

# PELAKSANAAN REKRUTMEN PEGAWAI DI PT. KAI DAOP 7 MADIUN (Studi Pada PT. Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 7 Madiun)

**Ario Nasty Pramudi, Endah Setyowati, Niken Lastiti**

Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Brawijaya, Malang

E-mail: [anppramudi@gmail.com](mailto:anppramudi@gmail.com)

**Abstract: Implementation of Employee Recruitment PT. KAI DAOP 7 Madiun (Case Study on PT. KAI DAOP 7 Madison).** Recruitment implementation conducted by PT. KAI DAOP 7 Madiun always experience growth in every implementation, it aims to improve the quality of employees resulting from the recruitment process. See vital means of rail transport in Indonesia it is indeed absolutely must be done. With increasing quality of human resources owned by PT. KAI DAOP 7 Madiun will certainly improve the quality of services provided to the community. Recruitment is done by PT. KAI DAOP 7 Madiun done several times a year, it is tailored to the needs of employees of PT. KAI DAOP 7 Madiun. In the implementation of recruitment PT. KAI DAOP 7 Madiun involve several experts from several universities in Indonesia it was done so that recruitment is conducted can produce qualified human resources that will be brought forward for PT. KAI DAOP 7 Madiun.

**Keywords:** Recruitment, employee, service, train

**Abstrak: Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai di PT. KAI DAOP 7 Madiun (Studi Kasus pada PT. KAI DAOP 7 Madiun).** Pelaksanaan rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun selalu mengalami perkembangan pada setiap pelaksanaannya, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan mutu pegawai yang dihasilkan dari proses rekrutmen tersebut. Dengan meningkatnya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun tentu akan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun dilakukan beberapa kali dalam satu tahun hal tersebut disesuaikan dengan kebutuhan pegawai PT. KAI DAOP 7 Madiun. Dalam Pelaksanaan rekrutmennya PT. KAI DAOP 7 Madiun melibatkan beberapa tenaga ahli yang berasal beberapa perguruan tinggi yang ada di Indonesia hal itu dilakukan supaya rekrutmen pegawai yang dilaksanakan bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas yang nantinya bisa membawa kemajuan bagi PT. KAI DAOP 7 Madiun. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dengan pendekatan metode penelitian kualitatif.

**Kata Kunci:** Rekrutmen, pegawai, pelayanan, kereta api

---

## Pendahuluan

Pada zaman modern seperti sekarang kebutuhan manusia semakin kompleks dan beragam. Hal ini tentunya menuntut segala hal berjalan dengan cepat dan efisien, termasuk dalam hal pelayanan publik, baik pelayanan yang diberikan oleh instansi pemerintahan maupun dari pihak swasta. Hal tersebut tentunya mendorong perusahaan ataupun instansi pemerintahan untuk berlomba-lomba memberikan pelayanan yang prima agar dapat memuaskan para pelanggannya. Menurut Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang

pelayanan publik, menjelaskan bahwa Pelayanan publik adalah kegiatan atau rangkaian kegiatan dalam rangka pemenuhan kebutuhan pelayanan sesuai dengan peraturan perundang-undangan bagi setiap warga negara dan penduduk atas barang, jasa, dan/atau pelayanan administratif yang disediakan oleh penyelenggara pelayanan publik.

Salah satu jenis pelayanan publik adalah pelayanan jasa, seperti yang telah dijelaskan diatas, pelayanan jasa merupakan pelayanan yang menghasilkan produk akhir berupa jasa yang mendatangkan manfaat bagi penerimanya

secara langsung. Salah satu jenis pelayanan ini ada pada bidang transportasi, baik transportasi darat, laut, maupun udara. Pada era seperti sekarang ini sarana transportasi merupakan salah satu faktor penting dalam menunjang kehidupan manusia. Manusia pada zaman seperti sekarang ini dituntut memiliki mobilisasi yang cepat. Pemerintah selaku penyedia pelayanan publik bagi masyarakat luas tentunya wajib menyediakan sarana transportasi massal yang layak bagi masyarakat luas. Pemerintah selama ini berusaha memenuhi kebutuhan sarana transportasi bagi masyarakat luas melalui beberapa layanan transportasi darat, laut dan udara. Pembangunan beberapa bandara, terminal, stasiun dan pelabuhan baru merupakan salah satu bukti nyata pemerintah dalam memenuhi kebutuhan sarana transportasi bagi masyarakat luas. Jika dibandingkan dengan beberapa negara yang ada di luar negeri memang sarana transportasi yang ada di Indonesia masih tertinggal. Hal tersebut bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya: keseriusan pemerintah, sumber daya, hingga luas wilayah suatu negara.

Seperti yang telah dituliskan diatas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi pelayanan transportasi adalah sumber daya, sumber daya yang dimaksudkan disini merupakan sumber daya manusia. sumber daya manusia merupakan salah faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan transportasi. Pada dasarnya suatu organisasi/perusahaan harus memiliki beberapa unsur penting demi mencapai tujuan organisasinya, dan salah satu unsur tersebut adalah sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak utama jalannya organisasi menuju tujuan yang telah disepakati sebelumnya. Semua kegiatan yang ada dalam organisasi hampir semuanya dikerjakan oleh manusia, oleh karena itu sumber daya manusia menjadi unsur vital dalam tercapainya tujuan organisasi ataupun perusahaan. Menurut Riva'i (2004, h.35) "tanpa didukung pegawai/karyawan yang sesuai baik dari segi kuantitatif, kualitatif, strategi dan operasionalnya, maka organisasi ataupun perusahaan itu tidak akan mampu mempertahankan keberadaannya, mengembangkan dan memajukan dimasa yang akan datang". Namun bukan hal mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh perusahaan/organisasi, tidak jarang sebuah perusahaan/organisasi harus bersaing dengan perusahaan/organisasi lainnya demi mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas.

Maka dari itu demi mendapat sumber daya manusia yang berkualitas tentunya perlu ada

rekrutmen yang berkualitas pula. Menurut Siagian (2010, h.102) rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan 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 Daerah Operasi 7 Madiun.

Tujuan dari rekrutmen yang dilakukan PT. KAI DAOP 7 Kota Madiun 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 DAOP 7 Madiun 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. Dengan paparan tersebut, bisa dilihat bahwa faktor sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas layanan yang diberikan oleh PT. KAI, dan salah satu cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada PT. KAI dalam rangka meningkatkan layanan adalah melalui pelaksanaan rekrutmen yang tepat dan sesuai kebutuhan perusahaan. Maka dari itu penelitian ini mengambil judul "Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai di PT. KAI" (Studi Pada PT. KAI Daerah Operasi 7 Kota Madiun).

## **Tinjauan Pustaka**

### **1. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Setiap organisasi memerlukan sebuah manajemen sumber daya manusia yang bagus untuk mencapai tujuan organisasinya. Menurut Sedarmayanti (2007, h.13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menemukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian.

## 2. Rekrutmen

Menurut Siagian (2010, h.102) rekrutmen didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk diperkerjakan 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.

## 3. Sumber Rekrutmen

Menurut Meldona (2009, h.141) terdapat dua sumber utama rekrutmen yang dapat digunakan, yaitu:

### a. Sumber internal

Sumber yang berasal dari karyawan yang ada di perusahaan sekarang, dilakukan melalui kebijakan sebagai berikut:

1. Promosi, berupa naiknya posisi kedudukan karyawan dari sebelumnya. Promosi juga dapat memberikan motivasi pada karyawan dan memberi mereka alasan untuk bertahan di perusahaan.
2. Transfer, berupa perpindahan posisi karyawan pada tingkat tanggung jawab dan wewenang yang sama. Karyawan yang memiliki wawasan perusahaan yang luas, yang memungkinkan untuk dapat dipromosikan di masa mendatang
3. Rotasi pekerjaan, berupa perputaran posisi karyawan yang dilakukan untuk sementara, dan memperenalkan karyawan pada berbagai aspek kehidupan perusahaan
4. Pengaryaan dan pemanggilan kembali, berupa pemanggilan kembali mantan karyawan yang pernah bekerja di perusahaan.

### b. Sumber Eksternal

rekrutmen yang berasal dari luar perusahaan, terdiri atas:

1. Karyawan yang mencari pekerjaan baru untuk pertama kali.
2. Karyawan yang telah bekerja dan tidak puas terhadap perusahaan sebelumnya.
3. Pembajakan karyawan (*raiding*), yaitu dengan merebut tenaga kerja dari perusahaan lain.
4. Karyawan yang pernah bekerja dan sekarang sedang menganggur.

## Metode Penelitian

Sedangkan dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif, karena metode ini mampu melihat sebuah fenomena secara lebih luas dan mendalam sesuai dengan apa yang terjadi dan berkembang pada situasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2010: 14) metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme,

digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data yang dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan triangulasi, analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari generalisasi. Berdasarkan paparan diatas peneliti akan menjabarkan hasil penelitian secara naratif berdasarkan data yang diperoleh dari observasi lapangan secara langsung, wawancara, dan dokumentasi.

Fokus pada penelitian ini adalah: (1) Pelaksanaan rekrutmen pegawai di PT. KAI DAOP 7 Kota Madiun. (2) Faktor penghambat dari pelaksanaan rekrutmen pegawai di PT. KAI DAOP 7 Madiun.

Lokasi penelitian di Kota Madiun dan situs penelitian berada pada PT. KAI DAOP 7 Madiun. Analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis data model Miles, Huberman, dan Saldana. Miles, Huberman, dan Saldana. Analisis model interaktif ini melalui 3 tahap yakni Kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

## Pembahasan

### 1. Pelaksanaan rekrutmen pegawai di PT. KAI DAOP 7 Kota Madiun

Pengguna jasa kereta api setiap tahunnya terus mengalami peningkatan, hal tersebut tentu menuntut PT. KAI meningkatkan pelayanannya. Salah satu cara meningkatkan pelayanan adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam sebuah organisasi. Salah satu cara mendapatkan SDM yang berkualitas tentunya melalui rekrutmen yang dilakukan. PT. KAI DAOP 7 Madiun merupakan salah satu DAOP yang hampir setiap tahun melaksanakan rekrutmen pegawai. Strategi rekrutmen yang dilaksanakan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun terdapat pada tahapan perencanaan sumber daya manusia dimana dalam perencanaan SDM tersebut terdapat identifikasi kebutuhan tenaga kerja/SDM dan analisis beban kerja.

Metode rekrutmen yang digunakan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun adalah metode rekrutmen eksternal dan internal. Metode rekrutmen internal merupakan rekrutmen yang sumber rekrutmennya berasal dari dalam perusahaan, seperti :pengangkatan pegawai, mutasi pegawai, dan kenaikan jabatan. Sedangkan metode rekrutmen eksternal merupakan rekrutmen yang sumber rekrutmennya berasal dari luar perusahaan. diantaranya: rekrutmen terbuka, pegawai outsourcing, dan tenaga pencari pegawai profesional.

Pelaksanaan Rekrutmen pada PT. KAI DAOP 7 Madiun dibagi menjadi beberapa tahapan seleksi, yaitu:

1. Seleksi Administrasi
2. Tes Potensi akademik & psikologi
3. Wawancara

Pada tiap tahapan seleksi yang dilakukan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun dilakukan oleh orang-orang ahli di bidangnya. PT. KAI DAOP 7 Madiun juga melibatkan beberapa perguruan tinggi terbaik untuk melakukan seleksi dan juga menerapkan sistem online pada pelaksanaan rekrutmennya, sehingga nantinya diharapkan SDM yang didapat merupakan SDM yang berkualitas.

## **2. Faktor penghambat dari pelaksanaan rekrutmen pegawai di PT. KAI DAOP 7 Madiun**

### **a. Faktor Internal**

#### **1. Kekurangan SDM untuk melakukan rekrutmen**

Terbatasnya sumber daya manusia yang ada di PT. KAI DAOP 7 Madiun dalam melakukan rekrutmen pegawai. Untuk saat ini memang tidak ada tim khusus yang berguna untuk menyelenggarakan rekrutmen di PT. KAI DAOP 7 Madiun. Selama ini PT. KAI DAOP 7 Madiun hanya mengandalkan divisi SDM dalam melakukan rekrutmen, sedangkan pegawai yang ada di divisi SDM jumlahnya terbatas dan dari mereka semua tidak hanya fokus untuk mengurus kegiatan rekrutmen pegawai.

#### **2. Koordinasi yang masih lemah**

Hambatan yang berikutnya adalah koordinasi yang masih lemah antara PT. KAI pusat dan DAOP KAI yang ada di daerah, hal ini bisa terlihat dari sering berubahnya jadwal rekrutmen dari PT. KAI pusat, hal ini tentunya menghambat kinerja PT. KAI DAOP 7 Madiun untuk melakukan rekrutmen, karena PT. KAI DAOP 7 Madiun harus mengatur ulang rekrutmen yang dilakukan, sehingga hal ini bisa membuat kegiatan rekrutmen yang dilakukan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun tidak maksimal. Selain itu hal ini juga bisa membuat bingung peserta rekrutmen yang telah melakukan persiapan jauh hari sebelumnya, sehingga bisa membuat peserta rekrutmen tidak maksimal pada saat melakukan tahapan-tahapan seleksi.

### **b. Faktor Eksternal**

#### **1. Percobaan praktek KKN/Suap**

Hambatan eksternal yang dihadapi oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun dalam melakukan rekrutmen adalah adanya pihak-pihak yang ingin mengambil jalan pintas/jalan belakang pada saat melakukan rekrutmen. Padahal hal-hal seperti ini sangat tidak dibenarkan dalam kegiatan rekrutmen, hal seperti ini akan membuat perusahaan akan sangat rentan terhadap kegiatan KKN yang nantinya tentu akan membuat perusahaan akan mengalami kerugian, selain itu SDM yang masuk di perusahaan pun belum tentu dengan standar kualifikasi yang ditentukan. Dampak lainnya adalah akan membuat citra PT. KAI DAOP 7 Madiun buruk di mata masyarakat ataupun di mata investor, yang pada akhirnya akan merugikan PT. KAI DAOP 7 Madiun sendiri.

#### **2. Kurangnya sarana dan prasarana pendukung**

Hambatan lainnya adalah kurangnya sarana dan prasarana yang ada disekitar wilayah DAOP 7 Madiun untuk melakukan kegiatan rekrutmen pegawai. Memang wilayah cakupan DAOP 7 Madiun bukan merupakan kota/wilayah besar di sekitaran provinsi Jawa Timur. Untuk melakukan rekrutmen biasanya diperlukan sebuah gedung yang besar dan nyaman. Sedangkan di wilayah cakupan PT. KAI DAOP 7 Madiun ketersediaan sarana dan prasarana seperti itu sangat terbatas.

### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dapat ditarik kesimpulan bahwa pelaksanaan rekrutmen sudah berjalan sudah cukup baik, dengan menggunakan tenaga ahli dalam proses rekrutmennya dan juga penerapan sistem online tentunya akan meningkatkan mutu rekrutmen dan akhirnya bisa mendapat sumber daya manusia yang berkualitas yang bisa membawa perusahaan ke arah yang lebih baik dan meningkatkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh PT. KAI DAOP 7 Madiun kepada masyarakat.

Adapun saran dari peneliti untuk kemajuan rekrutmen PT. KAI DAOP 7 Madiun, koordinasi antara kantor pusat dan daerah harus ditingkatkan lagi pada pelaksanaan rekrutmen pegawai, selain itu PT. KAI DAOP 7 Madiun sebaiknya membangun sarana dan prasarana penunjang rekrutmen pegawai.

---

### **Daftar Pustaka**

Meldona. (2009) **Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif**. Malang, UIN-Malang press

- Riva'i, Veithzal. (2005) **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari teori ke Praktik**, Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2007) **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**, Bandung, PT. Refika Aditama
- Siagian, Sondang P. (2010) **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta, Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2010) **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung, Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik. Jakarta, Kementerian Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi.