itu, skor FRS sebaiknya dipandang sebagai alat bantu pengambilan keputusan, bukan pengganti penilaian klinis dokter.

Pada akhirnya, hubungan antara Framingham Risk Score dan MCU sangat erat. Pemeriksaan MCU semestinya tidak lagi hanya berfokus pada “cek kesehatan”, tetapi pada mendeteksi risiko lebih awal, menilai tingkat bahayanya, lalu melakukan intervensi yang tepat sebelum terjadi kejadian kardiovaskular yang fatal.

Daftar Pustaka:

- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2024, 24 September). Kenali gejala jantung sejak dini.
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2025, 4 Februari). Cek Kesehatan Gratis: Ini manfaat dan jenis pemeriksaan yang kamu dapatkan.
- Khasanah, Y. C. (2024, 25 Juli). Kapan sebaiknya periksa kesehatan jantung? Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan, Kementerian Kesehatan RI.





Perlindungan sebidang masih menjadi salah satu isu keselamatan yang mendapatkan perhatian serius dalam penyelenggaraan transportasi perkeretaapian di Indonesia.

MENGELOLA RISIKO PERLINTASAN SEBIDANG DI TENGAH KOMPLEKSITAS KEWENANGAN

Di tengah meningkatnya mobilitas masyarakat dan frekuensi perjalanan kereta api, keberadaan perlintasan sebidang menghadirkan tantangan yang tidak hanya berkaitan dengan aspek operasional, tetapi juga menyangkut keselamatan, kepatuhan regulasi, tata kelola, hingga koordinasi lintas stakeholder.

Hingga tahun 2026 masih terdapat 3.674 perlintasan sebidang di wilayah operasional PT KAI, baik *registered* maupun *unregistered*. Dari jumlah tersebut, sekitar 1.810 perlintasan

masih tidak dijaga dan menjadi fokus peningkatan keselamatan.

Selain itu, sebanyak 1.638 perlintasan dengan lebar jalan lebih dari 2 meter masih memerlukan peningkatan fasilitas keselamatan, sementara 172 perlintasan lainnya direkomendasikan untuk dilakukan penutupan atau pembongkaran sebagai upaya pengurangan risiko keselamatan.

Risiko di perlintasan sebidang masih tecermin dari tingginya angka kecelakaan yang terjadi

setiap tahun, terutama pada perlintasan tidak terjaga dan melibatkan kendaraan roda dua. Kecelakaan tersebut tidak hanya menimbulkan korban jiwa dan luka-luka, tetapi juga berdampak pada operasional perjalanan kereta api serta pelayanan perusahaan.

Hasil evaluasi menunjukkan bahwa sebagian besar kecelakaan masih dipengaruhi oleh perilaku pengguna jalan yang menerobos perlintasan saat kereta api akan melintas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan perlintasan sebidang tidak dapat dipandang hanya sebagai isu keselamatan operasional, tetapi juga sebagai risiko perusahaan yang bersifat kompleks dan multidimensi.

Kompleksitas Pengelolaan

Dalam perspektif *Enterprise Risk Management* (ERM), risiko perlintasan sebidang merupakan risiko yang saling berkaitan dan mencakup berbagai aspek, mulai dari risiko keselamatan, risiko operasional, risiko reputasi, risiko investasi, hingga risiko kepatuhan terhadap regulasi.

Risiko tersebut dipengaruhi oleh faktor *human error*, rendahnya disiplin berlalu lintas, kondisi peralatan pengamanan, serta efektivitas koordinasi antar stakeholder.

Dari sisi regulasi, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2007 tentang Perkeretaapian menegaskan bahwa perpotongan antara jalur kereta api dan jalan pada prinsipnya harus dibuat tidak sebidang.

Namun dalam praktiknya, keberadaan perlintasan sebidang masih dibutuhkan masyarakat sebagai akses mobilitas harian sehingga diperlukan langkah mitigasi yang mempertimbangkan aspek keselamatan sekaligus kebutuhan operasional di lapangan. Kompleksitas pengelolaan perlintasan sebidang semakin meningkat karena kewenangan peningkatan keselamatan berada pada berbagai pihak sesuai status jalan yang dimiliki.

Berdasarkan Peraturan Menteri Perhubungan Nomor 94 Tahun 2018, peningkatan keselamatan perlintasan sebidang menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun badan hukum sesuai kewenangannya.

Dalam kondisi tersebut, berbagai inisiatif peningkatan keselamatan terus dilakukan melalui pendataan perlintasan, koordinasi dengan regulator dan pemerintah daerah, sosialisasi keselamatan kepada masyarakat, hingga pengembangan teknologi keselamatan seperti CCTV, *panic button*, sirine, lampu flip-flop, serta sistem monitoring perlintasan.

Namun demikian, dari perspektif manajemen risiko, setiap upaya peningkatan keselamatan tetap perlu mempertimbangkan potensi risiko lainnya, seperti risiko kepatuhan, ketidakjelasan kewenangan dan tanggung jawab operasional, serta potensi risiko hukum dan tata kelola apabila pelaksanaan peningkatan keselamatan tidak dilakukan sesuai mekanisme regulasi yang berlaku.

Oleh karena itu, pengelolaan risiko perlintasan sebidang memerlukan pendekatan yang terintegrasi dan berbasis kolaborasi antara regulator, operator, pemerintah daerah, aparat penegak hukum, dan masyarakat guna menciptakan sistem transportasi yang lebih aman, adaptif, dan berkelanjutan.

(DIVISION OF RISK MANAGEMENT)



MENGENAL KAMUS DAN PROFIL KOMPETENSI

 **Kamus Kompetensi dan Profil Kompetensi penting untuk diketahui. Panduan pengembangan diri dan karier di KAI.**

Pernahkah kita bertanya, kemampuan apa yang sebenarnya kita butuhkan agar dapat unggul di jabatan yang kita emban saat ini? Pada era transformasi organisasi yang semakin dinamis, pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi hanya berfokus pada pengalaman kerja atau latar belakang pendidikan. Organisasi kita membutuhkan sistem yang mampu memastikan setiap pekerja memiliki kompetensi yang sesuai dengan tuntutan jabatan dan arahan strategis perusahaan.

Di KAI, salah satu fondasi utama dalam pengelolaan SDM modern adalah melalui penerapan **Kamus Kompetensi** dan **Profil Kompetensi**.

Apa itu Kamus Kompetensi?

Kamus kompetensi adalah kumpulan kompetensi yang telah ditetapkan dan memuat uraian komprehensif mengenai definisi, level, dan indikator perilaku yang menjadi acuan dalam penyusunan profil kompetensi.

Secara sederhana, kamus kompetensi menjadi pedoman resmi organisasi dalam mendefinisikan kemampuan, perilaku kerja, serta standar kompetensi yang harus dimiliki pekerja.

Di dalam kamus kompetensi biasanya terdapat:

- Nama kompetensi
- Definisi kompetensi
- Level kompetensi
- Indikator perilaku pada setiap level

Dengan adanya standar yang jelas, organisasi dapat memiliki kesamaan persepsi mengenai kompetensi yang dibutuhkan dalam menjalankan pekerjaan.

Apa itu Profil Kompetensi?

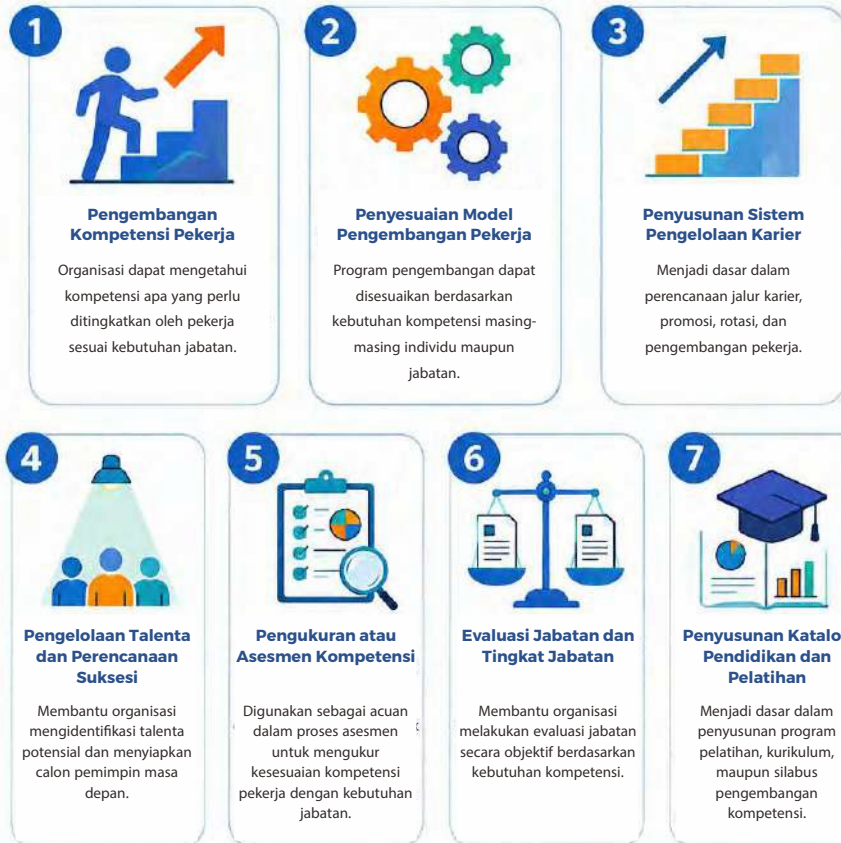
Sedangkan Profil Kompetensi adalah gambaran kebutuhan kompetensi yang akan menjadi persyaratan pada suatu jabatan. Profil Kompetensi menunjukkan kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh suatu posisi beserta tingkat kompetensi yang dipersyaratkan agar pekerjaan dapat dilaksanakan secara optimal.

Dengan demikian, setiap jabatan memiliki standar kompetensi yang jelas, terukur, dan selaras dengan kebutuhan organisasi.



Mengapa Kamus & Profil Kompetensi Penting?

Penerapan kamus dan profil kompetensi bukan sekadar dokumen administratif, melainkan bagian dari strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan. Melalui sistem ini, KAI dapat memastikan bahwa pengelolaan talenta dilakukan secara lebih objektif dan berbasis kebutuhan organisasi.



Dua Instrumen yang Saling Melengkapi

Kamus kompetensi dan profil kompetensi merupakan dua hal yang saling berkaitan.

Kamus kompetensi berfungsi sebagai sumber utama yang berisi daftar kompetensi beserta definisi dan indikator perilakunya.



Profil kompetensi menggunakan kompetensi tersebut untuk menentukan kebutuhan pada suatu jabatan.

Kamus kompetensi menjadi pedoman dasar, sedangkan profil kompetensi menjadi penerapan kebutuhan kompetensi pada setiap jabatan.

SEMARANG PONCOL, STASIUN YANG TUMBUH BERSAMA ZAMAN

Lebih dari seabad melayani perjalanan kereta api, Stasiun Semarang Poncol telah melewati pergantian pemerintahan, masa perang, hingga era modern. Bangunan yang berdiri sejak 1914 ini bukan sekadar tempat naik dan turun penumpang, melainkan saksi perjalanan panjang perkeretaapian Indonesia.

Jika berkunjung ke Kota Semarang, Stasiun Semarang Poncol menjadi salah satu bangunan yang sulit dilewatkan. Setiap hari ribuan pengguna datang dan pergi, mengejar jadwal perjalanan atau pulang ke kampung halaman. Di balik aktivitas yang nyaris tak pernah berhenti itu, tersimpan kisah panjang yang sudah dimulai lebih dari seratus tahun lalu.

Ceritanya bermula pada 1892. Saat itu perusahaan kereta api swasta **Samarang-Cheribon Stoomtram Maatschappij (SCS)** mengambil alih konsesi jalur Semarang-Cirebon dari **Java Spoorweg Maatschappij (JSM)**. Setelah pengambilalihan tersebut, pembangunan lintas kereta dilakukan secara bertahap untuk menghubungkan kawasan pesisir utara Jawa.

Lima tahun kemudian, tepatnya pada 2 Mei 1897, jalur Semarang-Kaliwungu sepanjang 19 kilometer resmi dibuka. Sebagai titik pemberhentian di Kota Semarang, masyarakat

kala itu mengenal **Stasiun Pedrikan**. Kehadiran jalur ini menjadi awal berkembangnya jaringan kereta api di wilayah Semarang.

Pertumbuhan lalu lintas kereta mendorong SCS membangun stasiun baru yang lebih representatif. Pilihan itu jatuh pada kawasan Poncol.

Pada 6 Agustus 1914, stasiun baru tersebut resmi beroperasi dengan nama **Semarang West**. Bangunannya dirancang oleh arsitek Belanda **Henry Maclaine Pont**, sosok yang dikenal banyak melahirkan karya arsitektur penting di Hindia Belanda.

Ciri khas rancangan itu masih dapat dikenali hingga sekarang. Bangunan utama ditempatkan di bagian tengah dan diapit bangunan sayap di kanan serta kiri. Dahulu, fasad bangunan dihiasi ubin berwarna hitam dan abu-abu bertuliskan **SCS** serta angka **1914** sebagai penanda tahun berdirinya. Area peron juga dinaungi overkaping baja yang



diproduksi oleh **De Vries Robbe** di Gorinchem, Belanda, sebuah teknologi konstruksi yang tergolong modern pada masanya.

Memasuki masa pendudukan Jepang pada 1942, fungsi Stasiun Poncol berubah mengikuti kebutuhan perang. Pengelolaan perkeretaapian berada di bawah eksploitasi Jawa Tengah atau **Chubu Kyoku**, sementara jaringan rel lebih banyak dimanfaatkan untuk kepentingan militer. Bahkan beberapa lintas dibongkar untuk memenuhi kebutuhan pembangunan jalur kereta api Myanmar–Thailand. Jalur Semarang–Solo termasuk yang dibongkar pada Juni 1942. Peran Stasiun Poncol kembali berubah setelah Indonesia memproklamasikan kemerdekaannya pada 1945.

Di tengah situasi yang belum menentu, para pegawai stasiun bergerak cepat mengamankan aset perkeretaapian. Lokomotif-lokomotif yang berada di depo dievakuasi menuju Stasiun Kedungjati agar tidak kembali dikuasai oleh pihak musuh. Langkah tersebut menjadi bagian dari perjuangan mempertahankan sarana transportasi yang sangat penting bagi republik yang baru lahir.

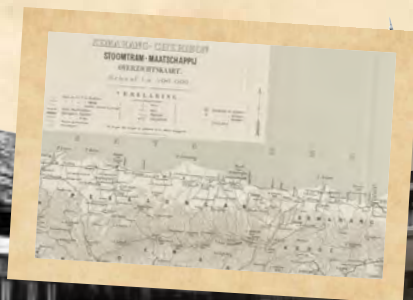
Kisah-kisah seperti inilah yang membuat Stasiun Semarang Poncol memiliki nilai lebih dari sekadar bangunan operasional. Ia menyimpan jejak perkembangan teknologi, dinamika sosial, hingga semangat perjuangan para insan perkeretaapian.

Kini, lebih dari satu abad sejak pertama kali dibuka, Stasiun Semarang Poncol tetap menjalankan perannya sebagai simpul transportasi penting di Jawa Tengah. Modernisasi layanan terus dilakukan, namun karakter historis bangunannya tetap dipertahankan.

Nilai sejarah tersebut mendapat pengakuan resmi ketika Stasiun Semarang Poncol ditetapkan sebagai bangunan cagar budaya berdasarkan **Surat Keputusan Wali Kota Semarang Nomor 646/50/1992**. Bangunan ini juga tercatat dalam **Registrasi Nasional Cagar Budaya** dengan nomor **RNCB.20160818.02.001204**.

Pelestarian bangunan bersejarah seperti Stasiun Semarang Poncol memperlihatkan bahwa kemajuan tidak selalu berarti meninggalkan masa lalu. Di tengah perkembangan teknologi perkeretaapian yang semakin modern, stasiun ini tetap berdiri sebagai pengingat bahwa perjalanan panjang KAI dibangun oleh sejarah, dedikasi, dan kerja keras banyak generasi.

Setiap kereta yang datang dan berangkat dari Poncol hari ini seolah melanjutkan kisah yang sudah dimulai lebih dari seratus tahun silam. Sebuah kisah yang terus bergerak, mengikuti zaman, tanpa kehilangan jejak sejarahnya.



Sumber:

- Korte Geschiedenis der Nederlandsch Indische Spoor en Tramwegen
- Mosaik Perjuangan Kereta Api IV Jawa Tengah



GERBONG DATAR BARU PERKUAT LOGISTIK NASIONAL

KAI menyiapkan kapasitas angkutan yang lebih besar untuk menjawab kebutuhan logistik nasional beberapa tahun ke depan.

Rangkaian gerbong datar terus berdatangan ke Sumatera Selatan. Bagi sebagian orang, itu mungkin hanya terlihat sebagai tambahan sarana angkutan barang. Padahal, setiap gerbong yang tiba membawa peran yang jauh lebih besar. Ia akan menjadi bagian dari rantai distribusi energi nasional, mengangkut komoditas strategis dari wilayah tambang menuju pembangkit listrik dan pusat-pusat industri.

Sejak pertengahan 2025, PT Kereta Api Indonesia (Persero) mulai mendistribusikan gerbong datar produksi PT Industri Kereta Api (INKA) dari Banyuwangi menuju Divisi Regional III Palembang. Hingga pertengahan April 2026, sebanyak 13 *trainset* atau setara 780 unit gerbong telah tiba di Simpang, Palembang.

Pengiriman masih berlangsung secara bertahap. Satu *trainset* sedang menjalani proses bongkar muat, satu *trainset* lainnya masih dalam perjalanan menuju Sumatera Selatan, sementara satu rangkaian berikutnya memasuki tahapan uji statis sebelum dikirim. Seluruh proses tersebut merupakan bagian dari pengadaan 1.125 unit gerbong datar yang dijadwalkan rampung pada Juli 2026.

TKDN Tinggi

Ada hal menarik dari proyek ini. Seluruh gerbong diproduksi oleh PT INKA di Banyuwangi dengan tingkat komponen dalam negeri (TKDN) yang tinggi. Artinya, investasi yang dilakukan KAI tidak hanya memperkuat armada angkutan barang, tetapi juga ikut menggerakkan industri manufaktur nasional. Produksi gerbong melibatkan rantai pasok dalam negeri, mulai dari material, komponen, hingga tenaga kerja yang tersebar di berbagai sektor industri.

Pemerintah sendiri terus mendorong peningkatan penggunaan produk dalam negeri melalui kebijakan TKDN sebagai bagian dari penguatan industri nasional. Langkah KAI mengadakan gerbong produksi dalam negeri menjadi contoh bagaimana kebutuhan operasional perusahaan dapat berjalan beriringan dengan pengembangan kemampuan industri nasional.

Nilai investasi pengadaan gerbong ini sendiri mencapai sekitar Rp1,05 triliun.

Menjaga Pasokan Energi Tetap Bergerak

Sebagian besar gerbong baru tersebut akan memperkuat layanan angkutan batu bara di Sumatera Bagian Selatan.

Wilayah ini selama bertahun-tahun menjadi salah satu tulang punggung distribusi batu bara nasional. Dari area pertambangan di Sumatera Selatan, komoditas tersebut diangkut menggunakan kereta menuju pelabuhan maupun pembangkit listrik. Jalur rel menjadi pilihan karena mampu mengangkut muatan besar secara konsisten, dengan tingkat keselamatan tinggi dan waktu tempuh yang relatif stabil.

Setiap *trainset* terdiri atas 60 gerbong tipe BM 54 dengan kapasitas muat 15 ton per gerbong. Dalam satu perjalanan, satu rangkaian mampu membawa sekitar 900 ton muatan.

Penambahan sarana tersebut memberi ruang bagi peningkatan kapasitas angkutan sekaligus menjaga kelancaran distribusi ketika permintaan energi terus meningkat.

Data operasional menunjukkan kebutuhan tersebut memang terus bertambah. Selama Maret 2026, volume angkutan batu bara KAI mencapai 4.634.929 ton, lebih tinggi dibanding periode yang sama tahun sebelumnya sebesar 4.436.996 ton.

Sepanjang triwulan pertama 2026, total batu bara yang diangkut telah mencapai 12.075.002 ton.

Angka tersebut menggambarkan betapa pentingnya moda kereta api dalam menjaga pasokan energi nasional. Batu bara yang

bergerak di atas rel pada akhirnya menjadi bahan bakar pembangkit listrik yang memasok kebutuhan rumah tangga, kawasan industri, fasilitas publik, hingga aktivitas ekonomi di berbagai daerah.

Rel sebagai Jalur Logistik Masa Depan
Peran kereta api dalam logistik terus berkembang. Jika dahulu identik dengan angkutan penumpang, kini moda berbasis rel semakin dipercaya untuk mengangkut komoditas strategis, mulai dari batu bara, peti kemas, semen, pupuk, hasil perkebunan, hingga berbagai material industri.

Di banyak negara, angkutan barang berbasis rel menjadi pilihan karena lebih efisien dalam mengangkut volume besar dengan konsumsi energi yang lebih rendah dibanding moda jalan raya. Semakin besar porsi logistik yang beralih ke rel, semakin kecil pula beban lalu lintas jalan dan emisi yang dihasilkan.

Penguatan armada gerbong datar menjadi bagian dari arah pengembangan tersebut. KAI menyiapkan kapasitas angkutan yang lebih besar untuk menjawab kebutuhan logistik nasional beberapa tahun ke depan. Dalam Rencana Jangka Panjang Perusahaan (RJPP) 2029, volume angkutan batu bara ditargetkan mencapai 111,2 juta ton, sedangkan angkutan nonbatu bara diproyeksikan menyentuh 10,9 juta ton.

Target tersebut tentu membutuhkan sarana yang andal sekaligus investasi yang berkesinambungan.

Karena itu, setiap gerbong yang tiba di Sumatera Selatan bukan sekadar tambahan armada. Ia menjadi bagian dari pekerjaan besar menjaga distribusi energi nasional tetap berjalan, memperkuat daya saing logistik berbasis rel, sekaligus menunjukkan bahwa industri perkeretaapian Indonesia mampu menghasilkan produk yang memenuhi kebutuhan operasional berskala nasional.



Meeting Lanjutan

Setelah meeting 3 jam, manajer bertanya: "Jadi, kesimpulannya apa?"
Seluruh ruangan hening. Tidak ada yang berani menjawab.
Akhirnya pegawai baru nekat menjawab. "Kesimpulannya, kita butuh meeting lanjutan, Pak."



Masak untuk Pertama Kali

Suami mencoba masak untuk anniversary.

Istri : Kok hasilnya begini?

Suami : Kata resep, masak sampai keemasan.

Istri : Tapi ini hitam legam

Suami : ini bukan gosong, ini edisi limited, Sayang.

Level Pedas

Pelanggan : Mba, level pedasnya ada apa aja?
Penjual : Ada level 1 sampai 10, Mas.
Pelanggan : Kalau level 10 sepedas apa?
Penjual : Terakhir yang pesan level 10, dia nangis terus minta maaf sama ibunya lewat telepon.
Pelanggan : Level 3 aja deh, Mba.



Hitung Cepat



HRD : Di CV tertulis anda sangat cepat dalam perhitungan.

Mari kita tes.

Pelamar : Tentu saja, Pak. Silakan.

HRD : Berapa hasil dari 300 dikali 165?

Pelamar : 50.000, Pak!

HRD : Jawabannya salah.

Pelamar : Tapi kan Bapak tadi mintanya hitung cepat, bukan tepat.

Gatel

Di lampu merah ada pengendara motor yang sedang garuk-garuk helm.

"Kenapa helmnya digaruk-garuk, Bang?"

Dia jawab, "Kepala saya gatal."

Kalau kepalanya gatal, kenapa nggak dibuka dulu helmnya?

Dengan sewot dia jawab,

"Emangnya kalau badan kamu gatal, kamu buka baju dulu?"



Menyusuri Keindahan Alam dari Perut Bumi

Dari sungai bawah tanah hingga lorong batu purba, goa-goa di Indonesia menawarkan pengalaman wisata yang menghadirkan petualangan sekaligus keindahan alam yang menakjubkan.

Perjalanan wisata tak selalu identik dengan pantai atau pegunungan. Di berbagai daerah di Indonesia, goa menjadi destinasi yang menawarkan pengalaman berbeda. Lorong gelap yang diterangi cahaya alami, stalaktit yang terbentuk selama ribuan tahun, hingga aliran sungai bawah tanah menghadirkan suasana yang sulit ditemukan di tempat lain.



GOA JOMBLANG Yogyakarta

Goa Jomblang dikenal dengan fenomena “cahaya surga”. Untuk mencapai dasar goa, pengunjung harus turun menggunakan tali sejauh puluhan meter. Setelah melewati lorong berlumpur dan hutan purba kecil, cahaya matahari yang menembus gelapnya goa menciptakan pemandangan dramatis yang menjadi daya tarik utama tempat ini.

Goa Maharani Lamongan

Goa Maharani menawarkan pemandangan batu kapur dengan bentuk yang menyerupai tirai, pilar, hingga ukiran alami. Tata pencahayaan di dalam goa membuat detail ornamen batu terlihat semakin menonjol dan memikat. Udara sejuk dan lorong-lorong batu menghadirkan pengalaman menikmati keindahan alam dari sisi yang lebih tenang dan tersembunyi.



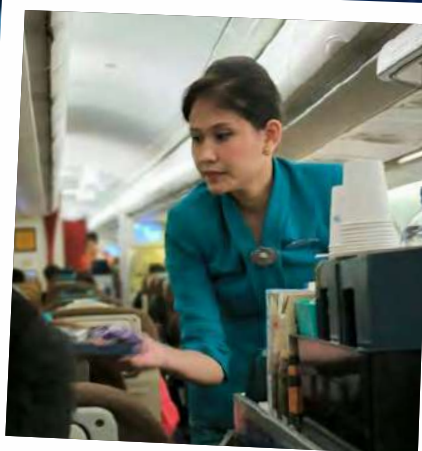
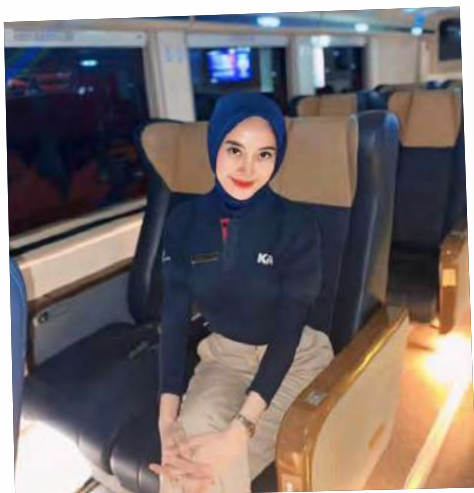
Goa Haji Mangku Kalimantan Timur

Tersembunyi di kawasan Kepulauan Derawan, Goa Haji Mangku dikenal dengan kolam air jernih berwarna biru kehijauan. Airnya yang tenang membuat banyak wisatawan datang untuk berenang maupun menikmati suasana bawah tanah yang terasa sejuk dan hening. Destinasi wisata ini juga menjadi destinasi favorit bagi pencinta fotografi alam.

Goa Batu Cermin Labuan Bajo

Goa Batu Cermin terkenal dengan fenomena unik berupa pantulan cahaya matahari yang membuat dinding batu kapur dan kristalnya berkilau layaknya cermin. Selain menikmati keindahan formasi batuan yang khas, pengunjung juga dapat menyaksikan fosil koral dan berbagai jejak biota laut yang menjadi bukti bahwa kawasan ini pernah berada di dasar laut pada masa lampau.





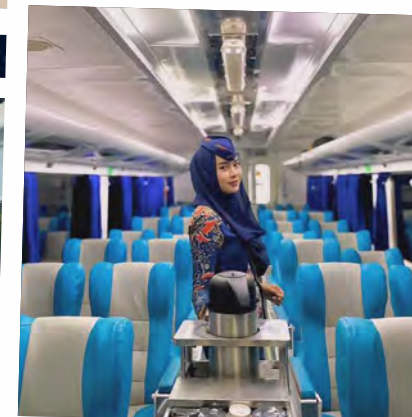
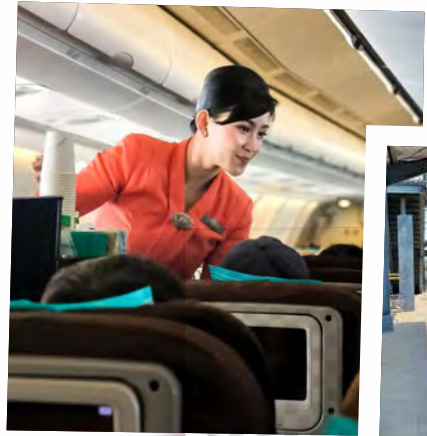




Foto Karya:

@rizkial25

Foto Karya:

@jum.anto_751



Foto Karya:

Humas KAI



Foto Karya:
Humas KAI



Foto Karya:
Humas KAI



Bagi pembaca media internal KONTAK yang ingin menampilkan karya fotonya di rubrik ini, bisa mengirimkan ke redaksi KONTAK melalui e-mail: redaksi.kontak@kai.id. Jangan lupa sertakan judul foto, nama lengkap, NIPP, dan unit kerja. Foto yang dikirimkan merupakan hasil karya pengirim foto, minimal berukuran 1 MB dalam format JPEG, olah digital hanya sebatas perbaikan kualitas foto (*sharpening*, *colour balance*, *saturation* dan *cropping*) dan tidak diperbolehkan menambahkan *watermark*. Foto yang dikirimkan kepada **Redaksi KONTAK** menjadi milik perusahaan dan dapat dipergunakan dalam berbagai media publikasi perusahaan.

ASAHI OTAK

KONTAK

EDISI 2 | 2026

01

**JEMBATAN KERETA API
TERTINGGI DI INDONESIA
YANG BERADA DI LINTAS
PADALARANG–CIKAMPEK ADALAH?**

- a JEMBATAN CISOMANG**
- b JEMBATAN CIKUBANG**
- c JEMBATAN CIRAHONG**

02

**STASIUN KERETA API TERTUA
DI INDONESIA
YANG DIBANGUN
PADA TAHUN 1867 ADALAH?**

- a STASIUN JAKARTA KOTA**
- b STASIUN SEMARANG TAWANG**
- c STASIUN TANGGUNG**

03

**KEPANJANGAN DARI
KERETA BABARANJANG?**

- a KERETA BATUBARA RANGKAIAN PANJANG**
- b KERETA BATUBARA RANGKAIAN
ANGKUTAN PANJANG**
- c KERETA BARANG-BARANG RANGKAIAN PANJANG**

- Pilih jawaban yang menurut Anda paling tepat **di <https://kontak-kai.id/category/asah-otak/>** atau kirimkan jawaban melalui email ke **redaksi.kontak@kai.id**.
- **3 orang pemenang** yang menjawab paling tepat akan mendapat hadiah **@Rp250.000** dari KONTAK KAI
- Jawaban ditunggu paling lambat pada **31 Juli 2026**.
- Redaksi Kontak KAI beserta keluarganya tidak diperkenankan mengikuti Asah Otak ini.

SELAMAT KEPADA PEMENANG ASAHI OTAK EDISI 1 2026

- **KASIWA - NIPP 62511**
- **FIKRY NOOR SHOFWAN - NIPP 69877**
- **GAMA ADITYA - NIPP 53727**

**HADIAH UNTUK
3 ORANG PEMENANG**



UANG TUNAI

@250.000



(PAJAK DITANGGUNG PEMENANG)

► Layanan Inklusif

KOMITMEN KAI MEMBERIKAN LAYANAN YANG SETARA

KAI terus menghadirkan layanan transportasi yang inklusif, ramah disabilitas, dan berkeadilan bagi setiap orang. Berbagai fasilitas dan layanan dikembangkan di atas prinsip-prinsip tersebut. Ini agar setiap pelanggan dapat bepergian dengan aman, nyaman, dan mandiri.

Secara rutin, KAI juga mengadakan survei kepuasan pelanggan, yang menjadi dasar bagi penyempurnaan layanan di masa mendatang. Umpan balik pelanggan ini membantu KAI dalam menciptakan standar pelayanan yang lebih baik, inklusif, dan lebih berorientasi pada kebutuhan pengguna.

Fasilitas Inklusif



Guiding Block

Membantu penumpang dengan disabilitas penglihatan



Fasilitas Inklusif



Ruang Laktasi

Ruang aman dan nyaman untuk ibu menyusui.



Loket Difabel

Untuk akses layanan yang lebih mudah.



Toilet Difabel

Tersebar di stasiun operasional KAI.



Lift

Untuk akses layanan yang lebih mudah.



Reduksi 20%

KAI memberikan diskon 20% untuk penyandang disabilitas.

“

Every **woman's success** should be an **inspiration** to another.

We're **strongest** when we **cheer each other on.**

Serena Williams

