

---

## PROSEDUR PENERIMAAN KARYAWAN ON-JOB TRAINING PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN BUKIT ASAM

<sup>1</sup>Sri Mulyani Putri Rahmaini, <sup>2\*</sup>Trisninawati

<sup>1</sup>Administrasi Bisnis, Fakultas Vokasi, Universitas Bina Darma

<sup>2</sup>Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Darma

\*trisninawati@binadarma.ac.id

**Abstract** - Bukit Asam power generation implementation unit is the title taken by the author in writing the final project. In carrying out practical work at PT PLN (PERSERO) Bukit Asam Power Generation Implementation Unit. The author found and learned many new things and was able to add insight, especially regarding the archive destruction procedure. During practical work, the author helps the work of employees in the reception and office under the President Director of the company. The method used to write this report is the observation method. The method of observationis observing and interviewing the activities of employees at PT PLN (PERSERO) Bukit Asam Power Generation Implementation Unit. Based on the research that the OJT (On-Job Training) Employee Admission Procedure has not been able to run optimally due to certain factors. However, this systemhas been quite effective in the Recruitment Procedure.

**Keywords:** On-Job Training, Admission Procedure, Employee.

**Abstrak** - Prosedur Penerimaan Karyawan OJT (On-Job Training) Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam adalah judul yang diambil oleh penulis dalam menulis tugas akhir. Dalam melakukan kerja praktek di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam. penulis menemukan dan mempelajari banyak hal baru dan mampu menambah wawasan, terutama mengenai prosedur pemusnahan arsip. Selama kerja praktek, penulis membantu pekerjaan karyawan di bagian penerimaan karyawan dan kantor di bawah Presiden Direktur perusahaan. Metode yang digunakan untuk menulis laporan ini adalah metode observasi. Metode observasi adalah mengamati dan mewawancarai kegiatan karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam. Berdasarkan penelitian bahwa Prosedur Penerimaan Karyawan OJT (On-Job Training) belum dapat berjalan secara optimal karena faktor-faktor tertentu. Namun, sistem ini telah cukup efektif dalam Prosedur Penerimaan Karyawan.

**Kata kunci:** On-Job Training, Prosedur Penerimaan, Karyawan.

### 1. Pendahuluan

Setiap bisnis bersaing ketat di era globalisasi ini untuk mencapai tujuannya. Selain mampu bersaing di tingkat nasional, perusahaan juga harus mampu bersaing di luar negeri. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena berperan sebagai pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja perusahaan secara berkelanjutan, program pengembangan sumber daya manusia yang profesional direncanakan secara matang melalui sistem manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi. Faktor tenaga kerja atau SDM ini juga sangat kompleks dalam arti bahwa pembahasan ini meliputi proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang sesuai dengan prosedur yang diterapkan tiap tiap perusahaan dimana bisa memiliki perbedaan system [1].

---

Sebagai salah satu perusahaan yang memegang peran dalam kegiatan Operational & Maintenance Pembangkit Listrik Tenaga Batubara yang menghasilkan listrik untuk di alirkan di Indonesia. Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Bukit Asam merupakan pembangkit berbahan bakar utama batubara dengan kapasitas terpasang 4 x 65 MW. Tanjung Enim dijuluki kota Batubara dimana salah satunya UPK Bukit Asam merupakan PLTU yang berada di mulut tambang (PT Bukit Asam, Tbk) dengan Sitem Pengiriman Batubara menggunakan Belt Conveyor dan ditampung di Area Coal Storage [2].

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja beteterletak pada ketepatan dalam penempatan dan pemilihan karyawan berkualitas. Sumber daya manusia merupakan proses pembentukan sistem manajemen untuk memastikan potensi yang dimiliki manusia dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan, Maka dengan kata lain Pemilihan dan Penempatan SDM Berkualitas dari penyaringan kandidat calon karyawan dengan melalui beberapa tes yang efektif, sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dengan SDM yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan [3].

Penempatan SDM Berkualitas dari penyaringan kandidat calon karyawan dengan melalui beberapa tes yang efektif, sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dengan SDM yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Tahapan proses ini sangat penting karena rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang tepat akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan yang maksimal dan ini akan member keuntungan bagi PT. PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam. Karena salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen sendiri.

## **2. Tinjauan Pustaka**

### *2.1 On-Job Training*

OJT adalah akronim atau singkatan dari istilah On the Job Training. Sebuah pelatihan yang diperuntukkan bagi karyawan oleh pihak perusahaan yang bersangkutan. Karyawan yang mengikuti OJT selain karyawan baru juga yang mengalami pergantian divisi. Pelatihan dilakukan sekaligus mempraktekan langsung dalam bidang pekerjaan. Sebagaimana kita ketahui bahwasanya pelatihan diartikan sebagai proses penyerapan keahlian oleh karyawan yang bersangkutan.

### *2.2 Prosedur*

Prosedur merupakan suatu proses, langkah-langkah atau tahapan-tahapan dari serangkaian kegiatan yang saling berhubungan satu dengan yang lainnya, prosedur juga biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen di dalam perusahaan.

Prosedur adalah suatu urutan kegiatan klerikal, biasanya melibatkan beberapa orang dalam suatu departemen atau lebih, yang dibuat untuk menjamin penanganan secara seragam transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang [3]. Prosedur merupakan suatu urutan kegiatan klerikal yang biasanya melibatkan beberapa orang dalam satu departemen atau lebih, yang disusun untuk menjamin penanganan secara seragam terhadap transaksi perusahaan yang terjadi berulang-ulang. Pada umumnya pekerjaan klerikal terdiri dari penulisan, pemberian kode, perbandingan, penggandaan, pemilihan, perhitungan, dan pembuatan daftar.

### *2.3 Rekrutmen*

Rekrutmen merupakan salah satu bentuk persaingan bisnis dan persaingan bisnis saat ini sangat ketat. Ketika perusahaan bersaing untuk mengembangkan, memproduksi, dan memasarkan produk atau layanan mereka, mereka juga bersaing untuk mengidentifikasi, menarik, dan

---

mempekerjakan orang yang kompeten. Rekrutmen adalah bisnis besar. Rekrutmen menciptakan potensi pasokan tenaga kerja baru yang dapat digunakan organisasi saat dibutuhkan [4].

### **3. Metodologi Penelitian**

#### *3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian*

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 1 Oktober sampai dengan 1 November 2022 di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam Jln Lingga Raya, Lawang Kidul, Kab Muara Enim, Prov Sumatera Selatan 31711.

#### *3.2 Teknik Pengumpulan Data*

Untuk mendapatkan data-data bersifat teoritis, Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut, (1) Pengamatan (Observasi) merupakan Pengamatan secara langsung. Pengamatan dilakukan dengan mengamati Proses Penerimaan Karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam (2) Wawancara, Penulis melakukan diskusi dan wawancara langsung dengan Staff Sumber Daya Manusia yang juga menjadi pembimbing Lapangan. (3) Studi Kepustakaan (Literature), Metode yang dilakukan dengan cara mencari bahwa yang mendukung dalam pendefinisian permasalahan melalui buku-buku, browsing internet, serta dokumen yang terkait erat dengan permasalahan tersebut.

#### *3.3 Analisis Data*

Teknik analisis data yang di gunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan: (1) Analisis kualitatif, merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati, dan (2) Analisis Deskriptif, Mendeskriptifkan kegiatan operasional usaha yang ada terutama terkait tentang prsoses penjualan dan pengaturan persediaan yang biasa terjadi atau dilakukan dikoperasi tersebut, menganalisis dan merancang sistem yang cocok untuk diterapkan dan memberikan rekomendasi tentang sistem informasi akuntansi pada koperasi terutama yang terkait dengan penjualan dan persediaan.

#### *3.4 Gambaran Umum Perusahaan*

Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Bukit Asam merupakan pembangkit berbahan bakar utama batubara dengan kapasitas terpasang 4 x 65 MW. Tanjung Enim dijuluki kota Batubara dimana salah satunya UPK Bukit Asam merupakan PLTU yang berada di mulut tambang (PT Bukit Asam, Tbk) dengan Sistem Pengiriman Batubara menggunakan Belt Conveyor dan ditampung di Area Coal Storage.

PLN Sektor Bukit Asam dengan kapasitas 4×65 MW terletak di Desa Lingga Tanjung Enim, Kecamatan Lawang Kidul, Kabupaten Muara Enim, Provinsi Sumatera Selatan. Dengan lahan ±43 Ha yang digunakan sebagai powerplant, basecamp, intake, dan discharge. Di awal tahun 1978, konsultan JICA melakukan peninjauan untuk rencana pembangunan PLN. Setelah berselang 2 tahun, konsultan SOFRELEC melakukan studi kelayakan. Pemerintah kemudian melakukan pengesahan untuk memulai pembangunan pembangkit ini. Pembangunan fisik tahap awal unit 1 dan unit 2 yang berkapasitas 130 Megawatt dilaksanakan di pertengahan tahun 1982. Tahun pengoperasian nya pada tahun 1987 berdasarkan SK Direksi No. 038/DIR/1986 tanggal 03 Juni 1986. Kemudian pembangunan tahap kedua untuk unit 3 dan unit 4 sebesar dengan kapasitas sama dibangun pada tahun 1991 dan 1992 dan tahun pengoperasiannya pada tahun 1994 dan 1995.

UPK Bukit Asam terletak di Jalan Lingga Raya Tanjung Enim Kecamatan Lawang Kidul Kabupaten Muara Enim. UPK Bukit Asam berada di sekitar aliran Sungai Enim yang merupakan bahan baku pengoperasian PLTU. Pembangunan UPK Bukit Asam Unit 1 dan 2 dimulai pada tahun 1984 beroperasi pada tahun 1987 dilanjutkan pembangunan pada tahun 1992 dan pada tahun 1994 beroperasinya unit 3 dan 4. Pada saat ini UPK Bukit Asam tetap eksis dalam produksi listrik untuk mewujudkan Sumatera Terang.

---

## 4. Hasil dan Pembahasan

### 4.1 *Prosedur Rekrutmen Karyawan*

Proses rekrutmen di banyak perusahaan di Indonesia menggunakan alur/tahapan yang hampir sama. Bila kita skemakan proses rekrutmen berdasarkan alurnya, maka proses yang terjadi adalah sebagai berikut (1) Sourcing Process adalah proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan internal resourcing dan external resourcing. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu direct mail, job fair/bursa kerja, iklan, head hunter, asosiasi profesi dan sebagainya. (2) Selection Process adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. (3) User Process adalah proses untuk mencari orang yang tepat sesuai dengan posisi yang tersedia, diperoleh di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi.

### 4.2 *Prosedur Penerimaan Karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam*

Berikut prosedur Penerimaan Karyawan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam (1) Kebutuhan karyawan yaitu korporat perusahaan akan menerima permintaan karyawan baru dari masing-masing Unit untuk perhitungan jumlah penerimaan calon karyawan baru. (2) Pengumuman Penerimaan Karyawan yangmana bagian Administrasi dan SDM Korporat akan membuat pengumuman dibutuhkannya karyawan baru dengan persyaratan dan ketentuan yang telah ditentukan. Pengumuman ini biasanya akan di publikasikan melalui iklan, online, surat kabar, website resmi PT PLN (PERSERO), dll, yang akan dikirimkan ke masing- masing unit. (3) Penerimaan Berkas yaitu setelah melihat pengumuman yang terlampir di media sosial dan perangkat lain, pelamar yang tertarik akan mulai memasukkan data diri dan berkas lainnya yang dibutuhkan melalui website Rekrutmen PLN, dan akan melengkapi data diri sesuai keperluan pendaftaran. (4) Seleksi Administratif yaitu menyeleksi surat-surat lamaran dengan mengelompokkan atas surat lamaran yang memenuhi syarat dan surat lamaran yang tidak memenuhi syarat. Lamaran yang tidak memenuhi syarat berarti gugur, sedangkan lamaran yang memenuhi syarat dipanggil untuk mengikuti seleksi berikutnya. (5) Psikotest yaitu pelamar yang lulus seleksi administratif akan dipanggil kembali untuk mengikuti kegiatan psikotes, proses menguji atau mengetes kemampuan mental pelamar untuk mengukur apakah mentalnya sesuai dengan yang diinginkannya, meliputi tes kompetensi umum dan kompetensi khusus, yang biasanya dilakukan oleh Gedung-Gedung yang bekerja sama dengan PT PLN (PERSERO) di tiap tiap daerah yang menjadi panitia pelaksanaan psikotes calon karyawan PT PLN (PERSERO). (6) Tes Kesehatan pelamar yang telah lulus akan dipanggil kembali untuk melakukan tes kesehatan atau MCU (Medical Check Up) dimana kegiatan ini dilakukan di Rumah Sakit Rujukan yang sudah bekerja sama dengan panitia pelaksana Test, sesuai dengan domisili perusahaan dan unit masing-masing. Karyawan akan mendapatkan surat pengantar MCU dari perusahaan sebagai bukti peserta kegiatan. (7) Wawancara yaitu setelah hasil tes kesehatan diterima, pelamar yang telah di seleksi akan dipanggil kembali untuk melakukan tes wawancara. Rangkaian di Tes ini dilakukan oleh tim penerimaan karyawan baru yang telah di tetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Dalam wawancara pendahuluan, pimpinan atau tim penyeleksi perusahaan mengadakan wawancara formal dan mendalam dengan pelamar. Dengan demikian akan didapatkan data yang lebih komplet dan lebih terinci. (8) Penerimaan Karyawan yaitu karyawan yang telah lulus tahap wawancara akan di umumkan langsung melalui Email, SMS atau WhatsApp (WA) bahkan di website resmi rekrutmen PT PLN (PERSERO) untuk pengumuman lebih lanjut ke tahap OJT. (9) On-Job Training setelah calon karyawan menerima pemberitahuan bahwa mereka lulus dan dapat bekerja di perusahaan, mereka akan melakukan program OJT tersebut sebagai masa probation atau percobaan. Setelah program masa percobaan berakhir, mereka akan dipanggil kembali untuk melakukan tanda tangan kontrak kerja jika lulus program OJT.

#### 4.2.1 *Server Down Saat Psikotes Online Berlangsung*

Seringkali terjadi down server ketika psikotest berlangsung, yang dipercayai bahwa hal itu terjadi karna over capacity dari peserta psikotest di dalam satu waktu bersamaan. Dari hal itu

---

kerap kali merugikan peserta psikotest yang mana, ada beberapa dari mereka menjadi gagal akan test yang harus diikuti. Juga, berdasarkan wawancara salah satu staff di divisi Administrasi & SDM di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam, sering terjadi complain dan permohonan dari peserta agar dipindah jadwal dikarenakan gagalnya test mereka, karena kesalahan dari sistem pelaksanaan test.

#### 4.2.2 Kurang Tanggapnya Panitia Bagian CS dalam Respon Peserta

Calon Penerimaan Karyawan Pertanyaan mengenai rangkaian tes sangat amat padat. Jarak waktu dari pengumuman tes ke hari H acara sangat amat padat, itu terkadang sering sekali adanya kendala di beberapa peserta yang memiliki keluhan antara lain kemungkinan susah mendapatkan akses internet, perangkat ujian, tabrakan waktu interview, dan sebagainya. Jadi laporan atas permintaan pergantian jadwal pun sering kali membludak. Tentu saja semua itu akan membuat prosedur penerimaan karyawan sedikit banyaknya akan terganggu, dan itu bisa merugikan baik dari pihak peserta maupun pihak penyelenggaraan.

#### 4.2.3 Lokasi Tes Offline yang Susah Ditemukan

Seperti yang telah diketahui, kegiatan penerimaan karyawan baru di perusahaan ini memerlukan survey secara berkala tentang lokasi ujian, dan memastikan kalau informasi tempat tes sudah benar benar detail dan kalau perlu diberikan akses. Karena alasan lokasi tes susah ditemukan sering kali terjadi karna peserta terkadang tidak sempat survey dikarenakan waktu pengumuman jadwal tes dan hari H tes sangat amatlah mepet. Maka dari itu diperlukan evaluasi-evaluasi secara berkala di kemudian hari.

### 4.3 Cara Mengatasi Kendala dalam Prosedur Penerimaan Karyawan PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

Dalam mengatasi hambatan yang ada pada saat proses perekrutan dan seleksi calon karyawan baru sangat diperlukan upaya dan solusi pemecahan permasalahan tersebut, sehingga kedepannya diharapkan dapat menjalankan proses perekrutan dan seleksi karyawan yang sesuai dengan harapan perusahaan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam. Berikut ini usaha dan upaya yang telah dilakukan untuk mengatasi hambatan-hambatan yang muncul.

#### 4.3.1 Mematangkan Persiapan Server Support

Jika PT PLN (PERSERO) terus mengikuti kebijakan yang sama, maka dari itu pasti terdapat kendala yang merugikan kedua belah pihak, pihak perusahaan penerima, dan calon karyawan baru. Karna jika dalam 14 hari itu sudah termasuk dari penerimaan calon karyawan baru sampai jadwal psikotest keluar, maka dari itu akan terjadi kendala seperti jika server down, banyak peserta yang akan ketinggalan pendaftaran calon karyawan karna dialam jangka waktu 14 hari itu ada kendala dan waktunya terbuang sia sia, yang tadinya waktunya sudah efektif, malah waktunya jadi terbuang karna kurang matangnya persiapan. Jika dalam 14 hari itu sudah dipersiapkan lebih berkala sebelum pembukaan calon pendaftaran, penulis sangat yakin, pasti akan berkurang drastis kendala yang akan dihadapi di server website calon penerimaan karyawan baru tersebut. Hal ini sangat terkait pada penelitian terdahulu yang mengungkapkan bahwa Persiapan yang matang dan proses yang tepat juga sangat diperlukan untuk mendapat kan calon karyawan yang efektif untuk menempati posisi saat ini dan sekaligus mendukung pengembangan organisasi dimasa yang akan datang [4]. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian terdahulu mengenai betapa pentingnya persiapan yang matang, sangat mendukung dalam proses penerimaan karyawan OJT pada PT PLN (PERSERO) unit pembangkitan Bukit Asam.

#### 4.3.2 Respon Cepat Tanggap Contact Person

Selain Mengenai Server Website calon penerimaan karyawan PT. (PLN) Persero, Respon dari contact person dalam aktifitas penerimaan calon karyawan juga sangat berpengaruh dalam kelancaran acara. Oleh karena itu, dalam hal ini, penulis masih mendapati masalah dalam respon contact person terhadap peserta penerimaan calon karyawan baru. Dari hal itu 56 sebenarnya prosedur yang dipakai oleh perusahaan sudah benar, akan tetapi kapasitas dari panitia yang

---

menjadi contact person terbilang sangat minim dari ribuan peserta yang mengikuti penerimaan calon karyawan.

Hal ini sangat berkaitan dengan penelitian terdahulu oleh Garaika & Margahana (2019) yang mengungkapkan Sistem seleksi harus berasaskan efisiensi serta efektivitas dan bertujuan untuk memperoleh karyawan yang terbaik dengan penempatannya yang tepat. Maka jika respon cepat tanggap dari pihak penyelenggara tidak efisien dan efektif, untuk jalannya proses rekrutmen pada PT PLN (PERSERO) Unit pembangkitan Bukit Asam akan terjadi hal-hal yang merugikan nantinya. Oleh karena itu, menunjukan keefektifan dan keefisienan proses rekrutmen sangat diperlukan.

#### 4.3.3 Follow-up Keluhan-keluhan

Penerimaan karyawan baru di PT PLN (PERSERO), terutama Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam, penulis dapat mengambil kesimpulan dari pernyataan karyawan terhadap kendala dalam mem follow up keluhan, sebenarnya dari pihak perusahaan sudah melakukan evaluasi di setiap batch penerimaan karyawan baru, akan tetapi, kerap kali masalah sebelumnya ikut andil dalam kendala kali ini, seperti tidak tertampungnya seluruh keluhan dan merealisasikannya, karena kurangnya jumlah dari panitia yang diberikan PT PLN (PERSERO) pusat. Selain itu, untuk keluhan lokasi yang tak terdeteksi ataupun tidak ada toleransi waktu untuk beberapa peserta yang terdapat hambatan dalam waktu ujian ataupun yang berkendala tepat di jadwal yang sudah diberikan pihak panitia dari perusahaan, sebenarnya dapat diatasi dengan pemberian waktu tertentu setelah jadwal yang memang sudah diatur oleh panitia ataupun sistem yang dibentuk panitia dari perusahaan untuk jadwal penggantinya, juga persiapan lokasi tertentu jika ada keluhan mengenai mayoritas peserta yang mendapati lokasi kurang efisien untuk dituju, masih bisa dipersiapkan cadangannya.

Hal ini sangat berkaitan dengan penelitian terdahulu, Rekrutment dan seleksi harus benar-benar di laksanakan dengan baik karena merupakan proses awal dari pencapaian omset dari sebuah perusahaan yang sangat berpengaruh bagi kelanjutan perusahaan di masa yang akan datang [5]. Akan tetapi, jika kita kaitkan dengan masalah diatas, berarti masih bisa disiapkan jika pihak penyelenggara penerimaan calon karyawan baru masih memiliki persiapan yang cukup matang dan tidak mepet, jadi masih ada waktu lebih untuk merencanakan solusi dari kendala seperti ini. Maka dari itu, waktu persiapan yang sedikit longgar ataupun panjang itu merupakan komponen terpenting dalam memiliki kandidat kandidat yang tepat dalam penerimaan calon karyawan.

## 5. Kesimpulan

Unit Pelaksana Pembangkitan (UPK) Bukit Asam merupakan pembangkit berbahan bakar utama batubara dengan kapasitas terpasang 4 x 65 MW. Tanjung Enim dijuluki kota Batubara dimana salah satunya UPK Bukit Asam merupakan PLTU yang berada di mulut tambang (PT Bukit Asam, Tbk) dengan Sistem Pengiriman Batubara menggunakan Belt Conveyor dan ditampung di Area Coal Storage. Dalam Penelitian ini penulis lebih mernfokuskan pada bagian administrasi & SDM tentang prosedur rekrutmen seleksi serta penempatan karyawan sepenuhnya ditangani oleh bagian Administrasi & SDM. Dari hasil pembahasan sebelumnya maka penulis dapat merumuskan kesimpulan sebagai berikut: Bahwa PT. PLN (PERSERO) unit pembangkitan Bukit Asam memiliki 2 (DUA) cara dalam perekrutan karyawan yaitu: \

- 1) Internal, perekrutan ini dilaksanakan dengan cara merekrut karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut atau SDM yang ada dalam organisasi perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang ada, akan tetapi harus ikut tes penerimaan karyawan baru, dan memiliki jalur filterasi tersendiri.
- 2) Eksternal, perekrutan karyawan dari luar organisasi atau bukan dari dalam perusahaan itu sendiri untuk dipeker akan dalam perusahaan tersebut. Kebijakan yang dilakukan oleh PT. PLN (PERSERO) unit pembangkitan Bukit Asam dalam merekrut karyawan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan pada PT. PLN (PERSERO) unit pembangkitan Bukit Asam bagian Administasi & SDM dituntut oleh perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas yang dapat diketahui melalui proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, pelaksanaan rekrutmen tenaga kerja dilakukan oleh bagian personalia. Seleksi tenaga kerja

---

bertujuan untuk membantu perusahaan dalam membuat keputusan tentang calon karyawan yang tepat untuk memenuhi kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dalam hal ini PT. PLN (PERSERO) unit pembangkitan Bukit Asam melaksanakan proses seleksi.

### Referensi

- [1] Mulyadi, 2016, *Sistem Akuntansi*, Jakarta: Salemba Empat.
- [2] M. B. Romney, Steinbart, 2015, *Sistem Informasi Akuntansi, Edisi 13, Alihbahasa*: Kikin Sakinah Nur Safira dan Novita Puspasari, Jakarta: Salemba Empat.
- [3] T. Sutabri, 2016, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta: Andi Offset.
- [4] B. Raharjo, 2015, *Belajar Otodidak MySql*, Bandung: Informatika.
- [5] R. Abdulloh, 2015, *Web Programming is Easy*, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.