

**EVALUASI TERHADAP PROSES SELEKSI KARYAWAN SERTA  
PENILAIAN KINERJA PADA PT. PLN (PERSERO)**



Skripsi Oleh :

**Ryan Ardiansyah**

**01031481619016**

**Akuntansi**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI**

**FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**PALEMBANG**

**2018**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

EVALUASI TERHADAP PROSES SELEKSI KARYAWAN SERTA  
PENILAIAN KINERJA PADA PT. PLN (PERSERO)

Disusun Oleh :

Nama : Ryan Ardiansyah

NIM : 01031481619016

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Akuntansi

Bidang Kajian : Sistem Informasi Akuntansi

Disetujui untuk digunakan dalam melanjutkan Ujian Komprehensif

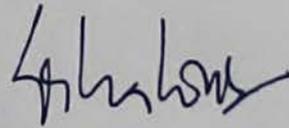
Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Tanggal :

4 AGUSTUS 2018

Ketua,



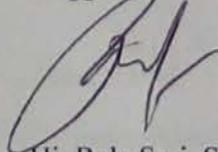
Dr. Tertiarto Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA

NIP. 196310041990031002

Tanggal :

12 SEPTEMBER 2018

Anggota



Hj. Reli Sari, S.E., M. Si., Ak

NIP. 197206062000032001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

EVALUASI TERHADAP SELEKSI KARYAWAN SERTA  
PENILAIAN KINERJA PADA PT. PLN (PERSERO)

Disusun oleh :

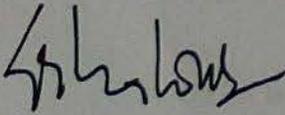
Nama : Ryan Ardiansyah  
NIM : 01031481619016  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sistem Informasi Akuntansi

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 27 September 2018 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

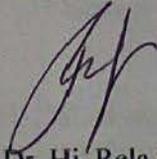
Palembang, 27 September 2018

Ketua,



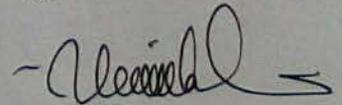
Dr. Tertiarto Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA  
NIP. 196310041990031002

Anggota,



Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M. Si., Ak  
NIP. 197206062000032001

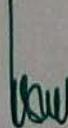
Anggota,



Umi Kalsum S.E., M.Si., Ak  
NIP. 198207032014042001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.É., M.Acc., Ak  
NIP. 197303171997031002

## SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ryan Ardiansyah  
NIM : 01031481619016  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Akuntansi  
Bidang Kajian/Konsentrasi : Sistem Informasi Akuntansi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

Evaluasi Terhadap Seleksi Karyawan Serta Penilaian Kinerja Pada PT. PLN  
(Persero)

Pembimbing :

Ketua : Dr. Tertiarto Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA  
Anggota : Dr. Hj. Reli Sari, S.E., M. Si., Ak  
Tanggal Ujian : 27 September 2018

Adalah benar karya saya sendiri, Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak saya sebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 27 September 2018



buat Pernyataan

Ryan Ardiansyah

01031481619016

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### Motto:

- Jika sore tiba, janganlah tunggu waktu pagi, jika pagi tiba jangan tunggu waktu sore. Manfaatkan waktu sehatmu sebelum tiba masa sakitmu, dan manfaatkan masa hidupmu sebelum tiba ajalmu (Ibnu Umar).
- Setiap masalah yang datang menyapa bukan untuk menjatuhkan, tetapi untuk menguji seberapa mampu kamu bertahan dan membuatmu lebih dewasa.
- Masa lalu jadikan pelajaran masa sekarang jadikan pedoman masa depan adalah impian.

### Kupersembahkan skripsi ini kepada :

- Kepada kedua orang tua yang selalu memberikan semangat dan yang senantiasa mendoa'kanku, serta berkorban membanting tulang tiada henti demi keberhasilanku. Terimakasih atas cinta kalian.
- Saudara-saudaraku, kk Ari Indrawan dan Sherlina Permata Sari tersayang yang senang tiasa memberiku semangat untuk menyelesaikan skripsi ini.
- Kepada kk ari dan yuk dilla yang selalu membantu dan selalu memberikan semangat beserta doanya. Terimakasih atas dukungannya dan segala bantuannya.
- Kepada Bapak Tertiaro dan Ibu Rela Sari yang senantiasa bersabar membimbingku dalam penyusunan skripsi.
- Terima kasih kepada Fanny Permata Sari yang selalu ada dikala susah, senang, dan penyemangat hidupku, yang kelak menjadi pendamping hidupku...Aamiin Ya Allah.
- Teman-Teman sekelas satu Angkatan akhirnya kita selesai juga dengan S.E. yang di sandang, semoga ilmu kita bermanfaat.
- Almamaterku yang tidak terlupakan Universitas Sriwijaya Palembang.

## KATA PENGANTAR

*Alhamdulillah* segala puji hanya bagi Allah SWT, Tuhan seluruh alam semesta' karena berkat rahmat, taufik dan hidayah-Nya serta kekuatan-Nya yang diberikan kepada penulis, sehingga dapat merampungkan skripsi yang berjudul Evaluasi terhadap proses seleksi karyawan serta penilaian kinerja pada PT. PLN (Persero). Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurah kepada junjungan dan tauladan kita Nabi Muhammad SAW, beserta keluarga, sahabat dan pengikut beliau yang selalu istiqomah di jalan-Nya. Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari banyak mengalami kesulitan dan hambatan, namun berkat pertolongan Allah SWT, serta bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu, penulis sampaikan terimakasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. Kedua orang tuaku, Ayahanda Kusari dan Ibunda Nurbaiti yang selalu memberikan dukungan doa, perhatian, serta kasih sayang yang tak pernah henti sampai kapanpun.
2. Saudara-saudaraku tersayang Ari Indrawan, S.T dan Sherlina Permata Sari, terima kasih atas doa dan dukungannya.

3. Terima kasih kepada Fanny Permata Sari, A.md yang selalu ada dikala susah, senang, dan penyemangat hidupku, yang telah memberikan doa dan dukunganya serta yang kelak menjadi pendamping hidupku... Aamiin Ya Allah.
4. Terima kasih kepada Nur Aldilla Julita, ST yang telah banyak membantu memberikan data dan informasi dalam penulisan skripsi ini. Dan terima kasih atas doa dan dukungannya.
5. Dr. Rina Tjandarakirana DP, S.E., M.M., Ak. Selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Tertiaro Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA selaku Pembimbing I yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak selaku Pembimbing II yang selalu tulus dan ikhlas untuk membimbing dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini.
8. Ibu Umi Kalsum, S.E., M.Si., Ak selaku Dosen Penguji yang telah memberikan petunjuk dan pengaraan untuk memperbaiki skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi yang telah sabar mengajar dan memberikan ilmu selama saya kuliah di Universitas Sriwijaya.
10. Bapak Arief selaku manager Human Capital Management System yang telah mengizinkan saya untuk meneliti di Kantor PT. PLN (Persero) pusat, para staf dan karyawan yang telah membantu memberikan data yang dibutuhkan dalam penulisan skripsi ini.

11. Sahabat-sahabatku Muhammad Abrilyant, M. Rasyid, Dio Aji, Fery, Aditya, Frans, kk rama, kk randy, kk dimas, kk iqbal dan tidak bisa disebutkan satu persatu. Kalian adalah inspirasi terindah dalam hidupku, tangan kalian selalu terbuka untuk memberikan bantuan dan bibir kalian tak pernah kering untuk memberikan nasehat-nasehat emas demi kedewasaanku serta selalu menemani saat diriku menghadapi hal-hal baru yang kadang membingungkanku.
12. Semoga bantuan mereka dapat menjadi amal shaleh dan diterima oleh Allah SWT sebagai bekal di akhirat dan mendapatkan pahala dari Allah SWT. Amin Ya Robbal'alamin. Akhirnya, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini dan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.Amin.

Palembang, September 2018  
Penulis

Ryan Ardiansyah  
NIM. 01031481619016



## RIWAYAT HIDUP

Nama Mahasiswa : Ryan Ardiansyah  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Tempat/Tanggal Lahir : Palembang, 04 Januari 1995  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Alamat Rumah : Jl. Sako Raya Lr. Janur No.652 RT. 11 RW. 05  
Kel. Sako Baru Kec. Sako Palembang  
Alamat E-mail : ryan\_ardian04@yahoo.com  
Pendidikan Formal :

Tahun Ajaran	Nama Sekolah	Jurusan
2001-2007	SD Negeri 123 Palembang	-
2007-2010	SMP Negeri 14 Palembang	-
2010-2013	SMA Negeri 18 Palembang	IPA
2013-2016	DIII Ekonomi Universitas Sriwijaya	Akuntansi

Pendidikan Non Formal : - Kursus Bahasa Inggris di LPBP LIA  
- Kursus Bahasa Inggris di BROTHERHOOD  
ENGLISH COURSE  
- Kursus Komputer di LAMI KOMPUTER

## ABSTRAK

### EVALUASI TERHADAP PROSE.S SELEKSI KARYAWAN SERTA PENILAIAN KINERJA PADA PT. PLN (PESERO)

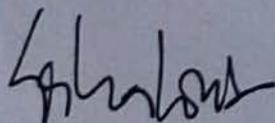
OLEH :

**Ryan Ardiansyah**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas fungsi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero). Untuk mencapai tujuan penelitian, maka digunakan audit manajemen dengan membandingkan, *criteria cause*, dan *effect*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan ruang lingkup fungsi seleksi dan penilaian kinerja karyawan. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa : (1) Terdapat beberapa karyawan yang di seleksi melalui jalur internal sehingga kemungkinan tidak memenuhi standar kemampuan calon pekerja yang ditetapkan perusahaan, (2) Prosedur yang ada pada fungsi penilaian kinerja belum dibuat selaras dengan kebijaksanaan yang ditetapkan, (3) Dalam tugas dan tanggung jawab masih terdapat tumpang tindih dalam proses pelaksanaan, (4) Tindak lanjut atas penyimpangan yang dilakukan karyawan tidak dilakukan secepatnya . Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa fungsi SDM pada PT. PLN (Persero) belum benar-benar efektif dikarenakan masih terdapat beberapa kegiatan yang dijalankan tidak sesuai dengan prosedur perusahaan. Untuk itu telah diberikan rekomendasi dan saran perbaikan yang dapat dilaksanakan untuk meningkatkan efektivitas fungsi SDM pada PT. PLN (Persero).

**Kata Kunci : Efektivitas, Fungsi Sumber Daya Manusia**

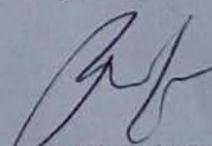
Ketua,



Dr. Tertiarto Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA

NIP. 196310041990031002

Anggota,

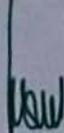


Dr. Hj. Reli Sari, S.E., M.Si., Ak

NIP. 197206062000032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc. Ak.

NIP. 197303171997031002

ABSTRACT

EVALUATION OF THE EMPLOYEE SELECTION PROCESS AND  
PERFORMANCE ASSESMENT IN PT. PLN (PERSERO)

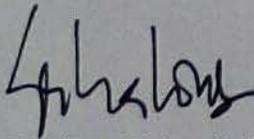
By :

Ryan Ardiansyah

This study aims to determine the effectiveness of the human resources function in PT. PLN (Persero). To achieve the objectives, then used to compare the management audit, criteria, cause, and effect. This research is descriptive qualitative with the scope of the selection function and performance appraisal. The research found that : (1) The procedures are the functions of performance assesment has yet been made in line with the policy determined, (2) In the duties and responsibilities they are overlapping in the implementation process, (3) Follow-Up on irregularities by employees are not made soon. Based on these findings, it can be concluded that the function of Human Resources in PT. PLN (Persero) yet totally effective because there are still some of the activities undertaken not in accordance with company procedures. For it has been granted the recommendations and suggestions for improvements that can be implemented to improve the effectiveness of the Human Resources Function in the PT. PLN (Persero).

**Keywords :** *Effectiveness, Human Resources Function*

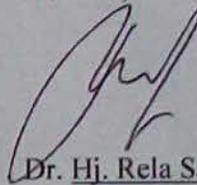
*Chairman,*



Dr. Tertiaro Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA

NIP. 196310041990031002

*Member,*



Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak

NIP. 197206062000032001

*Acknowledge by,*

*Head Of Accounting Department*



Arista Hakiki, S.E., M.Acc. Ak.

NIP. 197303171997031002

## SURAT PERNYATAAN

Kami dosen pembimbingskripsi menyatakan bahwa skripsi dari mahasiswa :

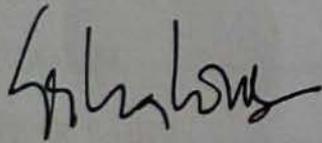
Nama : Ryan Ardiansyah  
Nim : 01031481619016  
Jurusan : Akuntansi  
Judul : Evaluasi Terhadap Seleksi Karyawan Serta Penilaian Kinerja Pada PT. PLN (Persero)

Telah kami periksa cara penulisan, grammar, maupun susunan tenses nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar abstrak.

Palembang, 27 September 2018

Pembimbing Skripsi

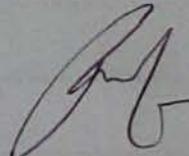
Ketua,



Dr. Tertiarto Wahyudi, S.E., MAFIS., Ak., CPA

NIP. 196310041990031002

Anggota,

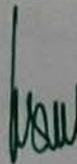


Dr. Hj. Rela Sari, S.E., M.Si., Ak

NIP. 197206062000032001

Mengetahui,

Ketua Jurusan Akuntansi



Arista Hakiki, S.E., M.Acc. Ak.

NIP. 197303171997031002

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
ABSTRAK .....	x
<i>ABSTRACT</i> .....	xi
SURAT PERNYATAAN.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR .....	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8

2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 Pengertian Manajemen SDM.....	8
2.1.2 Fungsi MSDM.....	8
2.1.3 Persiapan/Perencanaan.....	9
2.1.4 Rekrutment Tenaga Kerja.....	10
2.2 Seleksi Tenaga Kerja.....	10
2.2.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Proses Seleksi.....	12
2.2.2 Kendala-Kendala Seleksi.....	12
2.2.3 Tujuan Seleksi.....	13
2.3 Pengembangan dan Evaluasi karyawan.....	13
2.3.1 Kompensasi dan Proteksi Pada Karyawan.....	15
2.3.2 Jenjang Karir.....	16
2.3.3 Pemberhentian Tenaga Kerja.....	16
2.3.2 Pengaruh Pemberhentian Karyawan.....	20
<b>BAB III METODELOGI PENELITIAN.....</b>	<b>22</b>
3.1 Ruang Lingkup Penelitian.....	22
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	22
3.3 Objek Penelitian.....	22
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.5 Metode Pengumpulan Data.....	23
3.6 Metode Analisis Data.....	24
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>27</b>
4.1 Gambaran Umum perusahaan.....	27

4.1.1 Sejarah PT. PLN.....	27
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	28
4.1.3 Tujuan Perusahaan .....	29
4.1.4 Maksud dan Tujuan Perseroan .....	30
4.1.5 Unit-Unit PLN.....	32
4.1.5.1 Kelompok Unit Distribusi.....	33
4.1.5.2 Kelompok Unit Transmisi .....	34
4.1.5.3 Kelompok Unit Penyaluran .....	35
4.1.5.4 Kelompok Unit Pembangkitan Beban .....	36
4.1.5.5 Kelompok Unit Wilayah.....	36
4.1.5.6 Kelompok Unit Induk Proyek.....	37
4.1.5.7 Kelompok Unit Penunjang .....	38
4.1.5.8 Kelompok Pusat Pendidikan dan Pelatihan ....	38
4.1.6 Struktur Organisasi.....	41
4.1.7 Uraian tanggung jawab dan tugas pokok jabatan.....	42
4.2 Analisis dan Pembahasan .....	45
4.2.1 Pelaksanaan Fungsi SDM pada PT. PLN.....	45
4.2.2 Analisis Data .....	50
4.2.3 Kesimpulan efektif atau tidaknya fungsi SDM pada PT. PLN (Persero).....	65
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>66</b>
5.1 Kesimpulan.....	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA .....	69
LAMPIRAN .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Evaluasi melalui Management Control Quisioner .....	52
-----------	---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Logo PLN.....	30
Gambar 4.2 Bentuk Dasar Lambang Vertikal.....	31
Gambar 4.3 Bentuk Dasar Lambang Petir atau Kilat.....	31
Gambar 4.4 Bentuk dasar Lambang Tiga Gelombang .....	32
Gambar 4.5 Struktur Organisasi Perusahaan.....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam suatu organisasi bisnis. Setiap organisasi bisnis membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten dalam menggerakkan roda operasional perusahaan. Perusahaan harus mampu memilih sumber daya manusia yang dapat berperan aktif secara efektif dan efisien. Untuk mampu memilih SDM yang berkualitas dan sesuai kualifikasi perusahaan diperlukan adanya pengelolaan/ manajemen sumber daya manusia.

Pengolahan sumber daya manusia yang tepat, menjadi bagian yang sangat penting bagi perusahaan. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah memberikan kepada organisasi satuan kerja yang efektif. Untuk mencapai tujuan ini, studi tentang manajemen SDM akan menunjukkan bagaimana seharusnya perusahaan mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan memelihara karyawan dalam jumlah ( kuantitas ) dan tipe ( kualitas ) yang tepat.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan milik negara yang bergerak di bidang jasa penyedia listrik satu-satunya di Indonesia, dimana listrik di zaman sekarang ini merupakan suatu hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh semua orang. Oleh sebab itu sebagai perusahaan penyedia listrik satu-satunya, PT. PLN dituntut untuk dapat melayani seluruh konsumen dengan baik, oleh karenanya sumber daya manusia yang berkualitas sangat dibutuhkan oleh PT. PLN (Persero)

agar dapat memenuhi tuntutan tersebut. Dengan demikian PT. PLN (Persero) harus dapat mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin, agar menghasilkan para karyawan yang baik dan berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) membicarakan potensi besar tenaga kerja manusia yang merupakan motor penggerak faktor-faktor penunjang kegiatan manajemen yang harus dimanfaatkan sebaik mungkin melalui sinergi dengan lingkungan. Tidak bisa dipungkiri, perubahan teknologi yang sangat cepat, memaksa organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan usahanya.

Setiap perusahaan berupaya untuk menyusun format yang tepat tentang manajemen sumber daya manusia (mulai dari proses perekrutan, pendidikan dan pelatihan, job description yang jelas, adanya jenjang karir atau pengembangan staf dan lainnya). Selain itu masalah pemberhentian merupakan yang paling sensitif di dalam dunia ketenagakerjaan dan perlu mendapat perhatian yang serius dari semua pihak, termasuk oleh manajer sumber daya manusia, karena memerlukan modal atau dana pada waktu penarikan maupun pada waktu karyawan tersebut berhenti.

Pada waktu penarikan karyawan, pimpinan perusahaan banyak mengeluarkan dana untuk pembayaran kompensasi dan pengembangan karyawan, sehingga karyawan tersebut betul-betul merasa ditempatnya sendiri dan mengerahkan tenaganya untuk kepentingan tujuan dan sasaran perusahaan serta karyawan itu sendiri. Demikian juga pada waktu karyawan tersebut berhenti atau adanya pemutusan hubungan kerja dengan perusahaan, perusahaan mengeluarkan dana untuk pensiun atau pesangon atau tunjangan lain yang

berkaitan dengan pemberhentian, sekaligus memprogramkan kembali penarikan karyawan baru yang sama halnya seperti dahulu harus mengeluarkan dana untuk kompensasi dan pengembangan karyawan.

Disamping masalah dana yang mendapat perhatian, juga yang tak kurang pentingnya adalah sebab musabab karyawan itu berhenti atau diberhentikan. Berbagai alasan atau sebab karyawan itu berhenti, ada yang didasarkan permintaan sendiri, tapi ada juga atas alasan karena peraturan yang sudah tidak memungkinkan lagi karyawan tersebut meneruskan pekerjaannya. Akibatnya dari pemberhentian berpengaruh besar terhadap pengusaha maupun karyawan. Untuk karyawan dengan diberhENTIKANNYA dari perusahaan atau berhenti dari pekerjaan, berarti karyawan tersebut tidak dapat lagi memenuhi kebutuhan secara maksimal untuk karyawan atau keluarganya. Atas dasar tersebut, maka manajer sumber daya manusia harus sudah dapat memperhitungkan berapa jumlah uang yang seharusnya diterima oleh karyawan yang berhenti, agar karyawan tersebut dapat memenuhi kebutuhannya sampai pada tingkat dapat dianggap cukup.

Peranan Fungsi SDM pada PT. PLN (persero) selain untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan, juga sangat membantu pihak manajemen dalam pengambilan keputusan. Pada fungsi seleksi karyawan kendala yang terjadi masih terdapat beberapa karyawan yang di seleksi melalui jalur internal sehingga kemungkinan tidak memenuhi persyaratan pekerjaan yang ditetapkan perusahaan. Sedangkan dalam fungsi penilaian kinerja belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan keputusan direksi SK Nomor : KD 378.K/DIR/2014.

Permasalahan yang terjadi kebanyakan karyawan tidak membuat Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Nasional (SIMKPNAS)-nya sendiri yang menjadi unsur penilaian kinerja. Seharusnya yang bersangkutan yang membuat dan menginput nilai ke web SIM (Sistem Informasi Manajemen) SDM perusahaan berdasarkan program kerjanya dan ditandatangani oleh karyawan yang bersangkutan dan atasannya, sehingga mereka tau nilai individunya. Namun, kebanyakan karyawan tidak membuat dan tidak peduli. Jadi, manajer SDM langsung turun tangan menginput data, sedangkan pada prosedur tugas pihak manajemen hanya melakukan validasi nilai.

Hal ini tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Padahal proses penilaian kinerja individu ini akan berpengaruh pada sistem pembagian tunjangan yang diberikan, jika terus dibiarkan akan merugikan perusahaan. Berdasarkan uraian fenomena di atas dan pentingnya fungsi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian melalui judul **“Evaluasi Terhadap Proses Seleksi Karyawan Serta Penilaian Kinerja Pada PT. PLN (Persero) .”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan terlebih dahulu, maka penulis mengemukakan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah fungsi SDM dalam melakukan rekrutment karyawan tingkat S1/D.IV/D.III pada PT. PLN (Persero) sudah berjalan secara efektif dan efisien ?
2. Apa saja kendala yang dihadapi perusahaan dalam melaksanakan rekrutment serta seleksi sumber daya manusia ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian yang dilaksanakan di PT. PLN (Persero) adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengevaluasi apakah fungsi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) telah berjalan dengan efektif atau belum.
2. Untuk menganalisis masalah-masalah serta kendala yang terjadi dalam fungsi sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero).

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah penulis dapat memberikan masukan ilmu pengetahuan serta pengembangan teori bagi dunia akademisi khususnya dalam bidang akuntansi. Pada perguruan tinggi dapat mendidik dan mendiskusikan mengenai pentingnya sistem informasi akuntansi dalam fungsi sumber daya manusia dalam pola pendidikan bagi para mahasiswa sebagai calon akuntan di masa yang akan datang, serta dalam menyikapi beratnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Manfaat Praktis

- a) Bagi perusahaan, Bagi perusahaan, dalam hal ini PT. PLN ( Persero ) makalah ini diharapkan dapat menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia dan dapat menggugah untuk dapat terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam usahanya.
- b) Bagi Masyarakat, penelitian ini dapat menambah pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia yang merupakan salah satu materi dalam tingkat pendidikan.
- c) Bagi Peneliti Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan referensi yang bermanfaat dan semoga dapat menjadi bahan kajian yang lebih mendalam bagi para peneliti lainnya.

### 1.5. Sistematika Penelitian

#### **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini merupakan bagian yang ditujukan untuk memahami tulisan secara garis besar (umum). Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab ini merupakan landasan teori yang akan dipergunakan sebagai dasar analisa untuk membahas permasalahan meliputi pengertian SDM, fungsi

SDM, seleksi tenaga kerja, faktor yang mempengaruhi seleksi, kendala seleksi, tujuan seleksi, pengembangan dan evaluasi karyawan, kompensasi dan proteksi karyawan, jenjang karir, dan pemberhentian tenaga kerja.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ini merupakan metode penelitian yang akan menjelaskan cara penulis melakukan penelitian terhadap PT. PLN (persero) yang memuat ruang lingkup penelitian, tempat dan waktu penelitian, desain penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini memuat tentang gambaran umum perusahaan mulai dari sejarah singkat perusahaan, visi-misi perusahaan, tujuan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, sampai uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing jabatan. Pada bab ini juga memuat tentang analisis dan pembahasan yang terdiri dari pengolahan data-data yang berhasil diperoleh melalui hasil wawancara maupun observasi berkaitan dengan penyelenggaraan fungsi SDM pada PT. PLN (persero).

### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini akan memaparkan kesimpulan penelitian sesuai dengan perumusan masalah sebelumnya, menyajikan saran-saran untuk pengembangan teori dan praktik perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andhika Ery, 2011, **Pengaruh Perekrutan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.**
- Fitri Yunila Sari, 2012, **Pengaruh Sistem Rekrutmen terhadap kinerja Karyawan Outsourcing** pada PT. Personel Alih Daya Wilayah Sombagut
- Hasibuan, Malayu, SP. 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi revisi, Cetakan ketujuh, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Handoko T. Hani, 2011, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Husein, Umar 2012, **Metode Riset Perilaku Konsumen Jasa**, cetakan pertama, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, cetakan pertama, Penerbit : Remaja Rosdakarya, Bandung
- Malthis, Robert, L dan John H. Jackson, 2014, **Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)**, Edisi Sepuluh, Terjemahan : Diana Angelica, Penerbit : Salemba Empat, Jakarta.
- Moekijat, 2015, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Nawawi, Hadari, 2014, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif**, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Mondy R. Wayne, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi kesepuluh, jilid 1, Penerbit : Erlangga, Jakarta
- Rivai, Veithzal, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**, edisi kedua, Penerbit : Rajawali Pers, Jakarta.
- Riduan dan Akdon, 2015, **Rumus dan Data dalam Analisis Statistika**, cetakan kedua, Penerbit : Alfabeta, Bandung
- Rachmawati Ike Kusdyah, 2013, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan pertama, Penerbit : Andi Offset, Jakarta