

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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.

Maka dari itu, semua perusahaan diharapkan dapat menciptakan tenaga kerja yang terampil, profesional dan berpengalaman untuk memenangkan persaingan yang mereka hadapi. Program pelatihan dinamis yang direncanakan perusahaan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, komitmen, dan loyalitas yang tinggi kepada perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja saat ini dan masa depan.

Pelatihan Kompetensi Karyawan membantu karyawan melakukan pekerjaan mereka saat ini, meningkatkan keterampilan umum mereka, dan mengembangkan tanggung jawab masa depan mereka. Pengembangan juga membantu karyawan menangani tugas di masa depan. Oleh karena itu, salah satu upaya strategis yang

perlu dilakukan adalah menciptakan proses pembelajaran yang berkesinambungan di semua level pegawai melalui paket pelatihan dan pengembangan. Salah satu aspek pencapaian keberhasilan kerja adalah kemampuan untuk bekerja. Kemampuan kerja dapat dicapai melalui pelatihan karyawan.

Adanya kebutuhan konsumsi energi jangka panjang yang besar dari tahun 2003 hingga 2021, pemerintah Indonesia berencana untuk menghemat energi 35.000 MW dengan membangun pembangkit listrik milik pemerintah atau swasta. Hal terpenting dalam menjalankan perusahaan pembangkit tenaga listrik adalah adanya sumber daya manusia yang mengenal pembangkit listrik dan sumber daya Material yang tersedia. Sumber daya manusia dimanfaatkan melalui kegiatan rekrutmen, sumber daya manusia yang diperoleh sebaiknya diupayakan paham dan profesional di bidang pembangkitan, dan material diperoleh melalui proses pengadaan di bagian logistik.

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.

Proses rekrutmen itu sendiri merupakan kegiatan pencarian sumber daya manusia yang memiliki kemampuan sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan perusahaan, untuk mengisi posisi-posisi jabatan tertentu yang diperlukan agar kegiatan kerja perusahaan dapat berjalan lancar sebagaimana mestinya. Untuk memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia tentu ada perencanaan kebutuhan karyawan meliputi penentuan tingkat kemampuan secara optimal agar perusahaan dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Pencarian sumber daya manusia ini akan ditugaskan kepada bagian sumber daya manusia (SDM) untuk melakukan kegiatan rekrutmen sumber daya manusia.

PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam memiliki berbagai macam Departemen dalam mengoptimalkan kinerja perusahaan. Salah satunya, Departemen Sumber Daya Manusia yang dimana departemen ini berkecukupan meliputi penerimaan dan pelatihan karyawan. Mulai dari Seleksi dalam bentuk tes hingga interview, *On-Job Training* (OJT), Pelatihan karyawan, Rekomendasi Sertifikasi, dan sebagainya.

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 sistem.

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.

Namun, penulis menemukan beberapa proses rekrutmen sering tidak terencana dengan baik pada waktu penulis melakukan magang selama 2 bulan di PT PLN karena ada beberapa faktor yang terkadang dapat merugikan calon karyawan, juga perusahaan nantinya. Proses seleksi di PT PLN sering kali kurang memperhatikan standar seleksinya, seperti tidak ada persiapan jika server rekrutmen down, atau daerah tes tertulis tidak terjangkau karna kurangnya transportasi dan hal hal pendukung lainnya, yang kurang diperhatikan karyawan sebagai panitia peoses rekrutmen, sehingga kurang efektifnya proses rekrutmen, dapat menyebabkan pemilihan karyawan yang berkualitas sebenarnya jadi kian terhambat, bahkan bisa menggagalkan calon karyawan yang berkualitas menjadi gagal karna minimnya solusi dari masalah di proses rekrutmen tersebut.

Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja beteterletak pada ketepatan dalam penempatan dan pemilihan karyawan berkualitas. Menurut Mathis dan Jackson (2011), 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.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk menulis Tugas Akhir dengan judul **“Prosedur Penerimaan Karyawan OJT (*On-Job Training*) Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi inti permasalahan adalah **“Bagaimanakah Prosedur Penerimaan Karyawan OJT (*On-Job Training*) Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam?”**

1.3 Ruang Lingkup Pembahasan

Dalam penyusunan Tugas Akhir ini, Penulis membatasi ruang lingkup pembahasan yang penulis susun, maka penulis hanya membahas tentang Bagaimana proses penerimaan karyawan OJT (*On-Job Training*) sampai ke tahap kelulusan karyawan ke posisi mereka masing masing.

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan

Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimanakah prosedur penerimaan karyawan OJT (*On-Job Training*) Pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.

1.4.2 Manfaat

Dari hasil penulisan tugas akhir (TA) dapat diperoleh yaitu sebagai tambahan pemikiran bagi tempat penelitian PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam untuk menjadi tolak ukur sejauh mana ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang diterapkan dalam perusahaan. Pihak Universitas Bina Darma Palembang akan terus meningkatkan kualitas pembelajaran dengan pengembangan ilmu teori maupun praktek dari masa sebelumnya. Menjadi salah satu saluran bagi mahasiswa untuk mempelajari dan mengetahui prosedur penerimaan karyawan OJT (*On-Job Training*) pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam, serta menjadi alat pengimbang antara teori – teori yang telah dipelajari di perkuliahan dengan apa yang di aplikasikan di dunia kerja yang lebih nyata

1.5 Metodologi penelitian

Menurut Marzuki (2005:60), terdapat 2 sumber data berdasarkan cara memperolehnya, dalam penelitian ini peneliti mengumpulkan data dengan dua metode yang dapat dijelaskan secara detil dibawah ini:

1.5.1 Data Primer

Data yang diperoleh langsung dari objek yang penulis kerjakan pada saat melakukan penelitian melalui wawancara secara langsung dengan

kepemimpinan dan karyawan perusahaan. Adapun cara yang digunakan untuk pengumpulan data primer, antara lain:

1.5.1.1 Observasi

Melakukan pengamatan langsung secara sistematis terhadap sistem kerja perusahaan dalam prosedur penerimaan karyawan OJT (*On-Job Training*) pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

1.5.1.2 Interview

Melakukan tanya jawab kepada pimpinan atau tenaga kerja pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

1.5.1.3 Partisipan

Penulis terlibat langsung dalam proses pekerjaan yang dilakukan di PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.

1.5.2 Data Sekunder

Data ini bersumber dari faktor pendorong yang digunakan sebagai sumber informasi dan diperoleh dari bahan dokumentasi yang langsung berkaitan dengan pokok pembahsan dan juga informasi tertulis lainnya tentang perusahaan, juga sumber lain yang terkait dengan masalah yang di bahas.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk membantu kita agar lebih mudah mengerti cara keseluruhan isi dari penelitian ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan secara rinci mengenai latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Gambaran Umum Perusahaan

Pada bab ini akan dijabarkan tentang sejarah singkat perusahaan, visi dan misi, distribusi dan pemasaran, struktur organisasi, deskripsi pekerjaan pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.

Bab III Pembahasan

Dalam bab ini penulis akan membahas tentang permasalahan yang ditentukan ditemukan oleh peneliti mengenai prosedur penerimaan karyawan OJT (*On-Job Training*) pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam

Bab IV Kesimpulan Dan Saran

Bab terakhir yang akan menjabarkan kesimpulan isi dari keseluruhan uraian bab – bab sebelumnya dan saran – saran dari hasil yang didapatkan dengan harapan dapat bermanfaat untuk pengembangan yang akan datang pada PT PLN (PERSERO) Unit Pelaksana Pembangkitan Bukit Asam.

Daftar Pustaka

Lampiran



