

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perekrutan karyawan adalah usaha dari suatu perusahaan untuk mendapatkan calon pekerja yang sesuai dengan kualifikasi dan standart yang telah di tetapkan perusahaan untuk mengisi lowongan pada perusahaan terkait. Setiap pelamar selanjutnya akan melakukan proses seleksi sampai perusahaan memutuskan layak atau tidak pelamar tersebut menempati posisi yang ditentukan. Job Fair merupakan cara perekrutan karyawan yang banyak diminati oleh para pencari kerja, selain dapat melihat banyak perusahaan membuka lowongan kerja, pada event job fair juga langsung melakukan serangkain proses seleksi pada hari ketika job fair itu di gelar. Metode perekrutan seperti ini mengharuskan calon pelamar datang langsung ke lokasi pembuka lowongan kerja untuk melakukan serangkaian proses seleksi.

Sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah manusiannya. Pernyataan ini sering muncul dalam laporan tahunan dan laporan mengenai misi perusahaan Menurut Handoko, T. Hani (2003) organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang bekerja sama untuk mengerjakan suatu organisasi yang bertujuan untuk menghasilkan barang ataupun jasa yang mempunyai kesempatan baik. Untuk bertahan dan mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia yang mampu menunjukkan visi dan misi yang jelas dalam suatu organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan harta penting, dalam perekrutan system merupakan suata alat/cara untuk memproses dan mengelola suatu tujuan tertentu, dengan tujuannya untuk mengembangkan kualitas perusahaan atau menciptakan hasil yang maksimal. Demikian juga perannya untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya karena untuk menyiapkan Sumber Daya Manusia yang bermutu. Sumber Daya Manusia digunakan untuk sumber daya yang mempunyai sifat yang tetap dan sukar diubah. Oleh

karena itu kemampuan keterampilan kepemimpinan dalam menjalankan kegiatannya dalam organisasi adalah factor yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Demikian juga dengan karyawannya haruslah mempunyai kualitas dan kuantitas yang baik. Sumber Daya Manusia mempunyai potensi tinggi karena peran karyawan sangat mendukung di dalam perannya suatu perusahaan. Suatu rekruting yang dirancang dan di manage dengan baik agar menghasilkan pelamar yang berkualitas baik, karyawan /pegawai yang berkualitas tinggi tidak dapat dipilih apabila mereka tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan, sehingga tidak ada pelamar. Dengan demikian cara unruk merekrut tenaga kerja yang berkualitas di setiap perusahaan harus membuka lapangan pekerjaan dengan melakukan proses perekrutan di setiap proses lowongan perusahaan.

Lowongan perusahaan bisa timbul karena adanya seorang karyawan yang berhenti dan/atau pindah ke organisai lain maupun mutasi. Mungkin pula lowongan terjadi karena adanya karyawan yang diberhentikan dengan terhormat maupun tidak terhormat, alasan lain karena adanya karyawan yang meninggal dunia. Perlu ditekankan bahwa proses rekrutmen didasarkan pada perencanaan Sumber Daya Manusia, karena dalam rencana tersebut telah ditetapkan berbagai persyaratan yang harus dipenuhi oleh orang-orang yang ingin bekerja dalam organisasi yang bersangkutan, artinya dengan mendasarkan pada rencana Sumber Daya Manusia,preferensi para manajer, para pencari tenaga kerja yang memiliki gambaran yang lengkap tentang tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja baru/calon karyawan. Dengan demikian para pencari kerja akan dapat memahami dan menentukan secara tepat metode rekrutan yang di gunakan. Jika perusahaan mampu memilih metode perekrutan yang tepat, maka hasilnya adalah terjaringnya sekelompok pelamar yang di anggap paling memenuhi berbagai persyaratan dan mampu untuk bekerja dengan sungguh–sungguh, maka dari itu untuk mengisi berbagai lowongan yang terdapat didalam setiap organisasi, para pencari kerja tenaga kerja/karyawan baru itu haruslah benar-benar ahli dalam semua proses rekrutmen, begitu juga dilihat dari dalam belum tentu mereka ahli dalam

segi-segi tekniknya dari semua yang terdapat pada semua jenis pekerjaan yang terdapat dalam organisasi.

Para pencari tenaga kerja harus benar-benar teliti dan sportif didalam merekrut karyawan meskipun itu dari kalangan organisai itu sendiri, pencari karyawan lebih mengendalikan dan harus berhati-hati didalam dan mencari semua solusinya ataupun penyelesaiannya. Keberhasilan perekrutan sangat ditentukan oleh kematangan perekrutan ataupun Sumber Daya Manusia yang digunakan dalam proses perekrutan. (Ambar Teguh. Sulistiyani & Rosidah, 2003 : 133).

Pembinaan adalah upaya berharga untuk membantu orang lain mencapai kinerja puncak. Tidak diragukan lagi, organisasi yang cerdas dan para manjer yang cerdas pasti telah mengadopsi teknik pembinaan ini. Namun demikian, keterampilan pembinaan tidak datang begitu saja kepada seseorang, hanya karena seorang manjer bukan berarti tau cara membina. Akan tetapi, pembinaan adalah suatu proses yang bisa dipelajari. Pembinaan hanyalah bagian dari siklus berkelanjutan yang bisa digunakan oleh manajer untuk memperbaiki kinerja karyawan di tempat kerja. Perencanaan dan evaluasi juga membantu mendongkrak kinerja anggota tim.. kunci keberhasilan, baik untuk proses pembinaan maupun evaluasi, adalah rencana yang dirancang dengan baik.

Secara umum, tujuan pembinaan adalah untuk membantu tim agar berhasil. Sebagai pembina, motif, sikap, dan tindakan semua terfokus pada kemenangan tim. Pembina adalah motivator orang dan tim. Mereka memberi inspirasi orang lain untuk bekerja keras dan terus-menerus melakukan peningkatan. Mereka adalah pengamat yang jeli dan ahli dalam bidangnya. Mungkin mereka tidak bisa bermain sepertibintang, tetapi hal itu tidak menjadi masalah. Memang mereka tidak harus seperti itu. Tugas dari pembina adalah untuk membantu orang lain agar bekerja lebih baik.

Ketika pembinaan digunakan untuk memperkuat pelatihan di luar, perusahaan memaksimumkan ivestasinya dalam bidang pelatihan. Dukungan segera, baik sebelum atau sesudah sesi pelatihan di luar akan

memastikan bahwa keterampilan harus bisa digunakan dengan baik dalam pekerjaan. Atas dasar inilah yang mendorong penulis untuk mengambil judul “ **PROSES REKRUTMEN DAN PEMBINAAN TENAGA KERJA PADA PT. KERETA API INDONESIA (Persero) DAERAH OPERASI 4 SEMARANG**”.

## **1.2 Ruang Lingkup Penulisan**

Agar penulisan tugas akhir ini tidak menyimpang dari tujuan yang sudah ditentukan maka penulis telah menetapkan ruang pembahasan. Ruang lingkup penulisan ini adalah sebagai berikut:

1.2.1 Pengertian Rekrutmen

1.2.2 Tujuan Rekrutmen

1.2.3 Proses Rekrutmen dan Seleksi

1.2.4 Proses Rekrutmen Internal

1.2.5 Proses Rekrutmen Eksternal

1.2.6 Pengertian Pembinaan

1.2.7 Tujuan Pembinaan

1.2.8 Proses Pembinaan Karyawan

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penulisan**

#### **1.3.1 Tujuan Penulisan**

Tujuan penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk Mengetahui tugas dari unit SDM dalam melakukan pengadaan pegawai internal maupun eksternal.
- 2) Untuk mengetahui prosedur rekrutmen dan seleksi secara internal maupun eksternal
- 3) Untuk mengetahui proses penempatan calon karyawan.
- 4) Untuk mengetahui proses pembinaan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

#### **1.3.2 Kegunaan Penulisan**

Kegunaan penulisan laporan ini adalah sebagai berikut:

- 1) Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis tentang tugas dan tanggung jawab SDM dalam proses pengadaan karyawan dan pembinaan karyawan.
- 2) Memberikan informasi dan referensi bagi pembaca.
- 3) Sebagai bahan bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa agar laporan ini bermanfaat.
- 4) Untuk memenuhi Penulisan Tugas Akhir (TA) sebagai syarat kelulusan Program Diploma III Manajemen Perusahaan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

## 1.4 Cara Pengumpulan Data

### 1.4.1 Data Penelitian

Menurut (Sekaran and Bougie 2013:2) Penelitian adalah proses sederhana penemuan solusi untuk sebuah masalah setelah mengetahui pembelajaran dan analisis dari factor situasional untuk itu proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian pada subbab ini akan dideskripsikan mengenai hal yang berkaitan dengan metode penelitian dalam penulisan usulan penelitian ini. Menurut sifatnya data yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan ini, dimana data tersebut dapat berupa data primer dan data sekunder yaitu :

#### 1) Data Primer

Menurut Nur Indrianto dan Bambang Supomo (2002:146), data primer merupakan data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau melalui perantara. Data primer yang diperoleh dari kerja praktik ini adalah berupa data tentang Proses rekrutmen dan pembinaan tenaga kerja pada perusahaan.

#### 2) Data Sekunder

Menurut Murzuki (2000:56) data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri pengumpulannya oleh peneliti. Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Data ini diperoleh dengan melihat dokumen untuk melakukan proses rekrutmen dan pembinaan contohnya adalah telegram pembinaan, pembuatan KBD( Kartu Bukti Diri), SK mutasi dan SK pengukuhan pegawai dan file KRP (Kartu Riwayat Pegawai).

### 1.4.2 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan sebagai bahan penulisan Tugas Akhir ini yaitu :

#### 1) Metode Wawancara

Wawancara adalah Tanya jawab antara mahasiswa dengan pegawai di kantor (Supranto, 2003: 85). Melalui metode ini bisa diperoleh informasi melalui kegiatan tanya jawab dengan membuat daftar pertanyaan yang diajukan kepada Suver Visor Dokumen beserta Pegawai pelaksana dokumen, Officer Human Resources Applications dan staf karyawan SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

#### 2) Metode Studi Kepustakaan

Seorang peneliti yang mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi pengetahuan yang ada dalam kepustakaan (sumber bacaan, buku – buku referensi atau hasil penelitian) untuk menunjang penelitiannya, disebut mengkaji bahan pustaka atau studi kepustakaan (Hasan, 2002: 45). Studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data serta memperluas wawasan dengan menggunakan buku – buku yang berhubungan dengan judul penulisan yang dapat digunakan sebagai sumber penulisan Tugas Akhir.

## 1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan laporan dimaksudkan untuk memberikan kemudahan dalam pemahaman terhadap laporan yang akan dibahas. Dalam penulisan Tugas Akhir ini disusun menjadi empat bab yang secara garis besar dapat diuraikan sebagai berikut:

### BAB I PENDAHULUAN

Pendahuluan berisi Latar Belakang, Ruang Lingkup Penulisan, Tujuan dan Kegunaan Penulisan, Cara Pengumpulan Data, dan Sistematika Penulisan.

### BAB II GAMBARAN UMUM PT KERETA API INDONESIA (Persero)

Dalam Bab ini diuraikan mengenai sejarah, visi dan misi, dasar hukum, logo dan budaya perusahaan, dewan direksi, penjabaran tugas dan struktur organisasi PT Kerta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

### BAB III PEBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan pengertian SDM, pengertian Rekrutmen dan pembinaan, proses rekrutmen, metode perekrutan tenaga kerja, rekrutmen internal, rekrutmen eksternal, dan proses pembinaan tenaga kerja PT Kerta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 4 Semarang.

### BAB IV PENUTUP

Bab ini berisi uraian ringkasan yang ada pada bab III yaitu tinjauan teori dan tinjauan praktek mengenai Proses Rekrutmen dan

Pembinaan Tenaga Kerja Pada PT Kereta Api Indonesia (Persero)  
Daerah Operasi 4 Semarang.