SISTEM REKRUTMEN YANG EFEKTIF UNTUK MENINGKATKAN KUALITAS KERJA PEGAWAI PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVISI REGIONAL III PALEMBANG

Desy Arisandy¹, Hijriyah Augusty²

^{1,2)} Psikologi, Sosial Humaniora, Universitas Bina Darma Palembang
e-mail: desy.arisandy@binadarma.ac.id¹, 201810056@student.binadarma.ac.id²

Abstrak

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Untuk menghasilkan karyawan yang efektif dan berkualitas maka perusahaan mengadakan rekrutmen. Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penulisan ini yaitu Observasi, Wawancara dan Terjun langsung ke lapangan. Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan berdasarkan beberapa pertimbangan. Pertama yaitu karena adanya perhitungan beban kerja pegawai, pada tahap ini dihitung dan diusulkan ke masing-masing unit di daerah dan di setujui oleh Direktorat Sumber Daya Manusia (SDM) Kantor Pusat. Kedua karena banyaknya mutasi di tahun yang akan datang. Jadi masing-masing unit melaporkan berapa jumlah yang akan pensi di tahun yang akan datang. Ketiga karena adanya usulan dari pemerintah karena adanya suatu proyek baru. Tahapan dalam Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu, Tahap Administrasi, Tahap Tes Kesehatan Awal, Tahap Tes Psikologi, Tahap Tes Wawancara, Tahap Tes Kesehatan Akhir, Program Orientasi Kerja selama tiga bulan, MCU, dan Pengangkatan. Dengan mengikuti semua tahapan di atas secara Efektif maka karyawan yang berkualitas akan dihasilkan Perusahaan.

Kata kunci: Rekrutmen, Efektif, Kualitas Kerja

Abstract

The ability of employees to join a company depends on the goals the organization wants to achieve. Employee contributions to the organization will be higher if the organization can provide what employees want. To produce effective and quality employees, the company carries out recruitment. Recruitment according to Sinambela in Nurhasanah (2019), is the process of attracting individuals according to needs at the right time, in sufficient numbers, with specified qualifications, and encouraging them to apply for work in the organization. The methods used in collecting data in this writing are observation, interviews and going directly into the field. PT recruitment. Kereta Api Indonesia (Persero) was carried out based on several considerations. First, because there is a calculation of employee workload, at this stage it is calculated and proposed to each unit in the region and approved by the Directorate of Human Resources (HR) at the Head Office. Second, because of the many treatments in the coming year. So each unit reports how much it will spend in the coming year. Third, because of a proposal from the government because of a new project. Stages in PT Recruitment. Kereta Api Indonesia (Persero), namely, Administration Stage, Initial Health Test Stage, Psychological Test Stage, Interview Test Stage, Final Health Test Stage, Three-month Work Orientation Program, MCU, and Appointment. By following all the steps above effectively, quality employees will produce results for the company.

Keywords: Recruitment, Effectiveness, Quality of Work

PENDAHULUAN

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Sumatera Selatan adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. KAI pada awalnya hanya melaksanakan kegiatan usaha layanan jasa perkeretaapian, namun seiring dengan dinamika dunia usaha dan berkembangnya tuntutan pasar, KAI saat ini juga melaksanakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Yaitu meliputi antara lain pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (*on train services*) dan di stasiun, termasuk jasa

catering dan distribusi logistic. Dalam menjalankan bisnisnya, KAI terus berupaya menerapkan standar terbaik di bidangnya berdasar kan sistem manajemen yang berlaku. Maka dari itu selaku instansi BUMN yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia agar mendapatkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sumber Daya Manusia yang berkualitas juga diperlukan oleh instansi BUMN karena Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dan dapat mempengaruhi berkembangnya instansi, dengan Sumber Daya manusia yang berkualitas.

Kemampuan karyawan untuk bergabung dalam suatu perusahaan tergantung pada tujuan yang ingin diraih dari organisasi tersebut. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Untuk menghasilkan karyawan yang efektif dan berkualitas maka perusahaan mengadakan rekrutmen. Rekrutmen menurut Mathis dan Jackson dalam Hermaddin (2017), berarti proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan organisasional. Tujuan ekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi atau perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi. Proses rekrutmen mulai berlangsung dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar. Salah satu aktivitas dalam pengelolaan SDM adalah rekrutmen dan seleksi. Rekrutmen menurut Sinambela dalam Nurhasanah (2019), adalah proses penarikan individu sesuai dengan kebutuhan pada waktu yang tepat, jumlah memadai, dengan kualifikasi yang ditentukan, dan mendorong mereka untuk melamar kerja ke organisasi. Lanjutnya rekrutmen adalah rekrutmen adalah serangkaian proses yang dilakukan untuk mencari pelamar kerja dengankemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan organisasi guna memenuhi kebutuhan SDM yang direncanakan organisasi. Jadi Rekrutmen adalah proses penyaringan pegawai yg melalui tahapan yg telah ditentukan berdasarkan keinginan perusahaan agar memenuhi kriteria yg diinginkan perusahaan.

Untuk Rekrutmen Karyawan di PT KAI (Persero) sendiri dapat berasal dari berbagai formasi yaitu SLTA, D3, S1 dan S2. Tujuan dari Rekrutmen ini yaitu untuk mendapatkan calon pekerja atau Sumber Daya Manusia (SDM) yang baru yang siap bekerja. PT Kereta Api Indonesia (Persero) sendiri memiliki standar kelulusan tersendiri. Seseorang yang pernah mengikuti rekrutmen ditempat lain dan dinyatakan lulus ketika mengikuti rekrutmen di PT Kereta Api Indonesia belum tentu bisa lulus karena perusahaan membutuhkan orang yang sehat fisik dan mental, hal tersebut diungkap langsung oleh Manager Sumber Daya Manusia (SDM) dan Maneger Kesehatan Divre III Palembang. Tahap seleksi pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu Seleksi Administrasi, Seleksi Tes Kesehatan Awal, Tes Psikologi, Tes Wawancara, dan Tes Kesehatan Akhir. Dengan menghasilkan pekerja yang efektif dan berkualitas maka kinerja karyawan pun akan meningkat..

Menurut (Hasibuan, 2019) kinerja merupakan salah satu ukur kemampuan pegawai dalam melaksanakan kewenangannya. Banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang baik antara lain adalah motivasi, disiplin kerja pegawai, pengawasan, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya dengan perubahan waktu kerja yang tidak menentu serta lingkungan kerja yang monoton dan dituntut sasaran kerja yang terus meningkat begitu pesat, membuat pegawai menjadi tidak bersemangat dalam melakukan pekerjaan, hal ini menuntut instansi PT KAI DIVRE III, harus memiliki Sumber Daya Manusia yang sigap dalam menyiapkan langkah-langkah guna menghadapi kondisi tersebut dikarenakan keberhasilan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas Sumber Daya Manusia yang bekerja di dalamnya.

Tujuan dari pengabdian ini yaitu Untuk mengetahui proses rekrutmen yang efektif di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang sehingga menghasilkan pegawai yang berkualitas.

METODE

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penulisan ini yaitu Observasi, Wawancara dan Terjun langsung ke lapangan. Observasi dilakukan secara langsung ke lokasi Tes.Wawancara sendiri dilakukan secara langsung. Dan terjuan langsung ke Lapangan yaitu Penulis langsung belajar di lapangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan Observasi, Wawancara dan terjun langsung ke lapangan maka tahapan-tahapan dalam Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu sebagai berikut :

1. Tahap Administrasi

Tahap ini peserta diwajibkan membuat akun untuk login pada website rekrutmen KAI. Peserta akan diarahkan untuk mengisi form data diri calon pelamar, dari identitas pribadi hingga latar belakang pendidikan. Setelah itu pelamar akan diarahkan memilih formasi yang akan dilamar sesuai bidang keahlian.

Jika sudah memilih, kemudian klik apply untuk mengirim lamaran. Pastikan tidak ada yang salah saat memasukan data, karena jika sudah mengklik apply peserta tidak dapat mengubah data diri hingga rekrutmen berakhir. Setelah itu pelamar menunggu pengumuman tahapan selanjutnya.

Untuk validasi sendiri dilakukan oleh unit SDM masing-masing daerah dan unit SDM kantor pusat. Bagi peserta yang telah memenuhi syarat yang sudah ditentukan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) maka sudah pasti dinyatakan lulus. Semua bentuk pengumuman kelulusan Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) diumumkan melalui Website PT. Kereta Api Indonesia (Persero).

2. Tahap Tes Kesehatan Awal

Setelah peserta dinyatakan lulus pada tahap Administrasi selanjutnya peserta akan masuk ke Tahap Tes Kesehatan Awal. Tes Kesehatan Awal ini meliputi pemeriksaan Tinggi Badan, Berat Badan, Tes Mata. Dan terakhir Pemeriksaan seluruh Badan.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sudah memiliki standar tersendiri untuk kriteria yang lulus. Meskipun peserta sudah pernah mengikuti Tes Kesehatan di perusahaan lain dan dinyatakan lulus tetapi belum tentu pada saat tes kesehatan di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) mereka lulus.

Tes Kesehatan Awal ini siapapun tidak bisa mengganggu gugat untuk setiap keputusan Dokter. Peserta bukan hanya harus sehat Fisik tetapi juga harus sehat mental apalagi untuk bagian tertentu.

3. Tahap Tes Psikologi

Menurut Conbach (1984:26), tes psikologi adalah sebuah prosedur yang distandarisasikan yang dipakai oleh tester untuk mengukur kemampuan potensi subyek. Dalam hal ini, prosedur diartikan sebagai sebuah tata cara yang spesifik dan konkrit.

Menurut Anastasi dan Urbina (1998:3), tes psikologi yaitu alat ukur yang objektif dan distandarisasikan atau dibakukan atas sampel perilaku tertentu. Standarisasi tersebut mengimplikasikan keseragaman dari cara dalam penyelenggaraan serta penskoran tes. Dalam upaya menjamin keseragaman kondisi-kondisi testing, penyusun tes menyiapkan petunjuk-petunjuk secara rinci bagi penyelenggaraan setiap tes yang baru dikembangkan.

Tes psikologi merupakan tes yang memiliki prosedur yang sudah terstandarisasi yang biasa dipakai tester yang bertujuan untuk mengukur kemampuan seseorang.

Pada Rekrutmen KAI Setelah peserta melakukan Tes Kesehatan Awal dan dinyatakan lulus melalui pengumuman di website, selanjutnya peserta akan masuk ke tahap Tes Psikologi. Pada Tes Psikologi ini menjadi rekruter yaitu orang Psikologi langsung dari kantor pusat.

Tes psikologi ini terdiri dari tes Kepribadian, tujuannya yaitu apakah sudah pas untuk posisi yang dilamar.

4. Tahap Interview

Selanjutnya setelah peserta melakukan Tes Psikologi dan dinyatakan lulus, maka tahap selanjutnya yaitu Tes Interview. Pada tes wawancara ini yang menjadi interviwer nya yaitu manager-manager di setiap unit. Sebelum melakukan interview kepada interviewee, manager tersebut melakukan meeting terlebih dahulu dengan psikolog kantor pusat. Pada saat meeting ini juga psikolog memberikan Guide Interview kepada para manager.

5. Tahap Tes Kesehatan Akhir

Pada Kesehatan Akhir ini peserta yang sudah dinyatakan lulus pada tahap Interview, kesehatannya di periksa kembali. Berbeda dengan Kesehatan Awal yang cuma di periksa sebagian. Pada Tes Kesehatan Akhir ini seluruh kesehatan diperiksa sampai ke jantung dan Rontage.

6. Program Orientasi Kerja (POK)

Setelah Tes Kesehatan Akhir selesai dan peserta dinyatakan lulus, maka selanjutnya calon pekerja akan melakukan sebuah program yang namanya adalah POK (Program Orientasi Kerja) selama 3 bulan.

Tujuan dari Program Orientasi Kerja (POK) ini yaitu supaya calon pekerja yang sudah dinyatakan lulus bisa mengenal berbagai unit yang ada di PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dan sekaligus mengenal para pegawai yang ada diberbagai unit.

Di akhir Program Orientasi Kerja (POK) peserta akan membuat sebuah makalah yang berisi kegiatan apa saja yang mereka lakukan selama melakukan program tersebut. Makalah tersebut selanjutnya dikumpulkan ke unit Sumber Daya Manusia.

7. Tahap Kesehatan Akhir untuk Pengangkatan

Setelah melakukan Program Orientasi Kerja (POK) selama 3 bulan maka yang terakhir akan dilakukan Tes Kesehatan Akhir untuk pengangkatan menjadi Calon Pekerja (Capek) PT. Kereta Api Indonesia (Persero). Pada Tes Kesehatan Akhir ini juga dilakukan *Medical Check Up* (MCU).

8. Pengangkatan

Setelah melakukan MCU dan dinyatakan lulus, maka selanjutnya peserta akan penandatanganan perjanjian kerja dan akan menerima Surat Keputusan (SK) untuk penetapan menjadi status Calon Pekerja. Ketika peserta sudah menandatangani Perjanjian Kerja maka peserta tidak boleh membatalkan secara tiba-tiba perjanjian tersebut. Apabila peserta dengan sengaja membatalkan perjanjian dengan alasan yang tidak dapat diterima manager SDM maka peserta tersebut harus membayar denda.

SIMPULAN

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, Sumatera Selatan adalah Badan Usaha Milik Negara yang menyediakan, mengatur, dan mengurus jasa angkutan kereta api di Indonesia. Mengiringi keberhasilan perusahaan, PT KAI tidak hanya fokus pada pembangunan operasional saja, namun terus berupaya meningkatkan daya saing perusahaan melalui pembangunan kualitas Sumber Daya Manusia secara berkesinambungan. Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang berkualitas maka di adakan Rekrutmen. Rekrutmen merupakan proses mencari dan menyeleksi calon karyawan untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu. Rekrutmen yang baik adalah rekrutmen yang dilakukan secara Efektif. Efektif merupakan usaha yang dilakukan secara maksimal sesuai yang diharapkan, selain itu efektif bisa diartikan sebagai salah satu usaha yang tidak pernah lelah sebelum harapan yang diinginkan belum tercapai. Setelah Rekrutmen dilakukan secara Efektif maka Kualitas Kerja Pegawai meningkat. Kualitas kehidupan kerja adalah berkenaan dengan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan komitmen pribadi yang dialami berkenaan dengan hidup mereka di tempat kerja. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat individu dalam mencukupi kebutuhan mereka secara pribadi selama mereka masih dipekerjakan. Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dilakukan secara Efektif dengan Tujuan untuk meningkatkan Kualitas Kerja Pegawai. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sendiri memiliki standar tersendiri untuk kelulusan pegawainya. Jika pelamar sudah pernah mengikuti seleksi di tempat lain sewaktu mengikuti Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) belum tentu lulus. PT. Kereta Api Indonesia (Persero) lebih mengutamakan karyawan yang sehat, jika karyawannya sehat maka keselamatan kerjapun akan terjamin. Tahapan dalam Rekrutmen PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yaitu, Tahap Administrasi, Tahap Tes Kesehatan Awal, Tahap Tes Psikologi, Tahap Tes Wawancara, Tahap Tes Kesehatan Akhir, Program Orientasi Kerja selama tiga bulan, MCU, dan Pengangkatan.

SARAN

Setelah di laksanakan Rekrutmen yang dilakukan secara Efektif diharapkan dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas.

UCAPAN TERIMA KASIH

1. Ucapan terima kasih penulis ucapkan kepada Allah SWT. karena berkat rahmat-Nya penulis bisa menyelesaikan penulisan ini.
2. Tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih untuk keluarga khususnya orangtua tercinta karena selalu mendoakan dan memberi semangat sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan ini dengan baik
3. Ucapan terima kasih kepada Ibu Desy Arisandy. S.Psi., M.Si. Psikolog selaku dosen pembimbing yang selalu membimbing penulis hingga bisa menyelesaikan tulisan ini.

4. Ucapan terima kasih kepada Muhammad Irsan Yulanda yang selalu memberikan semangat untuk penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ginting, N., Hutagalung, A. W., Fitri, F., & Pakpahan, N. M. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen, Lingkungan Kerja Dan Proses Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Dana Purna Investama Medan. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(2), 53-62.
- Nasution, L., Ichsan, R. N., & Ali, T. M. (2022). Pelatihan Pemahaman Administrasi Praktis Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(2), 31-36.
- Pebriyanti, S. (2023). Analisis Sistem Rekrutmen dalam Upaya (Selvi Pebrianti dkk) Nanggroe: *Jurnal Pengabdian Cendikia*. Nanggroe: *Jurnal Pengabdian Cendikia*, 124(3), 124–132. <https://doi.org/10.5281/zenodo.8049490>
- Pratiwi, S. D., Fatimah, W. N., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Proses Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Bebek Komet. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5).
- Sunarsi, D., Roswendi, A. S., Ahidin, U., Lutfi, A. M., Jati, W., & Maddinsyah, A. (2020). Penggunaan Media Hipnoterapi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di STIKES Jendral Ahmad Yani Cimahi. *BAKTIMAS Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 2(2).
- Sutrimo, A. (n.d.). Latar belakang PT. KAI Indonesia (Persero). www.kereta-api.co.id.
- Wijaya, M., Si, M., & Fakultas Ekonomi, D. (2017). Pengaruh Sistem Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 1(1)