

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Pemilihan Judul

Sumber daya manusia merupakan aset yang terpenting dalam suatu organisasi, baik itu organisasi swasta maupun instansi pemerintah, oleh karena itu dalam suatu organisasi tidak lepas dari aktivitas manusia sebagai penentu tercapai atau tidaknya visi dan misi dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia memberikan pemikiran, tenaga, dan pergerakan yang selalu mendukung dalam pencapaian tujuan yang diharapkan organisasi atau perusahaan, adalah orang-orang yang memiliki motivasi, persepsi, visi dan nilai-nilai yang mungkin berbeda dengan apa yang diharapkan sebagai lingkungan kerja mereka.

Dalam pekerjaan sumber daya manusia ini berhubungan dengan tenaga kerja. Dengan adanya konsekuensi bahwa setiap organisasi dalam suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang memenuhi persyaratan baik kuantitas maupun kualitas sehingga dapat melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik.

Adapun upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, sehingga dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan lain. Pengadaan pegawai dengan baik merupakan langkah pertama yang mencerminkan berhasil tidaknya suatu perusahaan mencapai tujuannya. Jika pegawai yang diterima kompeten, maka usaha untuk mewujudkan tujuan relatif mudah. Sebaliknya, apabila pegawai yang diperoleh kurang memenuhi syarat, dapat menjadi kendala untuk mencapai tujuan.

Menurut Hasibuan (2010: 27) Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Salah satu kunci utama dalam menciptakan SDM yang professional adalah

terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training dan development* calon tenaga kerja.

Maka dari itu demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu ada rekrutmen yang berkualitas pula. Menurut Siagian (2010: 102) rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Rekrutmen ini timbul karena adanya lowongan dalam suatu organisasi dan lowongan itu harus diisi dan tidak mustahil, lowongan itu harus diisi dengan segera. Salah satu BUMN yang hampir setiap tahunnya mengadakan rekrutmen pegawai adalah PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

Tujuan dari rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KAI Divre III Palembang itu sendiri adalah untuk menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang dibutuhkan, baik itu pegawai tambahan ataupun untuk menggantikan beberapa pegawai yang telah memasuki masa pensiun selain itu rekrutmen pegawai juga berguna untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan kesempatan kerja bagi masyarakat luas. Sedangkan tujuan utama dari rekrutmen adalah untuk membantu perusahaan ataupun organisasi mencapai tujuan yang telah disepakati bersama.

Rekrutmen pegawai baru yang dilaksanakan oleh PT. KAI Divre III Palembang selama ini terus mengalami perubahan pada setiap pelaksanaannya, mulai dari proses rekrutmen yang konvensional yang menggunakan tenaga manusia untuk proses rekrutmen hingga penggunaan teknologi berbasis internet untuk membantu dalam proses rekrutmen pegawai.

Sumber perekrutan karyawan PT Kereta Api Indonesia menggunakan metode terbuka dan metode tertutup, Perekrutan yang dilakukan saat ini menggunakan metode terbuka dan metode sumber eksternal yaitu dengan cara perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan yaitu melalui media sosial seperti instagram, website resmi

PT Kereta Api Indonesia dan lain lain agar tersebar luas di masyarakat. Untuk pendaftaran PT Kereta Api Divre III Palembang dilakukan melalui online. Dalam proses rekrutmen PT Kereta Api Divre III Palembang melakukan dengan cara online melalui website <https://recruitment.kai.id>.

Proses seleksi merupakan langkah awal bagi suatu perusahaan untuk dapat memperoleh tenaga kerja yang berprestasi dan berkualitas, sehingga dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan dengan baik. Melalui seleksi ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar tentang kemampuan dan keahlian para calon tenaga kerja yang direkrutnya. Kita juga mengetahui, bahwa proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan, selain memakan waktu yang cukup lama juga membutuhkan biaya yang tidak sedikit. Oleh karena itu, banyak perusahaan yang tidak ingin di bebani dengan masalah yang berkenaan dengan proses seleksi tersebut. Jika perusahaan dapat melaksanakan proses ini dengan cara yang tepat, jujur, cermat dan objektif, maka dapat di pastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan calon tenaga kerja yang baik dan berkualitas.

Suatu organisasi membutuhkan unsur manusia dalam menentukan berjalan atau tidaknya kegiatan dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut. Terlaksananya kegiatan suatu organisasi ditentukan pada kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi kearah pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam suatu organisasi disebut Pegawai. Pegawai merupakan tenaga kerja manusia, jasmaniah maupun rohaniah (mental dan fikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam badan usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi).

Adapun data pegawai yang terdapat pada PT Kereta Api 3 (tiga) tahun terakhir adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Pelamar PT Kereta Api

Tahun	Jumlah Pelamar	Jumlah Diterima
2021	3.183 orang	225 orang
2022	1.201 orang	222 orang
2023	361 orang	12 orang

Sumber: <https://recruitment.kai.id>, 2023

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah pelamar relatif banyak. PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang melakukan rekrutmen sebanyak 3 (tiga) kali dalam satu tahun, dimana rekrutmen dilakukan jika kekurangan pegawai atau dilakukan jika banyak pegawai yang mengundurkan diri. Proses penerimaan rekrutmen dan seleksi pada PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang yaitu Pembukaan rekrutmen, Seleksi administrasi, Seleksi kesehatan awal, seleksi psikologi, seleksi wawancara, seleksi kesehatan akhir, dan pengumuman kelulusan. Dengan banyak jumlah pegawai pada PT Kereta Api Divre III Palembang saat ini sebanyak 2.885 orang. Semua calon tenaga kerja yang bergabung di PT KAI Divre III Palembang berasal dari jabatan yang sama yakni sebagai anggota Magang, kemudian selanjutnya menjadi tenaga kerja kontrak selama 5 tahun, dan selanjutnya akan diangkat menjadi tenaga kerja tetap di kantor PT KAI.

Meskipun begitu dibalik pelaksanaan rekrutmen yang baik, tentunya terdapat beberapa kegagalan dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai PT Kereta Api Indonesia guna mendapatkan pegawai yang berkualitas. Hal ini diperkuat dengan hasil observasi yang dilakukan peneliti dimana PT Kereta Api Indonesia merekrut pegawai dimana terlihat bahwa kualifikasi yang dimiliki tidak sesuai dengan posisi yang di cari. Selain itu juga, peneliti menemukan bahwa kerap calon memiliki baground yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga terkadang mengakibatkan terjadi kessalahan pada saat pekerjaan berlangsung. Dari fenomena tersebut dapat dilihat bahwa tujuan dari rekrutmen dan seleksi karyawan tidak tercapai dengan baik. Dimana tujuan utama dari proses rekrutmen dan seleksi pegawai

adalah untuk mendapatkan karyawan yang tepat untuk mengisi suatu jabatan tertentu, sehingga karyawan tersebut mampu bekerja secara optimal dan dapat bertahan di perusahaan dalam waktu yang lama.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tersebut ke dalam sebuah Laporan Akhir yang berjudul **“Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Pegawai Pada PT. Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana implementasi proses rekrutmen pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang
2. Bagaimana implementasi proses seleksi pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang.

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Agar penelitian yang dibuat oleh penulis tidak menyimpang dan agar informasi dapat lebih fokus, maka penulis hanya membatasi pembahasan pada laporan akhir ini pada permasalahan yang berhubungan dengan **Implementasi Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang**.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi oleh mahasiswa sebagai calon pekerja atau karyawan maka tujuan penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana implementasi proses rekrutmen pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang

2. Untuk mengetahui bagaimana implementasi proses seleksi pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang

1.4.2 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk:

1. Bagi Penulis

Mampu menerapkan ilmu yang diterima penulis selama ini serta dapat meningkatkan wawasan akademik dan pengetahuan praktis dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai rekrutmen dan seleksi pegawai.

2. Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengetahui bagaimana implementasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai yang baik sehingga dapat meningkatkan kualitas pegawai dalam perusahaan.

3. Pihak Pembaca

Memberikan pengetahuan bagi setiap pembaca, khususnya jurusan Administrasi Bisnis dalam bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.5 Metodologi Penelitian

1.5.1 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang menyimpang dari topik yang dibahas, maka penulis membatasi ruang lingkup penelitian ini hanya pada implementasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada PT Kereta Api Indonesia (KAI) Divisi Regional III Palembang saja.

1.5.2 Jenis dan Sumber Data

Untuk melakukan penelitian ini diperlukan data-data objektif tentang keadaan instansi yang akan diteliti maka jenis data yang digunakan dalam penyusunan penelitian ini yaitu:

a. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh suatu organisasi atau perseroan langsung dari objeknya (Syahirman Yusi, 2009:103). Data primer dalam penulisan Laporan Akhir ini di dapat melalui dengan wawancara kepada narasumber.

b. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya sudah dalam bentuk publikasi (Syahirman Yusi, 2019: 103). Data sekunder dalam penulisan Laporan Akhir ini di dapat dari berbagai macam refrensi dari buku, artikerl dan hasil dari penelitian pihak lain yang telah dipublikasikan yang ada kaitannya dengan penelitian ini. Selain itu, penulis juga memperoleh data-data yang telah diolah oleh PT Kereta Api Divre III Palembang seperti sejarah instansi, visi, misi, dan struktur organisasi.

1.5.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data dan informasi untuk penulisan laporan akhir ini yaitu dengan cara:

a. Riset Lapangan

Penulis langsung mendatangi PT Kereta Api Divre III Palembang dan menanyakan implementasi yang telah di terapkan oleh PT KAI yang sesuai denga SOP, serta menanyakan sejarah instansi, profil instansi dan data-data lain yang diperlukan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis dalam riset lapangan ini adalah:

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dua arah atas inisiatif pewawancara untuk memperoleh informasi dari responden (Yusi dan Idris, 2009:108). Dalam hal ini penulis mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung kepada karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Umum PT KAI Divre III Palembang.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Menurut Widoyoko (2014:46) observasi merupakan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak

dalam suatu gejala pada objek penelitian. Observasi yang dilakukan tergolong ke dalam observasi partisipatif. Observasi partisipatif merupakan salah satu jenis observasi dimana *observer* berperan langsung serta ikut ambil dalam proses kegiatan yang diamati.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka adalah berkaitan dengan kajian secara teori melalui referensi-referensi terkait dengan nilai, budaya, dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti. Dalam Studi pustaka ini penulis akan mengambil data dan informasi yang ada kaitannya dengan masalah-masalah yang sedang dibahas sebagai landasan teori melalui buku-buku MSDM, referensi-referensi lainnya yang berhubungan dengan penulisan ini serta *browsing* dan *searching* di internet.

1.5.4 Analisa Data

Analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Analisa Kualitatif

Analisa deskriptif kualitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk kata, skema dan gambar (Sugiyono 2008: 14). Metode mengolah data, penulis menggunakan analisis data secara kualitatif yaitu menganalisa data berdasarkan informasi yang diperoleh dari hasil kalimat, gambar dan hasil wawancara yang diambil langsung dari PT Kereta Api Divre III Palembang bagian Sumber Daya Manusia. Jadi, Teknik analisa kualitatif deskriptif digunakan untuk menjelaskan data secara deskriptif yaitu menjelaskan implementasi proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada PT Kereta Api Divre III Palembang.