

Strategi Rekrutmen Terhadap Sumber Daya Manusia Pada PT Pertamina

Nurul Hikmah Putri¹, Tasya Auliandari², Novia Rahmawati³, Amelia Ramadani⁴,
Annie Mustika Putri⁵

¹²³⁴⁵Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Riau

E-mail: nurulhikmahputri1@gmail.com¹, tauliandari@gmail.com²,
noviarahmawati318@gmail.com³, ameliaramadani55@gmail.com⁴,
annemustika@umri.ac.id⁵

Abstrak

Dengan seiring berjalannya waktu setiap perusahaan atau organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Hal ini karena SDM yang berkualitas mampu memberikan kinerja optimal bagi perusahaan. Untuk itu, perusahaan memerlukan perumusan strategi rekrutmen yang tepat untuk dijalankan. Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui apa saja tahapan - tahapan yang ada pada proses rekrutmen PT Pertamina. Jenis penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan mengambil data yang telah ada. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa PT Pertamina melakukan perekrutan melalui beberapa tahap yaitu *sourcing*, *selection* dan *offering*. Dimana tahapan *selection* merupakan tahapan yang terpenting. Dalam PT. Pertamina pengembangan karyawan juga diperhatikan karena akan diberikan edukasi dan pelatihan.

Kata kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, Rekrutmen

Abstract

As time goes by, every company or organization needs quality Human Resources (HR). This is because qualified human resources are able to provide optimal performance for the company. Therefore, the company needs the right recruitment strategy to be executed. This research is intended to find out what are the stages in the recruitment process of PT Pertamina. This type of research uses qualitative descriptive methods by retrieving existing data. The results of this study explain that PT Pertamina conducts recruitment through several stages, namely *sourcing*, *selection* and *offering*. Where the *selection* stage is the most important stage. In PT. Pertamina's employee development is also considered because it will be given education and training.

Keywords : Human Resources, Recruitment

PENDAHULUAN

Perubahan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi yang menjadi sebuah bentuk positif dan sarana kemudahan untuk manusia. Walaupun teknologi yang diciptakan juga berasal dari manusia. Dalam hal ini manusia merupakan faktor yang penting dalam setiap organisasi. Dan itu sangat berkaitan erat antara manusia dengan organisasi serta teknologi yang mendukung. Perusahaan sebagai bentuk organisasi yang terdiri dari masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan manusia. Dengan tujuan perusahaan adalah untuk memperoleh keuntungan kelangsungan perusahaan sehingga perusahaan menjalankan serangkaian kegiatan sebaik dan seefisien mungkin. Dalam mencapai tujuan, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan harus berkualitas. Karena peran manusia didalam organisasi sangat penting dalam kemajuan perusahaan ataupun organisasi tersebut. (Masram & Mu'ah, 2015)

Sumber daya manusia (SDM) sebagai tenaga kerja atau karyawan pada suatu perusahaan, sumber daya manusia (SDM) menjadi motor penggerak dari serangkaian

kegiatan yang dilakukan di perusahaan. Dalam perusahaan harus dapat memperhatikan kualitas sumber daya manusia (SDM) karena percuma apabila perusahaan memiliki modal besar tetapi sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki tidak profesional. Tingkat ukur dari seorang manusia profesional yaitu dilihat dari penguasaan pengetahuan, keterampilan, kemampuan komunikasi, berinteraksi dan motivasi dalam bekerja agar dapat membantu proses pelaksanaan dengan mudah. Secara umum perusahaan harus memiliki asset untuk menunjang keberhasilan dari perusahaan nya antara lain seperti bangunan, modal, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, karyawan yang memiliki pengetahuan serta berkualitas yang baik dan dapat dilibatkan dalam aktivitas usaha yang akan memberikan sumbangsih yang besar terhadap kemajuan perusahaan. (Zulkifli, 2016)

Salah satu kunci sukses dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang profesional ialah terletak pada proses rekrutmen, seleksi, *training and development* calon tenaga kerja. Mencari tenaga kerja yang profesional dan berkualitas tentu tidaklah mudah. Rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan calon karyawan yang memiliki kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan suatu organisasi / perusahaan. Untuk itulah rekrutmen tenaga kerja dibutuhkan usaha dan perlu persiapan untuk menyaring para calon tenaga kerja. Dalam organisasi, rekrutmen ini menjadi salah satu proses yang penting dalam menentukan baik tidaknya calon tenaga kerja yang akan melamar pada organisasi tersebut. Dengan rekrutmen calon tenaga kerja perusahaan bisa mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, dan kemampuan seseorang yang bisa dijadikan karyawan baru di perusahaan. Apapun alasannya, jika terjadi lowongan pekerjaan dalam suatu organisasi maka lowongan tersebut haruslah terpenuhi. Salah satu cara untuk agar lowongan tersebut terpenuhi adalah dengan melakukan proses rekrutmen. Dalam makalah ini akan dibahas beberapa hal mengenai rekrutmen, mulai dari pengertian sampai dengan kendala-kendala dalam rekrutmen. (Mardianto,2014)

Selain dari proses perekrutan, perusahaan juga bisa mendapatkan karyawan dengan memasukan lowongan tersebut ke media sosial atau platform lowongan. Baik secara visual maupun non visual. Dan setelah proses perekrutan ada masalah dalam setiap organisasi yaitu pengembangan kualitas SDM. Pengembangan tidak hanya berfokus pada pelatihan dan edukasi saja melainkan dari jasa pelayanan yang diberikan kepada pelanggan juga termasuk. (Fitriana, 2011)

Bisa kita lihat pada kasus PT. Pertamina yang merupakan perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki oleh Negara Indonesia dan berdiri di tahun 1957 dengan nama awal PT Permina. Tetapi pada tahun 1968, PT Permina bergabung dengan PN Pertamina menjadi PN Pertambangan Minyak dan Gas Bumi Negara Pertamina. (www.pertamina.com, 2020)

PT. Pertamina (Persero) adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri minyak dan gas yang dalam operasionalnya terdapat 3 sub-departemen. Salah satu nya adalah departemen pemasaran. Yang mana dalam departemen pemasaran memperluas dan meningkatkan produktifitas perusahaan sehingga peran penting dan utama dalam departemen ialah sumber daya manusia (SDM) sebagai fungsi *sales executive* yang memiliki fungsi untuk memperluas area pangsa pasar di Indonesia. *Sales Executive* terbagi atas 2 divisi yakni divisi retail dan industrial & marine. Dari dua divisi itu masing-masing berjalan dengan desain pekerjaan yang berbeda. Jika pada divisi retail fungsi pemasaran lebih ditekankan kepada pengembangan kegiatan pemasaran dan juga konsumennya pun mudah untuk diarahkan. Sedangkan divisi industrial & marine lebih ditekankan kepada fokus konsumen dengan mengajak konsumen karena lebih sulit untuk dipertahankan. (www.pertamina.com, 2020)

Dari sistem yang ada, terjadi beberapa kendala dalam regenerasi kader untuk menjadi *sales executive manager* yang di desain khusus untuk melakukan fungsi managerial sekaligus membuat konsep program kerja. Sementara, pengangkatan juga pemilihan kader *sales executive manager* saat sekarang merupakan kader terbaik yang berasal dari salah satu divisi saja. Hal ini berdampak pada kader yang mana untuk fungsi *managerial* ini belum berjalan efektif sesuai dengan *job description*, sebab kader akan lebih terfokus secara detail pada divisi yang sebelumnya sudah dikuasai, sedangkan untuk divisi

lainnya sudut pandang beliau akan lebih *general* (kurang tepat sasaran), sehingga banyak peluang yang terbuang. (Dewi, 2019)

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Noe (2005), Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mengacu pada kebijakan, praktik, dan sistem yang dapat mempengaruhi kebiasaan pekerja, tingkah laku, dan kinerjanya. Praktik dalam hal ini antara lain rekrutmen, seleksi dan kompensasi. Penilaian kinerja atau *performance appraisal* adalah sebuah proses dimana sebuah perusahaan melakukan evaluasi dan penilaian kinerja individu pada masing-masing pekerja yang ada di dalam perusahaan. Pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.

Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak untuk mengisi lowongan dalam organisasi (Mondy, 2008). Dengan definisi yang sempit rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan pada organisasi atau perusahaan guna untuk mencari orang dengan syarat dan kriteria yang berkualitas. Proses ini dimulai ketika para pelamar dibutuhkan dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah sekumpulan calon karyawan baru untuk di seleksi dan dipilih. Rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rival,2004)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif kualitatif untuk mengukur strategi perekrutan karyawan PT Pertamina. Dengan bentuk kriteria mengambil data yang bersumber dari data yang ada pada website pertamina dan dari artikel yang juga membahas proses rekrutmen pada PT Pertamina. Juga pengumpulan data dilakukan dengan telaah dokumen dan jurnal.

Sebagaimana metode yang digunakan dalam penelitian sebelumnya adalah menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif, maka analisis data dilakukan secara keseluruhan dan sistematis bersamaan dengan pengumpulan data berdasarkan satuan – satuan gejala yang diteliti.

Menurut soetrisno dan hanafie (2007:166) mengemukakan bahwa tahap analisis data adalah bagaimana agar segala kegiatan yang dilakukan itu *valid* dan *reliable*, sehingga ilmu sebagai hasil penelitian itu mencapai tingkat kebenaran yang tinggi atau sebagai ilmu yang dihandalkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada aspek seleksi merupakan suatu hal penting dalam strategi perekrutan karyawan. Hal ini terjadi untuk masyarakat mendapatkan pekerjaan yang berkualitas karena untuk mencari pekerjaan itu hal yang tidak mudah. Sehingga dibutuhkan sebuah informan lowongan pekerjaan yang jelas karena sangat berpengaruh dalam aspek seleksi rekrutmen pada calon karyawan baru nantinya.

PT. Pertamina biasanya membuka lowongan pekerjaan berbagai posisi yang dilakukan secara *online* pada *website* resminya. Banyak lowongan yang bisa diisi oleh beragam latar belakang pengalaman kerja dari yang baru lulus alias *fresh graduate* hingga yang sudah memiliki pengalaman. Untuk bergabung di perusahaan negara ini, ada sejumlah hal yang perlu diketahui, dari mulai persyaratan pendidikan hingga tahapan apa saja yang perlu dilalui sebelum akhirnya resmi menjadi karyawan. Secara umum persyaratan yang perlu dilengkapi dibedakan berdasarkan kategori pelamar, apakah *fresh graduate* atau sudah berpengalaman.(Simorangkir,Eduardo, 2017)

Untuk kategori yang sudah berpengalaman, Perusahaan Pertamina membuka lowongan dengan lima posisi yang ada di Direktorat Gas (2017). Di antaranya yaitu

1. *Officer CNG Transportation,*
2. *Engineer Process Safety,*
3. *Officer LNG Trading,*
4. *Analyst Gas Business Initiative,* dan
5. *Analyst Renewable Energy Tech Dev.*

Dengan minimal 5 tahun pelamar kategori yang sudah memiliki pengalaman dan berasal dari lulusan teknik industri, mesin, perminyakan, kimia, manajemen, dan ilmu ekonomi. Berbeda halnya apabila *fresh graduate*, dengan lulusan Diploma 3 (D3) hingga Sarjana (S1), namun belum ditentukan akan mengisi posisi apa dan itu tergantung apa yang dibutuhkan pada masa itu. Biasanya khusus untuk S1, usia maksimal 27 tahun per 31 Desember 2017, dengan IPK minimal 3.00, nilai TOEFL PBT 500, TOEIC 600, IELTS 6 dan akreditasi jurusan minimal B. Sedangkan untuk D3, usia maksimal 25 tahun per 31 Desember 2017), IPK minimal 2.75, nilai TOEFL PBT 400, TOEIC 400, IELTS 5 dan akreditasi jurusan minimal B. (Simorangkir, Eduardo, 2017)

Setelah memahami perihal persyaratan, langkah selanjutnya adalah mengetahui tahapan pendaftaran pegawai PT Pertamina. Setidaknya ada tujuh tahapan yang harus dilalui dalam proses perekrutan. Mulai dari pengisian aplikasi secara *online*, hingga cek kesehatan dan wawancara dengan manajemen PT Pertamina. Berikut adalah alur proses yang harus dilalui dalam proses rekrutmen PT Pertamina: (Simorangkir, Eduardo, 2017)

Kategori *experience hire*/berpengalaman:

1. *Online application*: Kandidat melakukan registrasi secara *online*.
2. Seleksi administrasi: dilakukan untuk melihat apakah informasi yang disampaikan kandidat sudah sesuai dengan posisi yang dilamar.
3. *Interview user* dan HR: Kandidat yang lolos tahap seleksi administrasi, berhak mengikuti *interview* pertamina-user.
4. *Assessment & tes bahasa inggris*: Kandidat yang lolos tahap *interview user & HR*, berhak mengikuti psikotes & tes bahasa inggris secara *online*.
5. *Interview* psikolog: Kandidat yang lolos tahap *assessment & tes bahasa inggris*, berhak mengikuti *interview* psikolog.
6. *Medical check-up*: Kandidat yang lolos tahap *interview* psikolog, berhak mengikuti *medical check-up*.
7. *Interview* pertamina-manajemen: Kandidat yang lolos tahap *medical check-up*, berhak mengikuti *interview* pertamina-manajemen.

Kategori *fresh graduate*:

1. *Online application*: Kandidat melakukan registrasi secara online.
2. *Screening test*: Kandidat yang lolos tahap seleksi administrasi, berhak mengikuti *screening test*.
3. Psikotes & tes bahasa inggris: Kandidat yang lolos tahap *screening test*, berhak mengikuti psikotes & tes bahasa inggris secara *online*.
4. *Online interview*: Kandidat yang lolos tahap psikotes & tes bahasa inggris, berhak mengikuti *online interview*.
5. Klarifikasi tatap muka: Kandidat yang lolos tahap *online interview*, berhak mengikuti klarifikasi tatap muka.
6. *Interview-user*: Kandidat yang lolos tahap klarifikasi tatap muka, berhak mengikuti *interview-user*.
7. *Medical check-up*: Kandidat yang lolos tahap *interview* psikolog, berhak mengikuti *medical check-up*.

Seleksi dan program orientasi:

1. Penerimaan tenaga kerja dilakukan melalui proses seleksi yang transparan dan obyektif.
2. Proses seleksi dilakukan sekurang-kurangnya melalui seleksi administrasi, tes tertulis, wawancara, dan tes kesehatan serta diupayakan melibatkan instansi/ lembaga pemerintah yang membidangi ketenaga-kerjaan maupun perguruan tinggi atau lembaga lain yang kompeten.

3. Kepada tenaga kerja yang diterima diberikan program orientasi umum tentang perusahaan dan orientasi khusus berkaitan dengan bidang kerjanya dan sebelum diangkat menjadi pekerja harus mengikuti masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan dan / atau mengikuti program bimbingan khusus.
4. Pekerja perusahaan adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja untuk waktu yang tidak tertentu yang diangkat setelah melalui masa percobaan paling lama 3 (tiga) bulan, atau telah menjalani masa pendidikan dan pelatihan sesuai dengan yang diperjanjikan.
5. Perusahaan dan pekerja wajib membuat perjanjian kerja sebelum dimulainya hubungan kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penempatan pekerja:

1. Penempatan pekerja dilakukan sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan perjanjian kerja yang disepakati berdasarkan prinsip-prinsip *the right man at the right place* dan *equal pay for equal job*.
2. Penempatan pekerja untuk jabatan-jabatan tertentu dilakukan melalui mekanisme *fit & proper test* atau *assessment*.
3. Setiap pekerja harus bersedia ditempatkan di wilayah atau unit kerja perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
4. Pekerja yang menolak penempatan dapat diberikan sanksi oleh perusahaan sesuai dengan peraturan di bidang ketenagakerjaan yang berlaku.

Selain itu pengembangan dan pelatihan dalam PT. Pertamina juga dilihat dan memiliki strategi. Direktur Sumber Daya Manusia (SDM) PT Pertamina, Nicke Widyawati mengatakan, PT Pertamina akan mengubah sistem pelatihan untuk peningkatan sumber daya manusia (SDM). Sebelumnya menggunakan metode pertemuan langsung menjadi jarak jauh dengan menggunakan teknologi informasi melalui aplikasi yang dipasang pada gawai atau *gadget* masing-masing pekerja. Manajemen PT Pertamina terbantu dengan memakai metode tersebut karena tidak terbatas waktu dan tempat. Apalagi Pertamina memiliki 65 ribu karyawan. Pelatihan karyawan dan pekerja mitra dapat dilakukan cepat. (Wicaksono, Pebrianto, 2018)

Secara umum proses strategi rekrutmen pada Pertamina ada 3 tahap, yaitu *Sourcing*, *Selection* dan *Offering*. *Sourcing* adalah aktivitas yang mana menemukan kandidat yang akan diperlukan oleh perusahaan dengan berbagai upaya dan acara untuk menarik para kandidat yang ingin melamar. *Selection* adalah hal yang paling penting pada proses rekrutmen Pertamina. Karena dalam hal menyeleksi para kandidat yang berkualitas juga menyeleksi kriteria yang sesuai dengan posisi dan jabatan yang diperlukan pada perusahaan. *Offering* merupakan kegiatan yang memberikan penawaran kontrak kepada calon karyawan yang sudah lolos tahap seleksi. Pada tahapan ini, masalah benefit, hubungan industri hingga perjanjian akan diwawancarai sehingga menemukan kesepakatan yang deal. (Mardianto, 2014)

SIMPULAN

PT. Pertamina (Persero) sendiri merupakan salah satu perusahaan negara yang menguasai sektor penting / vital di Indonesia. Strategi perusahaan dalam mengimplementasikan visi dan misinya yaitu dengan melakukan strategi korporasi (*corporate*) dan unit bisnis serta strategi lainnya yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan. juga dalam menerapkan strategi sumber daya manusia (SDM) PT. Pertamina benar-benar menyeleksi calon karyawan baru yang berkualitas dengan beberapa hal yang sudah disebutkan diatas. PT Pertamina juga mengupayakan selalu memberikan lowongan pekerjaan terhadap siapapun. Dengan berbagai latar belakang yang berbeda. Tanggung jawab sosial perusahaan didedikasikan dalam bentuk suatu program yang disebut sebagai *Corporate Social Responsibility* (CSR). Karena dalam program tersebut karyawan akan diberikan program sosial seperti Pertamina dan pendidikan, Pertamina dan *society*, Pertamina dan kesehatan, Pertamina dan lingkungan, program kemitraan dan bina lingkungan, dan Pertamina *foundation*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanahuwata'ala dan Nabi Muhammad Sallallahu Alaihi Wasallam atas limpahan rahmat dan rezeki yang tiada henti senantiasa menemani penulis menyelesaikan karya ilmiah ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada dosen pengampu Ibu Annie Mustika Putri, SE., M.Ak., Ak., CA yang telah membimbing selama proses penulisan karya ilmiah ini. Penulis dan rekan-rekan juga sangat mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada penulis jurnal sebagai referensi dalam pembuatan karya ilmiah ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Astrianditya, J.R., & Dihan, F. N (2016) .*Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pertamina Persero Ru Iv Cilacap*. Yogyakarta : Jurnal Akuntansi dan Pendidikan
- Hatta, Widia. (2012). *ANALISIS REKRUTMEN BERBASIS KOMPETENSI (Studi Kasus Program Bimbingan Profesi Sarjana pada PT. Pertamina (Persero))* . Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Hanggraeni, D. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Universitas Indonesia Publishing.
- Harsono, B. (2018). Analisis proses rekrutmen karyawan pada direktorat sumber daya manusia (sdm) informasi dan umum di fungsi hr operations pt pertamina (persero). *Public Administration Journal (PAJ)*, 2(2).
- Hasibuan, Malayu S.P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Pertamina. (2020) . *Sekilas Pertamina*. Diakses 2 Juli 2021, From (<https://www.pertamina.com/id/siapa-kami>)
- Sandole, E. M. R. Nelwan, O.S & Palandeng, I. D (2015). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada pt. Pertamina (persero) unit pemasaran vii, terminal bbm bitung*. Manado : Universitas Sam Ratulangi
- Siagian, P Sondang. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Simorangkir, Eduardo. (2017). Panjang, Jadi Pegawai Pertamina Harus Lalui 7 Tahap, Sumber : Finance Detik. Retrieved Juli 02 2021, From (<https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3658648/panjang-jadi-pegawai-pertamina-harus-lalui-7-tahap>)
- Syambudian, Cyndi Ochi. (2017). *Efisiensi Dan Efektivitas Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Studi Kasus Program College Shopping Pt Pertamina (Persero))* . Malang : Universitas Brawijaya
- Yuhon, M. F. A., Wahyudi, T., & Sari, R. (2021). *Audit Manajemen Sebagai Sarana Untuk Menilai Efisiensi Dan Efektivitas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Pt. Pertamina (Persero) Mor li Palembang* (Doctoral Dissertation, Sriwijaya University).