

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Industri transportasi perkeretaapian dimulai tahun 1864 ketika Namlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij membangun jalan kereta api dari Semarang ke Surakarta, Jawa tengah. Setelah itu, tiga perusahaan lainnya ikut membangun jalur-jalur kereta api, baik di Jawa, maupun di luar Jawa. Setelah melewati perjalanan yang panjang, berdirilah perusahaan Perseroan (Persero) PT Kereta Api Indonesia, yang disingkat sebagai PT KAI.

Perusahaan beroperasi sebagai lembaga bisnis yang beroperasi laba. Untuk tetap menjalankan sebagian misinya sebagai organisasi pelayanan publik. Saat ini KAI juga menyelenggarakan kegiatan usaha penunjang lainnya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Diantaranya adalah pengelolaan properti yang terkait dengan jasa kereta api, pariwisata berbasis kereta api, restoran di kereta api (on train services) dan di stasiun, termasuk jasa katering dan distribusi logistik.

Untuk melengkapi penyediaan moda transportasi ke dan dari Bandara, PT KAI bersama PT Angkasa Pura II membentuk anak perusahaan yang dinamakan KAI Bandara, yang beroperasi di Bandara Kualanamu sejak tahun 2013 dan di Bandara Soekarno Hatta sejak tahun 2018.

Sektor industri perkeretaapian di Indonesia menghadapi penurunan akibat dampak mewabahnya pandemi Covid-19. Hal tersebut mempengaruhi pertumbuhan ekonomi nasional serta menurunnya permintaan atas barang/jasa dari pasar domestik. Akibatnya secara umum keuangan perusahaan terganggu, harus dilakukan berbagai upaya efisiensi antara lain dengan tidak memperpanjang kontrak kerja karyawan/pemutusan hubungan kerja pegawai. Oleh karena itu, pemerintah telah membuat strategi agar industri bisa bertahan di tengah pandemi dengan tetap menjaga kerja sama yang baik dengan pelaku industri. Beberapa penyesuaian tentunya penerapan protokol kesehatan yang harus diutamakan.

Untuk semester I tahun 2021, masih dirasakan dampak atas melambatnya mobilitas masyarakat dan menurunnya volume penumpang yang menggunakan Kereta Api Bandara (KA Bandara). Terlampir data realisasi volume penumpang dibandingkan data realisasi tahun 2021.

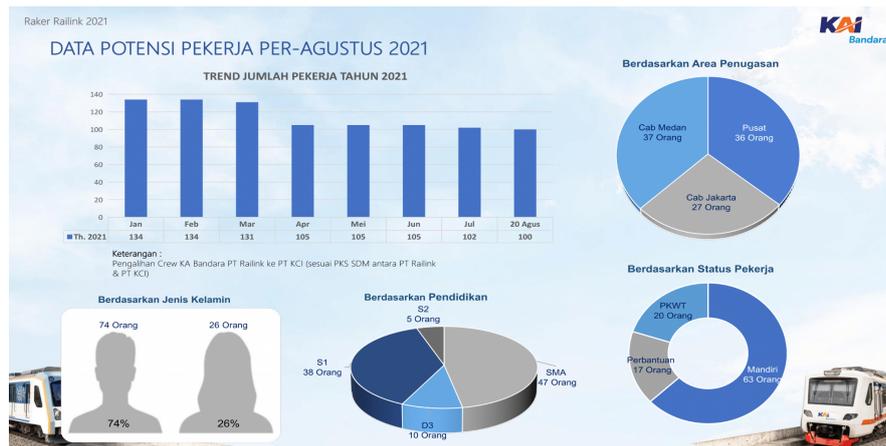


Gambar 1.1 Total Volume Penumpang
Sumber: Data Perusahaan (2021)

Pada bulan Januari dan Februari 2020 terjadi pertumbuhan volume penumpang, yaitu sebesar 199.747 pada bulan Januari. Namun pada bulan Maret 2020 diumumkan kasus pertama Covid 19 di Indonesia dan pemerintah mengumumkan adanya pembatasan mobilitas masyarakat melalui program PSBB. Sejak saat itu terjadi penurunan volume penumpang secara signifikan. Bahkan di bulan Mei dan Juni 2020 KAI Bandara tidak beroperasi. Kondisi dimaksud terus berlanjut di tahun 2021.

Di tahun 2021 direncanakan adanya peralihan/integrasi KA Bandara Soekarno Hatta ke PT Kereta Commuter Indonesia (PT KCI). Hal itu tergambar dari RKAP 2021 yang hanya mengasumsikan adanya operasional KA bandara Kualanamu saja. Dengan demikian perbandingan hanya bisa dilakukan terhadap realisasi tahun 2020. Realisasi volume penumpang di bulan Januari tahun 2021 sebesar 28.859 atau hanya sebesar 14 % terhadap bulan Januari 2020.

Dengan kondisi tersebut di atas, PT Ralink harus mulai melakukan upaya efisiensi secara menyeluruh termasuk pada bidang Sumber Daya Manusia maupun melakukan transformasi bisnis yang tentunya harus didukung sepenuhnya oleh seluruh pekerja PT Ralink.



Gambar 1.2 Data Potensi Pekerja Per-Agustus 2021
Sumber: Data Perusahaan (2021)

Berdasarkan data diatas, karyawan yang tercatat pada area penugasan berjumlah 100 orang tersebar ke dalam Cabang Medan yang berjumlah 37 orang, Pusat Jakarta yang berjumlah 27 orang, dan cabang Jakarta yang berjumlah 27 orang. Dengan jumlah karyawan yang terbilang cukup sedikit, hal ini disebabkan karena adanya pengalihan Crew KA bandara PT Railink ke PT KCI. Berdasarkan status pekerja dari keseluruhan karyawan, terdapat 26 orang PKWT, 63 orang mandiri (rekrutmen Railink), dan 17 orang perbantuan (dari induk perusahaan).

Penulis mendapatkan informasi bahwa PT Railink mendapatkan beberapa awards antara lain tahun 2020 penghargaan terbaik ke 3 untuk Transportasi Berkeadilan - Ramah Disabilitas dai DTKJ, juara ke 3 untuk transportasi berbasis rel terbaik dari Kementerian Perhubungan. Kemudian di tahun 2021 mendapatkan award terbaik anak perusahaan BUMN untuk kategori “Harmonis” yang diselenggarakan oleh Kementerian BUMN. Sesuai dengan kebudayaan perusahaan yaitu”AKHLAK” yaitu Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif.

Saat ini, banyak divisi organisasi telah mengadopsi budaya kerja tim sebagai kunci untuk mencapai kesuksesan yang lebih besar. Kerja tim sebelumnya dipandang sebagai tindakan karyawan yang disatukan untuk mencapai tujuan atau sasaran tertentu dengan menempatkan kepentingan setiap anggota untuk kepentingan kelompok secara keseluruhan (Chukwudi, 2014).

Administrasi sumber daya manusia adalah suatu sistem yang terdiri dari sembilan subsistem yang terkait dan masing-masing memiliki tujuan yang berbeda (Hasbun et al., 2016): seperti perencanaan, organisasi, pemilihan staff, pelatihan, evaluasi, promosi dan pengembangan, retribusi dan stimulasi, keamanan, kesehatan kondisi kerja, komunikasi dan informasi. Pada PT Railink, *HR administration* memiliki tanggung jawab untuk mengusulkan, menyediakan, mengelola, dan menganalisis. Seperti dalam hal pengarsipan berkas segala kebutuhan karyawan yang berkaitan dengan klaim reimbursement, data karyawan seperti pengangkatan awal, mutasi, promosi, dan pengukuhan, surat izin cuti, diklat, dan surat perintah perjalanan dinas.

Maka dari itu, penulis ingin mendapatkan kesempatan untuk mengetahui dalam mengenai *human resource development* yang dilakukan PT Railink, khususnya dalam *human resource administration*. Dengan demikian, penulis tertarik untuk memilih topik laporan magang dengan judul “*Human Resource Administration* di PT Railink, Kantor Pusat”.

1.2 Maksud dan Tujuan Kerja Magang

Mahasiswa diwajibkan untuk melaksanakan praktik kerja magang selama 60 hari kerja. Pelaksanaan praktek kerja magang ini dilakukan agar mahasiswa dapat mengimplementasikan ilmu-ilmu teori dari *human resource management* yang diajarkan ketika masa perkuliahan dan dapat mempraktikkan langsung sebagai praktisi *human resource development (HRD)* di perusahaan. Maka dari itu, maksud dan tujuan praktek kerja magang yang dilakukan adalah :

1. Memenuhi syarat kelulusan perkuliahan dan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi sesuai dengan kebijakan dan aturan yang dikeluarkan oleh Universitas.
2. Mengaplikasikan teori-teori mengenai *human resource management* yang telah dipelajari selama proses perkuliahan ke dalam dunia kerja.
3. Memperoleh pembelajaran dan pengalaman mengenai keadaan dan situasi yang terjadi pada saat menjalani proses kerja secara nyata.

4. Mengembangkan kompetensi dan kemampuan mengenai tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama magang. Kemudian dapat dijadikan bekal kerja di masa mendatang. Karena kita sudah mengetahui gambaran besar yang dilakukan perusahaan dalam bidang *human resource development*.

1.3 Waktu Pelaksanaan Kerja Magang

Waktu pelaksanaan kerja magang yang penulis telah jalankan selama 3 bulan (60 hari) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nama Perusahaan : PT Railink
2. Alamat Perusahaan : Gedung Stasiun Kereta Api Bandara, Sudirman Baru (BNI City) Lt.2 Jl. Tanjung Karang No.1 , Jakarta Pusat.
3. Telepon : (62-21) 21231041
4. Periode Waktu Kerja Magang : 14 Juni - 03 September 2021
5. Waktu Kerja : Senin - Jumat, Pukul 08.30 - 17.30
6. Posisi Magang : *Human Resource Administration*

1.3.2 Prosedur Kerja Magang

- 1) Tahap Pelamaran
 - a) Penulis mengetahui informasi dari kerabat bahwa penulis dapat melaksanakan praktek kerja magang di perusahaan PT Railink, Kantor Pusat
 - b) Kemudian, penulis menyiapkan lampiran surat form KM-02 atau surat pengantar magang dari kampus yang ditunjukkan kepada VP HRD & Procurement.
- 2) Tahap Penerimaan
 - a.) Setelah Surat Pengantar Magang diterima oleh perusahaan, penulis mendapat surat balasan terkait penerimaan praktek kerja magang dan dapat mulai bekerja sesuai dengan tanggal yang telah ditentukan. Penulis juga perlu memperhatikan ketentuan magang dari perusahaan, seperti pakaian magang, data peserta magang, dan ketentuan hadir.

3) Tahap Praktik Kerja Magang

- a) Penulis melaksanakan praktek kerja magang dimulai dari tanggal 14 Juni - 03 September 2021.
- b) Penulis melakukan bimbingan magang dengan dosen pembimbing magang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
- c) Penulis membuat laporan praktek kerja magang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
- d) Penulis melaksanakan sidang magang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak kampus.

1.4 Sistematika Penulisan

Berikut adalah sistematika penulisan untuk laporan magang yang berjudul “Pelaksanaan Administrasi Sumber Daya Manusia (*Human Resource Administration*) PT Railink, Kantor Pusat.

Bab I PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai latar belakang industri perusahaan, maksud dan tujuan melakukan kerja magang, waktu dan prosedur pelaksanaan kerja magang, serta sistematika penulisan laporan kerja magang.

Bab II GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai sejarah singkat perusahaan, visi dan misi perusahaan, logo perusahaan, struktur organisasi, serta membahas teori-teori yang terkait dengan kegiatan yang dilakukan pada saat melakukan kerja magang.

Bab III PELAKSANAAN KERJA MAGANG

Pada bab ini, penulis menjelaskan mengenai pekerjaan yang dilakukan selama berada di perusahaan, serta memaparkan kendala-kendala yang ditemukan selama melakukan magang, disertai dengan solusi yang dapat diberikan kepada perusahaan.

Bab IV KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, penulis memberikan kesimpulan terkait teori-teori yang telah dipelajari dan diperoleh selama proses perkuliahan dengan segala kondisi yang telah saya perhatikan selama magang, serta memberikan saran kepada perusahaan terkait dengan teori dan praktek nyata pada saat bekerja.