

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia ialah bagian esensial pada penyelenggaraan juga pengarahannya sumber daya lainnya yang ada pada suatu perusahaan. Sehingga dapat dipahami bahwa sumber daya manusia yang bermutu begitu berperan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Semahal apapun alat serta inovasi yang dimiliki oleh perusahaan tidak akan menghasilkan keuntungan signifikan jikalau tidak disokong oleh sumber daya manusia yang memumpuni. Supaya produktivitas perusahaan dapat berjalan dengan baik, maka diperlukan tenaga kerja atau karyawan yang sesuai pada prinsip '*the right man in the right place*' (Setiani, 2013). Sehingga perusahaan dapat memposisikan karyawannya pada peran yang sepadan pada kecakapan dan keahliannya untuk terwujudnya sumber daya manusia yang profesional. Kiat yang sangat perlu diperhatikan agar dapat terwujudnya sumber daya manusia yang profesional dan dapat diandalkan ialah proses rekrutmen. Rekrutmen adalah sebuah rangkaian kegiatan dengan tujuan memperoleh pelamar yang sepadan pada kemampuan yang diperlukan oleh perusahaan. Rekrutmen diperlukan atas tujuan memilih kandidat terbaik yang nantinya diharapkan dapat ditempatkan secara tepat.

Pelaksanaan rekrutmen merupakan kegiatan yang sangat esensial, vital dan membutuhkan tanggung jawab yang besar (Setiani, 2013). Hal tersebut tidak lain disebabkan karena tingkat kemampuan sumber daya manusia di suatu perusahaan

begitu berkaitan dengan proses rekrutmen yang dilakukan. Kecakapan sumber daya manusia perlu betul-betul teruji agar dapat sanggup menyelesaikan semua pekerjaan yang ditugaskan kepadanya secara tepat serta memberikan hasil yang maksimal, baik kuantitas maupun kualitasnya (Kasmir, 2016). Oleh karena itu, setiap proses rekrutmen harus benar-benar dilakukan secara selektif dan jujur.

Proses rekrutmen memiliki tujuan agar perusahaan atau organisasi dapat mengetahui kecakapan, kemampuan, pengalaman, dan latar belakang calon karyawannya. Sehingga nantinya perusahaan atau organisasi dapat memutuskan kandidat yang terbaik berdasarkan kualifikasi yang dibutuhkan. Bagi perusahaan atau organisasi yang masih berskala mikro, yang mana ruang kancahnya masih terbatas, prosedur perekrutan biasanya dilaksanakan langsung oleh pemilik atau atasan dari perusahaan atau organisasi tersebut. Sedangkan bagi organisasi besar biasanya memiliki divisi tersendiri untuk merekrut pegawai. Divisi tersebut berada dalam kendali Departemen SDM, sehingga setiap kegiatan yang dilaksanakan divisi perekrutan selalu berada dalam kendali Departemen SDM (Priansa, 2016).

Masing-masing perusahaan biasanya memiliki strategi rekrutmen yang tidak sama. Perusahaan tentu memiliki kriteria atau kualifikasinya tersendiri dalam merekrut karyawannya. Hal ini dilakukan demi tercapainya tujuan perusahaan. Rekrutmen yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan (Priansa, 2016). Bisa jadi strategi yang diterapkan pada perusahaan X sangat cocok dengan perusahaan X tersebut, namun strategi yang diterapkan di perusahaan X tersebut belum tentu akan memiliki hasil yang sama apabila diterapkan dalam perusahaan Y. Ketidakberhasilan dalam melakukan proses

perekrutan karyawan akan berpengaruh pada proses pencapaian tujuan perusahaan (Atikawati & Udjang, 2016). Oleh karena itu, strategi yang cermat sangat diperlukan disetiap perusahaan.

PT Kereta Api Indonesia (KAI) ialah contoh dari banyaknya perusahaan di Indonesia yang sangat memperhatikan proses rekrutmennya. Berdasarkan Annual Report PT KAI (2019), sumber daya manusia tidak hanya harta perseroan tetapi merupakan modal, investasi dan juga mitra strategis yang memiliki peran krusial dalam maksimalisasi perkembangan perusahaan. Untuk itu, PT Kereta Api Indonesia membutuhkan strategi rekrutmen yang mampu menghasilkan karyawan yang tidak saja cocok dengan persyaratan yang diinginkan, namun juga mempunyai nilai tersendiri yang tidak ringan diikuti oleh kompetitor. Pergantian strategi yang tepat sudah pernah terjadi demi tercapainya tujuan perusahaan dengan lebih mudah. Pranoto dkk (dalam Firmansyah, 2016) menuliskan bahwa manajemen PT Kereta Api Indonesia (KAI) mengumumkan perubahan strategi perusahaan yang dulunya berfokus pada produk dan kini beralih pada pelanggan. PT KAI menciptakan transformasi-transformasi baru yang begitu berkaitan untuk menyokong strategi tersebut. Sarana dan prasarana di dalam kereta ditingkatkan, fasilitas di stasiun dibuat lebih aman dan tenang, antrian karcis menjadi lebih teratur, para pekerja di kereta kini lebih peduli terhadap kepuasan penumpang, dan lebih-lebih lagi kereta api selalu memastikan dapat berangkat dan tiba tepat waktu (Pranoto dkk dalam Firmansyah, 2016). Dengan perubahan strategi yang telah dilakukan tersebut, PT Kereta Api Indonesia tidak cuma membenahi penyajian fasilitas kepada konsumen, namun PT KAI juga membutuhkan karyawan yang juga dapat sejalan dengan tujuan

dan strategi perusahaan. Fokus strategi ini adalah mereposisi dan meningkatkan peran SDM, tidak lagi sekedar pekerja administratif, tetapi menjadi lebih aktif dan dinamis untuk memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi perusahaan dalam upaya meraih keunggulan kompetitif. Strategi juga diperlukan agar perusahaan dapat dengan bijak memberikan tanggung jawab kerja yang sesuai dengan karyawan dan menetapkan jumlah karyawan yang sesuai berdasarkan besarnya tanggung jawab. Oleh karena itu, setelah menetapkan perubahan strategi perusahaan, PT KAI juga memerlukan strategi rekrutmen untuk menggaet pegawai yang mempunyai kemampuan yang searah pada tujuan perusahaan dan yang dapat menjadi penggerak dari strategi perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang ialah contoh divisi regional PT Kereta Api Indonesia yang telah berupaya agar tercapainya sumber daya manusia yang dapat diandalkan oleh perusahaan dengan semaksimal mungkin membantu jalannya rekrutmen PT KAI. Berbagai hal telah dilakukan PT KAI Divisi Regional III seperti contohnya pengadaan pendidikan dan pelatihan (diklat), pendidikan lapangan (diklap), dan tak terkecuali pembentukan strategi pada rekrutmen karyawan. Pada pengkajian ini, penulis bertujuan untuk memahami strategi rekrutmen yang dipakai oleh PT Kereta Api Indonesia melalui implementasi strategi rekrutmen pada PT KAI Divisi Regional III Palembang. Uraian diatas menjadi dasar menarik atensi penulis untuk menyelesaikan penelitian dengan judul **“Strategi Rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang”**.

1.2 Batasan Masalah

Dalam menelaah dan meneliti permasalahan pada laporan akhir ini, supaya tidak membias dari permasalahan yang ada maka penulis membatasi ruang lingkup yang dibahas. Ruang lingkup pada penelitian ini hanya terbatas pada strategi rekrutmen PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

1.3 Rumusan Masalah

Berlandaskan pada latar belakang diatas, maka permasalahan yang dirumuskan ialah “Bagaimana Strategi Rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang?”.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bermaksud guna memahami Bagaimana Strategi Rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terurai kedalam 2 jenis, yaitu:

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi universitas

Dengan adanya hasil dari penelitian ini ditujukan agar dimanfaatkan sebagai wawasan ataupun referensi bagi peneliti lain di kemudian hari.

b. Bagi instansi lainnya

Dari informasi yang diperoleh melalui penelitian ini, organisasi lain bisa menjadikannya sebagai tinjauan dalam pengambilan keputusan ataupun peningkatan strategi rekrutmen yang dapat dilakukan guna menciptakan tenaga kerja yang lebih unggul.

2. Secara Praktis

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini, penulis bisa menjadikannya sebuah referensi yang dapat diterapkan pada dunia kerja mengenai pentingnya pembentukan strategi pada proses rekrutmen bagi perusahaan atau organisasi.

b. Bagi perusahaan terkait

Penelitian ini dapat dijadikan bagian dari landasan untuk memutuskan dan menerapkan strategi rekrutmen pegawai agar dapat memperoleh pegawai yang sepadan dengan yang dibutuhkan.

1.5 Metode Penelitian

1.5.1 Objek Penelitian

Objek penelitian dari Tugas Akhir ini ialah Strategi Rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III.

1.5.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan jenisnya, penelitian ini masuk kedalam kategori penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif sendiri ialah salah satu jenis penelitian yang data-

datanya merupakan data yang bersifat deskriptif. Data yang bersifat deskriptif dapat berupa informasi secara tulisan dan juga lisan dari individu atau pelaku yang telah diamati.

1.5.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode-metode yang telah dipakai dalam merumpun data atau bahan nyata yang telah digunakan selama penelitian ini. Terdapat beberapa cara yang dipakai dalam penyelesaian tugas akhir ini. Dibawah ini merupakan teknik-tekniknya:

1. Wawancara

Wawancara adalah salah satu cara merumpun informasi melalui pengajuan beberapa pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Pada penelitian ini, penulis melakukan wawancara kepada salah seorang pegawai di Unit Sumber Daya Manusia di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang terkait strategi yang mereka terapkan dalam merekrut karyawan baru.

2. Observasi

Observasi ialah cara memperoleh informasi dengan memperhatikan perilaku subjek penelitian, objek penelitian, maupun kegiatan-kegiatan yang terencana dengan tidak adanya wawancara ataupun tanya jawab lainnya kepada pegawai yang bersangkutan. Dalam penelitian ini penulis mengobservasi bagaimana strategi yang dijalankan oleh pihak manajemen

PT Kereta Api Indonesia pada Divisi Regional III dalam merekrut karyawannya.

3. Studi Pustaka

Studi Pustaka ialah cara memperoleh informasi melalui tinjauan ke perpustakaan. Tinjauan ke perpustakaan dapat berupa referensi-referensi dari buku-buku atau bacaan tertulis lainnya yang relevan pada penelitian yang dikerjakan. Pada penelitian ini, penulis menjadikan penelitian terdahulu dan juga beberapa buku yang relevan sebagai bentuk acuan bagi penulis untuk melakukan penelitian ini.

1.5.4 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini ialah analisis data secara kualitatif. Nasution (2003) mengemukakan bahwa penelitian kualitatif yakni memperhatikan orang dalam lingkungan, berinteraksi dengan mereka, serta memahami pandangan mereka terhadap lingkungan disekelilingnya. Data yang dianalisis adalah data pada mengenai strategi rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

1.6 Sistematika Penulisan Laporan

Tugas akhir ini memiliki 4 bab yang pada masing-masing bab memaparkan hal-hal yang berbeda. Untuk memberikan deskripsi yang lebih terperinci, dibawah ini ialah penjelasan secara singkat mengenai sistematika penyusunan Tugas Akhir ini, yaitu sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini mencakup uraian-uraian yang berkenaan dengan latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup pembahasan, tujuan, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

BAB II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Di bab ini penulis memaparkan gambaran umum perusahaan mengenai sejarah singkat PT Kereta Api Indonesia (Persero), visi misi, struktur organisasi beserta tugas-tugasnya, dan informasi di PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang yang berkaitan dengan penelitian.

BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN

Di bab ini, penulis memaparkan hasil dari penelitian yang telah penulis kerjakan mengenai strategi rekrutmen pada PT Kereta Api Indonesia Divisi Regional III Palembang.

BAB IV PENUTUP

Di bab ini penulis memaparkan kesimpulan berdasarkan uraian yang sudah dijabarkan pada bab-bab sebelumnya, serta menuliskan saran dari penelitian dan pembahasan yang telah dikerjakan.