

Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (PERSERO)

Nurafni Putri Yulia

Universitas Negeri Yogyakarta

nurafnipayu.2024@student.uny.ac.id

ABSTRACT

This study aims to analyze the recruitment and selection process on employee performance at PT PLN (Persero), one of the largest food and beverage companies in Indonesia. The main focus of the study is to identify the stages of recruitment and selection implemented and evaluate their effectiveness in supporting the fulfillment of competent workforce needs. The method of writing this scientific article is qualitative using the SLR (Systematic Literature Review) approach, namely a literature review study of Human Resource Management through the stages of collecting 15 articles according to the topic, reading and taking notes, and selecting articles according to research objectives, managing research materials and concluding the results. The results of the study indicate that PT PLN (Persero) implements an open and competitive recruitment system, through online media and collaboration with educational institutions. The selection process consists of several stages, starting from administrative screening to in-depth interviews and psychological tests. Although the process is systematic, there are still several obstacles, such as time constraints in mass selection and incompatibility between applicants' backgrounds and available positions. This study suggests that PT PLN (Persero) continue to develop a competency-based selection system and utilize digital technology more optimally to increase process efficiency.

Keywords : Recruitment Process, Selection, Employee Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero), salah satu perusahaan makanan dan minuman terbesar di Indonesia. Fokus utama penelitian adalah mengidentifikasi tahapan rekrutmen dan seleksi yang diterapkan serta mengevaluasi efektivitasnya dalam mendukung pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang kompeten. Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah kualitatif dengan menggunakan pendekatan SLR (Systematic Literature Review) yaitu suatu studi literatur review Manajemen Sumber Daya Manusia melalui tahapan pengumpulan 15 artikel sesuai topik, membaca dan mencatat, serta menyeleksi artikel sesuai tujuan penelitian, mengelola bahan penelitian dan menyimpulkan hasil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT PLN (Persero) menerapkan sistem rekrutmen yang bersifat terbuka dan kompetitif, melalui media online maupun kerja sama dengan institusi pendidikan. Proses seleksi terdiri dari beberapa tahapan, mulai dari penyaringan administrasi hingga wawancara mendalam dan psikotes. Meskipun prosesnya sudah sistematis, masih terdapat beberapa kendala, seperti keterbatasan waktu dalam seleksi massal dan ketidaksesuaian antara latar belakang pelamar dengan posisi yang tersedia. Penelitian ini menyarankan agar PT PLN (Persero) terus mengembangkan sistem seleksi berbasis kompetensi serta memanfaatkan teknologi digital secara lebih maksimal untuk meningkatkan efisiensi proses.

Kata kunci : Proses Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Percepatan perubahan dalam lingkungan strategis sebagai dampak langsung dari globalisasi merupakan realitas yang tidak dapat dihindari oleh setiap jenis organisasi, baik itu organisasi bisnis, publik, maupun organisasi sosial. Koondisi seperti ini, memicu

meningkatnya intensitas persaingan di berbagai sektor. Agar dapat memenangkan persaingan dan menciptakan organisasi yang memiliki keunggulan kompetitif, maka setiap organisasi dituntut untuk mampu terus beradaptasi terhadap perubahan lingkungan strategis yang sangat cepat serta dituntut untuk mampu menciptakan inovasi-inovasi secara terus-menerus di bidang ilmu pengetahuan, teknologi dan rekayasa sosial (Bellionardi, 2013). Sumber daya manusia adalah pilar utama keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengelolaan SDM yang efektif, sesuai dengan kapabilitas dan kebutuhan organisasi, adalah hal penting yang harus dilakukan oleh suatu organisasi.

PT PLN (Persero) adalah salah satu perusahaan BUMN di Indonesia yang bertugas menyuplai serta mengatur pasokan listrik. Perusahaan ini merupakan satu-satunya perusahaan milik pemerintah yang melayani jasa kelistrikan. Pada tahun 1994 perusahaan umum listrik negara diubah statusnya menjadi Persero atau PT. PLN (Persero) berdasarkan PP. No. 23 tahun 1994 (Jadibumn.id, 2025). Dengan perubahan tersebut maka PT. PLN (Persero) Wilayah semakin dituntut untuk dapat berkarya dan tentunya mengembangkan sayapnya di Kawasan Tengah Indonesia (KTI).

Salah satu dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional adalah terletak pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Rekrutmen merupakan langkah awal dalam mencari dan menemukan sumber daya manusia untuk diperkerjakan dalam perusahaan. Rekrutmen adalah proses menghasilkan satu kelompok pelamar yang memenuhi syarat untuk pekerjaan-pekerjaan organisasional. Setelah tahapan rekrutmen maka akan masuk pada tahap seleksi. Seleksi adalah proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan disebuah organisasi (Mathis & Jackson, 2010). Rekrutmen dan seleksi yang efektif menjadi tolak ukur keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitasnya jika ada sumber daya manusia yang cukup berkualitas dan profesional rekrutmen dinilai efektif apabila mendapatkan kandidat yang sebagian besar sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan yang memungkinkan calon karyawan dengan kualitas terbaik dari yang terbaik (Titisari & Ikhwan, 2021). Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus dilakukan secara cermat, disesuaikan dengan kapasitas dan kebutuhan perusahaan agar produktivitas dapat terus meningkat. Salah satu tahapan krusial untuk memperoleh SDM yang berkualitas dan kompeten adalah melalui proses rekrutmen dan seleksi yang efektif. Proses rekrutmen dan seleksi yang tepat menjadi fondasi dalam mendapatkan talenta berkualitas dan kompeten yang akan mendorong perusahaan mencapai tujuannya

Perusahaan membutuhkan SDM yang handal untuk mencapai tujuan perusahaan yang ingin dicapai. Rekrutmen dan seleksi karyawan yang dilakukan dengan baik akan menghasilkan karyawan yang mempunyai pengetahuan dan keahlian agar dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan. PT PLN (Persero) melakukan perekrutan dengan beberapa tahapan perekrutan, yaitu pendaftaran peserta, pemanggilan peserta untuk proses administrasi dengan membawa berkas-berkas yang telah dicantumkan pada saat pendaftaran, seleksi administrasi, general attitude, tes akademis dan bahasa inggris, psikotes, wawancara dan tes kesehatan. Langkahnya SDM yang memiliki kompetensi unggul, menjadikan tingkat perebutan pengadaan tenaga kerja semakin ramai. Perebutan SDM tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya. Proses

rekrutmen berperan penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Oleh karena itu, mereka dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dalam mengelola kegiatan perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia (tenaga kerja). Dalam penerimaan karyawan menimbulkan permasalahan, seperti dalam pelaksanaan perekrutan pegawai PLN berkaitan dengan standard dan sasaran kebijakan yang tidak sejalan, pada persyaratan perekrutan pegawai terdapat syarat-syarat tertentu yang harus memenuhi standard PLN untuk dijadikan pegawai, baik dari segi pendidikan, keahlian maupun pengalaman kerja, namun pada nyatanya masih ada pegawai yang lolos seleksi dan diterima menjadi pegawai walaupun tidak memenuhi kriteria tersebut.

Jika dalam rekrutmen dan seleksi sudah dilakukan maka perencanaan dalam menentukan pegawai yang akan mengisi pekerjaan yang ada dalam perusahaan bersangkutan. Keberhasilan dalam pengadaan tenaga kerja terletak pada ketepatan dalam penempatan pegawai baru maupun pegawai lama pada posisi jabatan baru. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan pegawai yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Penempatan pegawai tidak hanya menempatkan saja, melainkan harus mencocokan dan membandingkan kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan kebutuhan dan persyaratan dari suatu jabatan atau pekerjaan (Siahaan & Bahri, 2019)

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi, karena dengan kinerja karyawan yang baik maka kinerja organisasinya pun akan semakin baik pula sehingga pada akhirnya mampu mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan perlu mendapatkan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pebriyanti & Fadli (2023) menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan yang diperlukan. Karyawan yang direkrut tentunya diharapkan menghasilkan produktivitas dan kinerja yang tinggi dengan melihat dari tingginya penjualan yang dalam hal penerimaan dan perekrutan karyawan, tentunya tenaga kerja yang dibutuhkan yang berkualitas dan yang sesuai dengan bidang yang akan ditempatinya. Selain rekrutmen, faktor lain yang dipelrlukan dalam mencapai kinerja yang memuaskan adalah kompetensi dari karyawan itu selndiri. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis literatur yang relevan terkait proses rekrutmen dan seleksi karyawan di perusahaan, khususnya dalam konteks sektor kelistrikan PT PLN (Persero).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan studi literatur dengan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Metode ini merupakan pendekatan yang sistematis, eksplisit, dan dapat direplikasi untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mensintesis berbagai hasil

penelitian yang relevan dengan topik yang dikaji. Tujuan utama dari SLR adalah untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai penelitian terdahulu yang berkaitan, serta menjawab pertanyaan penelitian berdasarkan bukti-bukti yang telah ada.

Langkah pertama dalam pelaksanaan SLR ini adalah merumuskan fokus kajian, yaitu untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT PLN (Persero). Selanjutnya, dilakukan proses pencarian literatur dengan menggunakan mesin pencari Google Scholar. Kata kunci yang digunakan dalam pencarian adalah “Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada PT PLN (Persero)”, dengan batasan tahun publikasi dari 2015 hingga 2025. Hasil pencarian awal menghasilkan 15 artikel yang berkaitan dengan topik. Setelah dilakukan analisis lebih lanjut, 8 artikel dipilih untuk dianalisis secara mendalam karena memiliki keterkaitan yang kuat dengan tema proses rekrutmen dan seleksi karyawan. Sementara itu, 7 artikel lainnya dieliminasi karena tidak memenuhi kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Jumlah minimum artikel yang ditinjau adalah 5-10 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi. Proses seleksi dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kualitas dan relevansi artikel terhadap tujuan penelitian. Artikel yang terpilih selanjutnya dianalisis dan disajikan pada bagian pembahasan dan kesimpulan. Jumlah minimum artikel yang ditinjau adalah 5-10 artikel ilmiah yang memenuhi kriteria inklusi.

Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan April hingga Mei 2025, dengan kegiatan pendataan sekunder dilakukan secara daring. Pencarian dan pengumpulan literatur dilakukan melalui database ilmiah terkemuka, seperti *Google Scholar*, *Scopus*, *ScienceDirect*, *ProQuest*, dan *Garuda*, yang dapat diakses dari berbagai lokasi dengan jaringan internet. Oleh karena itu, penelitian ini tidak terbatas pada tempat fisik tertentu, tetapi dilakukan secara fleksibel menggunakan perangkat digital

Sasaran/Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian Tinjauan Sistematis ini bukanlah individu atau kelompok secara langsung, melainkan karya ilmiah sebelumnya yang relevan dengan topik yaitu proses rekrutmen dan seleksi karyawan PT PLN (Persero).

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Systematic Literature Review* (SLR) secara deskriptif sebagai teknik analisis data. Analisis dilakukan dengan cara mengumpulkan dan membandingkan hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan topik mengenai proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah analisis data dalam penelitian ini meliputi:

- a) Menelaah dan memahami isi setiap artikel yang telah dipilih berdasarkan kriteria inklusi, dengan fokus pada tujuan, metodologi, temuan, dan kesimpulan dari masing-masing studi.
- b) Mengidentifikasi informasi penting dari setiap sumber
- c) Membuat ringkasan isi artikel dalam format tabel untuk mempermudah proses

perbandingan antar studi.

- d) Menarik kesimpulan umum dari hasil studi yang dianalisis, guna mengetahui apakah proses rekrutmen, seleksi, dan kinerja karyawan cenderung positif, negatif, atau tidak signifikan.
- e) Mengidentifikasi pola atau kecenderungan umum dari literatur yang telah dikaji, serta mencatat adanya perbedaan temuan atau hasil yang bertentangan antar studi.

Melalui pendekatan ini, diharapkan hasil analisis dapat memberikan pemahaman yang menyeluruh dan mendalam mengenai sejauh mana proses rekrutmen dan seleksi mepengaruhi kinerja karyawan karyawan, khususnya dalam PT PLN (Persero).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan dari 8 sumber artikel jurnal yang telah ditetapkan memenuhi kriteria inklusi, maka adapun keterangan hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Penelitian

Peneliti	Judul Jurnal	Hasil Penelitian
(Ardini et al., 2024)	PENGARUH REKRUTMEN, SELEKSI, DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) UNIT INDUK WILAYAH SULSELRABAR	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p> <ul style="list-style-type: none">(1) Secara parsial variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar(2) Secara simultan variabel rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar.(3) Variabel penempatan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang tepat, termasuk pemilihan sumber yang sesuai dan proses seleksi yang transparan, sangat penting dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan</p>

		mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.
(Putri et al., 2025)	PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN PADANG, ULAK KARANG	Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi rekrutmen yang tepat, termasuk pemilihan sumber yang sesuai dan proses seleksi yang transparan, sangat penting dalam mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dengan demikian, perusahaan disarankan untuk terus memperbaiki dan mengembangkan proses rekrutmen dan seleksi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang lebih baik.
(Masyithah et al., 2025)	ANALISIS PENGARUH REKRUTMEN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA PT PLN UP3 BANDA ACEH	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel rekrutmen dan pelatihan masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas rekrutmen dan pelatihan memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja sumber daya manusia di perusahaan.
(W.P.Noer et al., 2017)	PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO	Hasil penelitian menunjukkan rekrutmen, pelatihan, dan pembagian kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.
(Mekel & Sendow, 2015)	PENGARUH PEREKRUTAN, MOTIVASI DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN	Hasil penelitian menunjukkan perekutan, motivasi dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pihak manajemen PT. PLN

	(PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO	(Persero) Wilayah Suluttenggo sebaiknya meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan motivasi, pelatihan, serta karyawan baru yang potensial.
(Antari et al., 2023)	PENGARUH REKRUTMEN DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PLN .PT PERSERO RAYON DI TABANAN	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan, Rekrutmen dan kompetensi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PLN. PT Persero Rayon Tabanan. Besarnya pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PLN.
(Santoso, 2019)	ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PEREKRUTAN KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAWA BARAT	Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Perekutan Karyawan dan keterlibatan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat.
(Sosiady, 2024)	PROSES IMPLEMENTASI DAN REKRUTMEN KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) WILAYAH RIAU DAN KEPULAUAN RIAU	Proses rekrutmen dilakukan oleh PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau untuk mendapatkan karyawan baru yang memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh Wilayah PLN melalui proses seleksi seperti Seleksi Administrasi, Tes Ketahanan, Tes Akademik, Tes Psikotik, Tes Kesehatan Fisik dan Tes Pengganti (Laboratorium), Tes Wawancara, dan Ijazah Prioritas, hingga karyawan diterima sebagai karyawan PLN Provinsi Riau dan Kepulauan Riau.

Berdasarkan hasil telaah terhadap 8 jurnal, ditemukan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan transparan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemilihan sumber rekrutmen yang sesuai, kriteria seleksi yang objektif, serta tahapan seleksi yang komprehensif (seperti tes akademik, psikotest, kesehatan, dan wawancara) berkontribusi pada perekutan tenaga kerja yang kompeten.

PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan oleh Ardini et al., (2024) memberikan gambaran menyeluruh mengenai pengaruh proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulselrabar. Melalui pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda, studi ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—baik secara parsial maupun simultan—memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Proses rekrutmen yang tepat, seleksi yang objektif, serta penempatan kerja yang sesuai dengan kompetensi individu terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja. Temuan ini memperkuat pentingnya manajemen SDM yang strategis dalam menciptakan tenaga kerja yang unggul dan berkontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Implikasi praktis dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu terus mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan rekrutmen, seleksi, dan penempatan agar selaras dengan kebutuhan organisasi dan dinamika dunia kerja yang terus berkembang.

Lebih lanjut, Putri et al., (2025) dalam penelitiannya mengkaji secara mendalam pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangkitan Padang, Ulak Karang. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis statistik inferensial, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Rekrutmen yang dilakukan secara terbuka dan profesional serta proses seleksi yang berbasis pada kompetensi terbukti mampu menyaring kandidat yang tepat sesuai dengan kebutuhan organisasi. Temuan ini memperjelas bahwa efektivitas dalam dua aspek utama manajemen SDM tersebut menjadi faktor kunci dalam menciptakan kinerja individu yang unggul. Penelitian ini merekomendasikan agar PT PLN (Persero) terus memperkuat sistem rekrutmen dan seleksi berbasis merit untuk mendukung pencapaian tujuan strategis perusahaan dalam sektor ketenagalistrikan.

Menurut Masyithah et al., (2025) mengulas pengaruh rekrutmen dan pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui studi kasus pada PT PLN UP3 Banda Aceh. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Rekrutmen yang selektif dan terstruktur memungkinkan perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, sedangkan pelatihan yang berkelanjutan mampu meningkatkan keterampilan dan produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Temuan ini menegaskan pentingnya integrasi antara proses perekutan dan program pelatihan dalam strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian ini merekomendasikan agar PT PLN

UP3 Banda Aceh terus mengoptimalkan kedua aspek tersebut sebagai upaya strategis untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja perusahaan secara menyeluruh.

W.P.Noer et al., (2017) menampahkan bahwa pengaruh perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, dan penempatan terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode analisis regresi linier berganda, hasil studi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut—baik secara parsial maupun simultan—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perencanaan SDM yang matang memungkinkan perusahaan untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja secara tepat, sementara proses rekrutmen yang efektif dan penempatan yang sesuai dengan kompetensi individu terbukti mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kesinambungan antara perencanaan, perekrutan, dan penempatan dalam sistem manajemen SDM untuk menciptakan karyawan yang kompeten dan berkinerja tinggi. Penelitian ini merekomendasikan agar PT PLN (Persero) terus meningkatkan integrasi ketiga aspek tersebut guna memperkuat daya saing perusahaan dan menunjang pencapaian tujuan operasional secara optimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Mekel & Sendow (2015) membahas pengaruh perekrutan, motivasi, dan pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis regresi berganda, hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Di antara ketiganya, motivasi tercatat sebagai faktor yang paling dominan memengaruhi peningkatan kinerja. Proses perekrutan yang selektif, pelatihan kerja yang terstruktur, dan upaya peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan menjadi kombinasi penting dalam membentuk karyawan yang produktif dan berdaya saing. Temuan ini menunjukkan bahwa keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kebijakan SDM yang terintegrasi dan fokus pada pengembangan potensi karyawan. Oleh karena itu, PT PLN (Persero) disarankan untuk terus memperkuat strategi perekrutan, motivasi kerja, dan pelatihan guna mencapai efisiensi dan efektivitas operasional yang lebih optimal.

Antari et al., (2023) mengkaji pengaruh rekrutmen dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Rayon Tabanan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis regresi, hasil penelitian menunjukkan bahwa baik rekrutmen maupun kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Rekrutmen yang dilakukan secara tepat memungkinkan perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan jabatan, sementara kompetensi karyawan menjadi faktor penting dalam menunjang pelaksanaan tugas secara efektif. Temuan ini menegaskan bahwa sinergi antara proses perekrutan yang berkualitas dan peningkatan kompetensi individu mampu menciptakan kinerja yang unggul. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menyempurnakan proses rekrutmen serta memberikan dukungan pengembangan kompetensi guna mendorong pencapaian tujuan strategis secara berkelanjutan.

Santoso (2019) menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan, perekrutan karyawan, dan keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Barat. Dengan pendekatan kuantitatif dan analisis statistik multivariat, hasil studi menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Gaya kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sementara proses perekrutan yang tepat menghasilkan tenaga kerja yang kompeten. Selain itu, keterlibatan karyawan dalam proses kerja turut mendorong peningkatan loyalitas dan produktivitas. Temuan ini memperkuat pentingnya sinergi antara kepemimpinan yang baik, strategi rekrutmen yang efisien, dan pemberdayaan karyawan dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal di lingkungan PT PLN (Persero). Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen terus memperkuat ketiga aspek tersebut sebagai bagian dari strategi peningkatan kinerja organisasi.

Sosiady (2024) menegaskan secara mendalam mengenai proses implementasi dan rekrutmen karyawan di PT PLN (Persero) Wilayah Riau dan Kepulauan Riau. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, studi ini menguraikan tahapan-tahapan rekrutmen yang diterapkan oleh perusahaan, mulai dari seleksi administrasi, tes ketahanan, tes akademik, tes psikologi, pemeriksaan kesehatan fisik dan laboratorium, hingga wawancara akhir. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses rekrutmen dilakukan secara sistematis dan transparan untuk memastikan bahwa kandidat yang terpilih benar-benar memenuhi standar kompetensi dan kebutuhan organisasi. Selain itu, proses ini juga dirancang untuk meminimalkan risiko kesalahan dalam penempatan tenaga kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa perencanaan dan pelaksanaan rekrutmen yang baik menjadi kunci penting dalam mendukung efektivitas organisasi, khususnya dalam menjawab tantangan operasional di sektor ketenagalistrikan. Penelitian ini merekomendasikan agar PT PLN (Persero) terus memperbarui sistem rekrutmennya seiring dengan perkembangan teknologi dan dinamika kebutuhan SDM.

KESIMPULAN

Berdasarkan berbagai studi yang telah dilakukan terkait proses rekrutmen, seleksi, dan faktor-faktor pendukung lainnya terhadap kinerja karyawan di lingkungan PT PLN (Persero), dapat disimpulkan bahwa rekrutmen dan seleksi yang efektif dan berbasis kompetensi secara konsisten menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, baik dalam penelitian yang dilakukan di Unit Induk Wilayah, Unit Pelaksana Pembangkitan, maupun Unit Distribusi. Proses rekrutmen yang sistematis, objektif, dan transparan, seperti yang diterapkan di beberapa wilayah operasional PLN, menunjukkan komitmen perusahaan dalam menjaring talenta terbaik yang mampu menjawab tantangan sektor ketenagalistrikan yang dinamis.

Secara keseluruhan, seluruh temuan penelitian menggarisbawahi bahwa strategi manajemen SDM yang mencakup rekrutmen, seleksi, penempatan, pelatihan, serta penguatan kepemimpinan dan motivasi karyawan merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja karyawan dan mendukung pencapaian tujuan strategis PT PLN

(Persero). Oleh karena itu, perusahaan perlu terus berinovasi dan melakukan evaluasi berkelanjutan terhadap kebijakan-kebijakan SDM yang dijalankan.

SARAN

PT PLN (Persero) perlu terus menyempurnakan proses rekrutmen dan seleksi dengan berbasis merit dan kompetensi, menggunakan pendekatan yang objektif, transparan, serta berbasis teknologi untuk menjaring kandidat terbaik dan sesuai kebutuhan jabatan. Seleksi penempatan kerja sebaiknya dilakukan berdasarkan hasil evaluasi kompetensi, latar belakang pendidikan, dan potensi karyawan agar terjadi keselarasan antara tugas dan kemampuan pegawai, sehingga mendorong kinerja yang optimal. Selain itu, diperlukan pelatihan secara rutin dan terstruktur, baik secara teknis maupun soft skill, termasuk pelatihan berbasis digital untuk menjawab tuntutan era industri 4.0 dan meningkatkan daya saing tenaga kerja. Perusahaan perlu melakukan evaluasi secara rutin terhadap kebijakan dan strategi SDM penting dilakukan untuk menyesuaikan dengan perubahan lingkungan bisnis dan regulasi, guna memastikan efektivitas kebijakan dalam mendukung kinerja organisasi. Rekomendasi ini diharapkan dapat membantu PT PLN (Persero) dalam menyusun kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih strategis, adaptif, dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Antari, N. M. W., Sugianingrat, I. A. P. W., & Pujla, I. M. S. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PLN . PT Persero Rayon di Tabanan*. 3(11), 2171–2180.
- Ardini, A. I., Mariah, & Nur, Y. (2024). Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2), 115–121.
- Bellionardi, A. R. K. (2013). *MODEL ANALISIS PEREKRUTAN DAN SELEKSI KARYAWAN DI PT. SEMARANG AUTOCOMP MANUFACTURING INDONESIA (SAMI)*.
- Jadibumn.id. (2025). *PLN Adalah Salah Satu Contoh BUMN yang Ada di Indonesia!* <https://jadibumn.id/pln-adalah-salah-satu-contoh-bumn/>
- Masyithah, S. M., Muhammad, Zuliani, Ivana, F., Mediyanti, S., & T Muhammad Jumeil. (2025). *Analisis Pengaruh Rekrutmen dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan : Studi Kasus pada PT PLN UP3 Banda Aceh Abstrak*. 11(3), 1972–1980.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2010). *HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*. Cengage Learning.
- Mekel, P., & Sendow, J. (2015). Pengaruh Perekrutan, Motivasi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 1152–1161.
- Pebriyanti, S., & Fadli, U. (2023). *Analisis Sistem Rekrutmen Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Tirta Tarum PDAM Karawang*. 2(3), 124–132.
- Putri, A. Y., Fulviani, D., Rahmi, A., Hasyim, M. R., Dian, & Putra, P. (2025). *PENGARUH REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PEMBANGKITAN PADANG , ULAK KARANG*. 9(1), 161–167.
- Santoso, T. (2019). *ANALISIS HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN PEREKRUTAN KARYAWAN DAN KETERLIBATAN KARYAWAN*. 8(2).

As-Syirkah: Islamic Economics & Financial Journal

Volume 4 Nomor 3 (2025) 361 – 372 E-ISSN 2962-1585

DOI: 10.56672/assyirkah.v4i3.405

- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). *Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 2(1), 16–30.
- Sosiady, M. (2024). *Implementation and Recruitment Process of Employees at PT PLN (Persero) Riau Region and Riau Islands*. 2(1), 85–91.
- Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(3), 11. <https://doi.org/10.32503/jmk.v6i3.1848>
- W.P.Noer, S., Trang, I., & Uhing, Y. (2017). *PENGARUH PERENCANAAN SDM, REKRUTMEN DAN PENEMPATAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PLN (PERSERO) WILAYAH SULUTTENGGO*. 5(2), 172–179.