

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sistem rekrutmen yang efisien sangat penting untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai. Ini mencakup proses rekrutmen, pemecatan, dan seleksi kandidat yang transparan dan sejalan dengan kebutuhan bisnis serta nilai-nilai organisasi. Metode yang intuitif, fleksibel, dan berfokus pada kompetensi dapat membantu memastikan bahwa pegawai yang bekerja secara terstruktur mendapatkan dukungan, sumber daya, dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Selain itu, pendidikan berkelanjutan dan pengembangan karir sangat penting untuk meningkatkan kualitas kerja pegawai. Menurut Oktavianti (2022), sistem rekrutmen yang efektif sangat penting untuk menyeleksi dan merekrut calon pegawai berkualitas, khususnya yang memiliki kompetensi, motivasi, dan potensi untuk berkembang di PT Kereta Api Indonesia (Persero).

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat adalah perusahaan milik negara yang bertanggung jawab atas penyediaan, pengaturan, dan pengelolaan jasa angkutan kereta api di Indonesia. Awalnya, KAI hanya fokus pada layanan perkeretaapian. Namun, dengan adanya perubahan dalam lingkungan bisnis dan fluktuasi pasar yang terus menerus, KAI kini juga menjalankan berbagai kegiatan usaha lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Kegiatan tersebut mencakup pengelolaan properti terkait kereta api, pariwisata berbasis kereta api, layanan restoran di dalam kereta (on train services) dan di stasiun, serta jasa katering dan distribusi logistik.

Dalam menjalankan bisnisnya, KAI secara konsisten berupaya menjunjung standar tertinggi di bidangnya berdasarkan sistem manajemen operasional. Oleh karena itu, sebagai lembaga BUMN yang menyediakan, mengembangkan, dan mengawasi jasa angkutan kereta api di Indonesia, KAI sangat membutuhkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Manusia memiliki peran penting dan dapat mempengaruhi perkembangan institusi, sehingga keberadaan Sumber Daya Manusia yang berkualitas menjadi sangat.

Kemampuan pegawai untuk masuk ke dalam bisnis tertentu bergantung pada tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Kontribusi pegawai terhadap organisasi akan meningkat jika organisasi dapat menyediakan apa yang dibutuhkan oleh pegawainya. Untuk menghasilkan pegawai yang efektif dan berkualitas, perusahaan melakukan rekrutmen. Menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), rekrutmen adalah proses menghasilkan sekelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan di organisasi. Tujuan rekrutmen adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi dari calon pelamar sehingga organisasi atau bisnis memiliki lebih banyak waktu untuk membuat keputusan mengenai calon pegawai yang memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan. Proses rekrutmen dimulai dari pencarian calon pegawai dan berakhir dengan lamaran calon. Salah satu kegiatan utama dalam manajemen SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), rekrutmen adalah proses mencocokkan individu dengan kebutuhan organisasi dalam hal waktu, jumlah, dan kualifikasi yang diinginkan, serta mendorong individu tersebut untuk mulai bekerja di organisasi tersebut. Lebih lanjut, rekrutmen adalah proses sistematis untuk mencari pegawai yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan yang dibutuhkan organisasi guna

memenuhi kebutuhan SDM yang telah diidentifikasi oleh organisasi. Rekrutmen adalah proses pemilihan pegawai melalui tahapan-tahapan yang telah ditentukan berdasarkan kebutuhan perusahaan agar dapat memenuhi kriteria yang diinginkan.

Suatu perusahaan dapat berjalan secara efektif apabila sumber daya manusia berprestasi. Dunia bisnis saat ini fokus pada pengembangan kinerja pegawai yang berkualitas untuk mendukung pertumbuhan bisnis. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan prestasi untuk modal bersaing dengan perusahaan lain. Sebagai titik tolak kelancaran roda organisasi, pegawai sangat menentukan ketercapaian tujuan perusahaan. Pegawai mempunyai sikap sebagai perencana, tindakan, dan pengendalian yang selalu aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam hal ini, kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawai nya.

Rekrutmen pegawai di PT KAI (Persero) mencakup berbagai tingkatan pendidikan, mulai dari SLTA, D3, S1, hingga S2. Tujuan dari rekrutmen ini adalah untuk mendapatkan calon pekerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) baru yang siap bekerja. PT Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki standar kelulusan tersendiri. Meskipun seseorang pernah dinyatakan lulus dalam rekrutmen di tempat lain, hal ini tidak menjamin mereka akan lulus dalam rekrutmen di PT Kereta Api Indonesia. Perusahaan ini membutuhkan individu yang sehat secara fisik dan mental, seperti yang diungkapkan oleh Manajer Sumber Daya Manusia (SDM) dan Manajer Kesehatan Divisi Regional II Sumatera Barat.

Tahap seleksi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)



Gambar 1.1 Tahap seleksi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)

Dengan menghasilkan pekerja yang efektif dan berkualitas maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kualitas kerja merupakan hasil yang dapat diukur dari efektivitas dan efisiensi kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan usaha secara sukses dan menguntungkan. Hal ini menyebabkan perusahaan terdepan bisa mengalami kemunduran dalam proses peningkatan kualitas, baik dari segi tenaga kerja manusia maupun kualitas produknya. Peningkatan sumber daya manusia adalah kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar perusahaan dapat menghadapi tantangan kompetitif.

Menurut Hasibuan (2019), kinerja adalah salah satu ukuran kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Banyak faktor yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, termasuk motivasi, disiplin kerja, pengawasan, gaya kepemimpinan, dan faktor-faktor terkait lainnya. Hal ini mengakibatkan pegawai menjadi kurang percaya diri terhadap kemampuannya dalam menjalankan tugas pekerjaan akibat perubahan jadwal kerja yang tidak konsisten dan lingkungan kerja yang monoton dan tuntutan sasaran kerja yang terus meningkat begitu pesat. Hal ini membawa kita pada kesimpulan bahwa PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat perlu memiliki sumber daya manusia yang kuat agar dapat mengelola situasi saat ini secara efektif. Sebab, kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada suatu lembaga merupakan faktor penting dalam menentukan kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk mempelajari dan memahami proses rekrutmen dengan melakukan kuliah kerja praktek/magang sebagai bentuk

implementasi dari teori yang telah didapatkan selama perkuliahan, serta menuangkannya ke dalam bentuk tugas akhir dengan judul yaitu “**Sistem Rekrutmen Yang Efektif Untuk Meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai PT. Kereta Api Indonesia Divisi Regional II Sumatera Barat**”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas tersebut, maka permasalahan yang akan penulis bahas dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana SOP yang baik dan efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?
2. Bagaimana dampak penempatan pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang penulis ingin capai dalam penulisan ini adalah:

1. Untuk mengetahui bagaimana SOP yang baik dan efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana dampak penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

1.4 Metode Penelitian

Penulis melakukan pengumpulan data (informasi dan keterangan) yang diperoleh melalui berbagai cara sebagai berikut:

a. Wawancara

Metode wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan salah satu karyawan, baik lewat telepon atau datang langsung ke PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat dengan tujuan mengumpulkan data-data.

b. Studi Pustaka

Metode ini merupakan metode dengan menggunakan mengambil data dengan membaca berbagai literature (buku buku dengan segala informasi yang relevan) dan dokumen-dokumen yang berkenaan secara langsung dengan penelitian.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh laporan ini, maka penulis menyusun sistematika, Laporan Tugas Akhir dalam beberapa hal sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan, manfaat, metode penelitian, dan sistematika penulis.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab ini berisi tentang tinjauan teori yang menjelaskan teori-teori yang diperoleh dari materi perkuliahan dan buku-buku yang menjadi pedoman lainnya yang relevan dengan judul yang diangkat oleh penulis.

BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, membahas tentang gambaran dari tempat magang yaitu pada yang berisikan tentang sejarah, visi dan misi, moto dan

logo, serta struktur organisasi PT. KAI (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat.

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini berisi pembahasan terkait hasil dari temuan yang didapatkan berdasarkan proses penelitian dengan menggunakan metode yang sudah dijelaskan pada Bab I. Pembahasan ini haruslah menyajikan fakta-fakta yang berkaitan dengan penelitian yang tentunya harus menunjukkan sumber data atau metode pengumpulannya. Penjelasan yang paling penting pada bagian pembahasan ini ialah jawaban atas rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah dijelaskan pada Bab I.

BAB V PENUTUP

Pada bab terakhir ini, akan dijelaskan kesimpulan dari pembahasan serta saran yang dianggap perlu sebagai bahan pertimbangan dan berguna untuk perbaikan di masa mendatang.

