

**SUATU TINJAUAN MENGENAI SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) PEMBANGKIT DAN PENYALUR
SUMATERA BAGIAN UTARA**

**OLEH :
NURUL KHAIR
NOMOR STAMBUK : 99.830.0005**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2004**

**SUATU TINJAUAN MENGENAI SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI
PADA PT. PLN (Persero) PEMBANGKIT DAN PENYALUR
SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

● Oleh :

NURUL KHAIR

NO. Sid : 998300005



**Skrripsi Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Studi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Medan Area**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 3**

Judul Skripsi : Suatu Tinjauan Mengenai Seleksi dan Penempatan Pegawai
Pada PT. PLN (Persero) PEMBANGKIT DAN PENYALUR
SUMATERA BAGIAN UTARA.

Nama Mahasiswa : NURUL KHAIR

No. Stambuk : 998300005

Jurusan : Manajemen

Menyetujui :

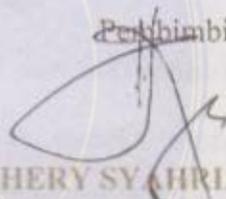
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Dra. Hj. RAFIAH HASIBUAN, MM)

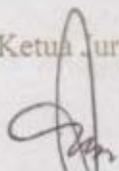
Pembimbing II



(HERY SYAHRIAL, SE, Msi)

Mengetahui :

Ketua Jurusan



(Drs. H. JHON HARDY, Msi)

Dekan



(Drs. H. SYAHRIANDY, Msi)

Tanggal Lulus : 26 Februari 2004

RINGKASAN

N U R U L K H A I R. SUATU TINJAUAN MENGENAI SELEKSI DAN PENEMPATAN PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKIT DAN PENYALUR SUMATERA BAGIAN UTARA. (Dibawah bimbingan Dra.Hj.Rafiah Hasibuan.MM., selaku Pembimbing I dan Hery Syahril. SE.Msi, selaku Pembimbing II).

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat penting dimana apabila dimanfaatkan secara benar dan optimal, maka dapat memberi keberhasilan akan tetapi sebaliknya, apabila pemanfaatan sumber daya tersebut tidak di manfaatkan dengan baik dan benar maka hal ini akan sia-sia saja.

Dalam hal ini perusahaan harus jeli dalam menerima setiap pegawai yang akan bekerja pada perusahaan tersebut apakah mereka mampu nantinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya nanti. Mengingat tidak semua orang mempunyai pengetahuan serta skill yang baik maka dalam hal ini perusahaan perlu kiranya mengadakan penyeleksian terhadap para calon pegawai yang hendak bekerja pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai proses penyeleksian dan penempatan yang dilakukan PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyatur Sumatera Bagian Utara maka di dapati masalah sebagai berikut : Terjadinya Subjektifitas Kerja yang timbul pada saat proses penyeleksian calon pegawai, yang menyebabkan terjadinya suatu pemaksaan keharusan penilaian standarisasi kapasitas kemampuan kerja.

Berdasarkan analisis dan evaluasi atas deskripsi bab sebelumnya tentang Suatu Tinjauan mengenai Seleksi dan Penempatan Pegawai Pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur Sumatera bagian Utara, maka diambil kesimpulan di antaranya adalah sebagai berikut :

1. Proses seleksi yang dilakukan oleh PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur Sumatera bagian Utara yang terdiri dari :

1. Keahlian
2. Pengalaman
3. Umur
4. Jenis Kelamin
5. Pendidikan
6. Keadaan Fisik
7. Bakat/keahlian

Sudah sesuai dengan apa yang didapat dilapangan.

2. Proses Seleksi yang dilakukan oleh Perusahaan sudah baik dan benar yang terdiri dari :

1. Seleksi Administrasi
2. Seleksi Akademis
3. Seleksi Psikologi
4. Seleksi Wawancara
5. Seleksi Kesehatan

3. Metode yang digunakan oleh perusahaan sudah benar yang terdiri dari :

1. Melakukan Deskripsi Jabatan terhadap setiap jabatan yang ditawarkan

2. Melakukan Analisis Jabatan, Uraian Jabatan, Persyaratan Jabatan, Penilaian Jabatan, Klasifikasi Jabatan.
3. Dibuatnya Sistem Manajemen Unjuk Kerja Pegawai (SMUKI) sebagai penyedia informasi tambahan bagi proses seleksi dan penempatan pegawai.
4. Penempatan Pegawai sudah pada tempatnya dimana sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang ada.
5. Proses Pelaksanaan Penyeleksian, berdasarkan analisa dan informasi yang didapat masih kurang baik, karena masih adanya penyimpangan terhadap penilaian kapasitas kemampuan kerja sehingga sering timbul Subjektivitas Kerja.
6. Masih adanya kurang penguasaan terhadap bidang kerja yang ada yang disebabkan adanya perotasian kerja.

Berdasarkan beberapa kesimpulan diatas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk mengatasi masalah Subjektivitas kerja yang timbul pada saat proses penyeleksian, hendaklah penilaian diberikan tidak berdasarkan pemaksaan dan keharusan untuk memenuhi target semata, melainkan haruslah berdasarkan fakta yang didapat. Hal ini guna mencegah ketidakmampuan penguasaan kerja mereka nantinya.
2. Dalam rangka pelaksanaan memenuhi standarisasi target penilaian kapasitas kemampuan kerja hendaknya diharapkan pihak atasan menjadikan fakta --

~~fakta~~ yang didapat dari hasil penycleksian para calon pegawai, sebagai bahan pertimbangan untuk melaksanakan kegiatan selanjutnya.

3. Dalam pelaksanaan perotasian kerja hendaknya dilakukan pada saat mereka telah paham akan bidang kerja mereka sebelumnya baru setelah itu diadakan perotasian terhadap bidang kerja yang lainnya.
4. Dalam melakukan perekrutan pegawai baru hendaknya lebih ditekankan kepada orang – orang yang benar – benar siap dan memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan.
5. Dalam melaksanakan penerimaan calon pegawai baru hendaknya jangan di dasari atas interpersi, baik itu interpersi yang datang dari pihak luar maupun yang datang dari dalam sendiri.
6. Dalam melakukan perekrutan baru hendaknya dilakukan secara terbuka, sehingga membantu masyarakat umum serta lembaga penyalur tenaga kerja swasta mendapatkan kesempatan untuk mengikutinya.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah penulis persembahkan kehadiran Allah SWT atas rahmat serta bimbingannya dan shalawat berangkaikan salam atas junjungan Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis diberikan kesehatan dan ketabahan untuk dapat menyelesaikan skripsi dengan judul :

**“ SUATU TINJAUAN MENGENAI SELEKSI DAN PENEMPATAN
PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) PEMBANGKIT DAN PENYALUR
SUMATERA BAGIAN UTARA “.**

Skripsi ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan studi tingkat sarjana (S-1) dengan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah berupaya dengan seluruh kemampuan dan ilmu pengetahuan yang ada untuk menyelesaikannya, namun penulis tetap menyadari sepenuhnya bahwa isi maupun susunan kalimat atau tata bahasanya masih belum begitu sempurna. Oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis mengharapkan serta menerima masukan-masukan atau saran-saran demi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Untuk menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan-bantuan, baik moril maupun materil dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. **Bapak** Drs. H. Syahriandi, Msi. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
2. **Bapak** Drs. H. Jhon Hardy, Msi. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. **Bapak** Drs. H. Miftahuddin, MBA, selaku Ketua Pembimbing.
4. **Ibu** Dra. Hj. Rosmaini, Ak, selaku Sekretaris Pembimbing.
5. **Ibu** Dra. Hj. Rafiah Hasibuan, MM, selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktunya guna membimbing Penulis di dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
6. **Bapak** Hery Syahrial, SE, Msi, selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya guna membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan Skripsi ini.
7. Seluruh Pimpinan dan Staf PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur Sumatera bagian Utara yang telah memberikan kesempatan bagi penulis untuk mengadakan riset diperusahaan ini.
8. **Bapak** Puja dan **Ibu** Siska yang telah membantu penulis dalam mengumpulkan data –data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini.
9. Penghormatan dan penghargaan yang tulus dan ikhlas penulis berikan kepada **Bapak** dan **Ibu** yang telah memberikan do'a rewu dan bantuan serta dukungan baik moril maupun materil yang tidak ternilai harganya dari awal memasuki hingga selesai.

10. Adik dan Nenek tercinta yang telah memberikan Do'a dan dorong semangatnya kepada penulis.
11. Buat teman-teman ku, Insan SE, Hatma SE, Sary SE, Ifan SE, Supriadi SE, Tagap SE, Ahmad Bukhori, Lily Sundari SE (UMSU), Ade Agustiani (Batang), Ardiana (Stabat), terima kasih yang sebesar-besarnya atas dorongan semangat yang diberikan.
12. Keluarga Besar GI. P. Geli, Bapak Junaidi (Kord. GI. P. Geli), Bapak Husni, Bang Rudy, Bang Elickson, Reno, Yudi, Ismail, Anto, Amri, atas pengertian yang selama ini diberikan.
13. Keluarga Besar Pecinta Alam "WHITE EAGLE" Stabat, Twincom Rent a Computer, Anis Widana.
14. Seluruh teman-teman yang tidak dapat disebutkan namanya satu persatu penulis ucapkan terima kasih atas segala partisipasi yang diberikan.

Akhir kata, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan ramah dan keruanianNya kepada kita semua. Amin ya Robbal A'lamn.

Medan, 26 Pebruari 2004

Penulis,

(NURUL KHAIIR)

DAFTAR ISI

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR DAN TABEL	ix
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan Masalah	2
C. Hipotesis	2
D. Luas Dan Tujuan Penelitian	3
E. Metode Penelitian Dan Teknik Pengumpulan Data	4
F. Metode Analisis	5
BAB II : LANDASAN TEORITIS	7
A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi dan Arti Pentingnya	7
B. Analisa Jabatan, Uraian Pekerjaan dan Spesifikasi Pekerjaan	9
C. Sumber – Sumber Tenaga Kerja	11
D. Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan	18

BAB III : PT. PLN (Persero) PEMBANGKIT DAN PENYALUR

SUMATERA BAGIAN UTARA	24
A. Gambaran Umum Perusahaan	24
B. Analisa Jabatan Sebagai Pedoman Penerimaan Karyawan	38
C. Sumber – Sumber Karyawan Perusahaan	41
D. Proses Seleksi dan Penempatan Karyawan	42
E. Hambatan – Hambatan Yang Di Hadapi dan Cara Mengatasinya..	44
BAB IV : ANALISIS DAN EVALUASI	48
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Tenaga kerja adalah sumber daya yang sangat penting dimana apabila dimanfaatkan secara benar dan optimal, maka dapat memberi keberhasilan akan tetapi sebaliknya, apabila pemanfaatan sumber daya tersebut tidak di manfaatkan dengan baik dan benar maka hal ini akan sia-sia saja. Apabila suatu perusahaan yang ingin mengambil sumber daya tersebut yakni dalam arti kata sebuah perusahaan ingin merekrut pegawai baru guna dilempatkan sebagai pekerja pada perusahaan tersebut maka, dalam hal ini perusahaan khususnya pimpinan perusahaan tersebut harus benar-benar dapat mengelola pegawai tersebut yang nantinya adalah merupakan faktor pendukung serta kelancaran dari pada laju kinerja perusahaan tersebut.

Dalam hal ini perusahaan harus jeli dalam menerima setiap pegawai yang akan bekerja pada perusahaan tersebut apakah mereka mampu nantinya menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya nanti. Mengingat tidak semua orang mempunyai pengetahuan serta skill yang baik maka dalam hal ini perusahaan perlu kiranya mengadakan penyeleksian terhadap para calon pegawai yang hendak bekerja pada perusahaan tersebut.

Mengingat pentingnya penyeleksian terhadap para calon pegawai baru guna diketahui apakah mereka nantinya mampu menjalankan tugas yang

diberikan kepada mereka nantinya maka dalam hal ini penulis memilih judul skripsi ini “ Suatu tinjauan mengenai seleksi dan penempatan pegawai baru pada PT. PLN (Persero) Pembangkit dan Penyalur Sumatera bagian Utara”, yang selanjutnya disebut PT PLN (Persero) KITLUR Sumatera bagian Utara.

Hal ini dilakukan guna mengetahui sampai sejauh mana serta bagaimana proses dari pada penyeleksian serta penempatan pegawai baru pada perusahaan tersebut.

B. Perumusan Masalah.

Pada umumnya setiap perusahaan menghendaki orang-orang yang berkecimpung di dalam kegiatan perusahaan tersebut adalah benar-benar berpedoman terhadap “ The right man on the right place”. Berdasarkan penelitian pendahuluan terhadap proses penyeleksian dan penempatan pegawai baru pada PT. PLN (Persero) KITLUR Sumatera bagian Utara dan guna untuk menghindari tidak efektifnya kerja para pegawainya maka diambil suatu rumusan Sebagai berikut : “ Adanya Subjektifitas Kerja yang timbul pada saat proses penyeleksian calon pegawai baru “

C. Hipotesis.

Hipotesis dapat diartikan sebagai perumusan jawaban sementara, yang kebenarannya belum dapat dipastikan. Hipotesis dapat diterima apabila fakta-

DAFTAR PUSTAKA

Melayu SP Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia . Cetakan Ke IX,
Penerbit PT.Gunung Agung, Jakarta, 1997.

_____, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi I, Penerbit Bumi Aksara
Jakarta, 2000.

Achmad S Rukky. Sistem Manajemen Kinerja. Penerbit PT. Gramedia Pustaka,
Jakarta 2002.

Moekijat. Analisis Jabatan . Edisi VIII. Penerbit CV. Mandar Maju, Jakarta, 1998.

M. Manullang dan Murihat Manullang. Manajemen Sumber Daya Manusia,
Penerbit BPFE, Yogyakarta, 2001.

Oemar Hamalik. Pengembangan Sumber Daya Manusia (Manajemen_Pelatihan
Ketenaga kerjaan). Edisi I, Penerbit PT. Erlangga, Jakarta. 1997

Murihot Tua Effendi Hariandja, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan I. PT.
Grasindo, Jakarta, 2002.

Mafia Nasution . Manajemen Personalia, Penerbit Djambatan, Jakarta, 1997.

T.Hani Hamdoko, Manajemen, Edisi II, Penerbit BPFE, Yogyakarta, 1989.

Nasution S dan M. Thomas, Buku Penentuan Membuat Thesis, Skripsi, Disertasi
dan Makalah. Edisi V. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta. 1995.

Widarno Surachmad, Pengantar Penelitian Ilmiah. Tarsito, Bandung, 1992.