

**ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER
DAYA MANUSIA (SDM) INFORMASI DAN UMUM DI FUNGSI HR
OPERATIONS PT PERTAMINA (PERSERO)**

Budi Harsono

**Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,
Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama)**

Email : Budiharsono@dsn.moestopo.ac.id

PENDAHULUAN

Seiring dengan kemajuan teknologi dan informasi juga pembangunan semakin menuntut manusia untuk mengikuti dan menyesuaikan dengan hal tersebut manusia merupakan faktor utama di setiap kegiatan yang ada dalam organisasi. hal ini dikarenakan ada keterkaitan yang erat antara manusia dengan organisasi itu sendiri baik dalam hal teknologi maupun interaksi antara individu pekerja organisasi selain hal itu pula, seiring dengan adanya pasar bebas saling berlomba – lomba untuk memenuhi kepuasan klien

pelanggannya. Untuk ini diperlukan sumber daya yang handal dan kompetitif. Perusahaan sebagai suatu organisasi yang merupakan salah satu bentuk dari anggota masyarakat yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia tujuan perusahaan umumnya adalah untuk memperoleh laba kelangsungan perusahaan, sehingga setiap perusahaan dituntut untuk beroperasi yang sebaik-baiknya. Dalam usaha mencapai tujuan, manusia merupakan salah satu faktor produksi yang harus ada dan relative lebih penting dalam perusahaan disamping faktor - faktor seperti produksi lainya karena

hamper seluruh kegiatan operasi perusahaan dilakukan oleh manusia, sumber daya manusia dalam suatu organisasi perusahaan sangat penting karena mempunyai peranan dalam keberlangsungan hidup perusahaan memegang perencanaan yang penting untuk keberlangsungan organisasi perusahaan hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam perusahaan memegang peranan yang penting dalam suatu perusahaan memegang peranan yang penting dalam kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi perusahaan, pengolahan sumber daya yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan organisasi perusahaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan.

Setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya sangat

memerlukan ketertiban sumber daya yang dibutuhkan perusahaan untuk senantiasa mendapatkan kemajuan dan memperoleh pendapatan yang tinggi. Salah satu usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan ini adalah dengan memiliki sumberdaya manusia yang mempunyai kemampuan dan keahlian pada setiap bidangnya. Sumber daya manusia atau sering di istilahkan (SDM) sebagai tenaga kerja atau karyawan pada perusahaan, merupakan motor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan. Suatu perusahaan tidak mampu menjalankan dan mengembangkan perusahaan meskipun perusahaan tersebut memiliki modal dan sumber daya alam dalam jumlah besar oleh sebab itu, perusahaan di tuntut untuk memperhatikan kualitas SDM yang di ukur dari tingkat profesionalitas melalui penguasaan pengetahuan dan keterampilan, Kemampuan komunikasi

dan berinteraksi serta motivasi dalam bekerja supaya proses pelaksanaan pekerjaan dalam perusahaan akan dapat dengan mudah di lakukan oleh karyawan. diantara asset lain seperti modal, bangunan, mesin, peralatan kantor, persediaan barang, dan lainnya hanya karyawanlah yang dapat bernapas, berpikir, merasa, dan berperilaku. Keunikan ini menjadi kualitas yang baik dan di libatkan dalam aktivitas usaha akan memberikan sumbangan yang besar bagi kemajuan perusahaan. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan usahanya sangat di tentukan oleh kualitas karyawan yang ada di dalamnya. Untuk memperoleh karyawan yang berkualitas dan memenuhi kualifikasi yang di butuhkan, perusahaan mengadakan proses seleksi dalam perekrutan karyawan. Namun, tidak jarang proses ini tidak terlalu memberikan pengaruh karna masih

berlakunya sistem nepotisme dalam proses perekrutan karyawan, sehingga tidak jarang karyawan yang direkrut tidak memenuhi standar kualitas dan kualifikasi kebutuhan perusahaan. Seiring dengan perkembangan zaman, tuntutan atas kualitas karyawan di perusahaan semakin tinggi agar perusahaan tersebut dapat bertahan dan bergerak maju di tengah persaingan global. perusahaan semakin selektif memilih karyawan. Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen dan seleksi bagi perusahaan, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen yang baik dan efektif serta proses seleksi yang selektif berdampak bagi perkembangan perusahaan kedepannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas. meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar kualitas kerja karyawan, tetapi intinya efektivitas dan efisiensi menjadi tukuran yang umum, kualitas kerja

adalah suatu hasil yang dapat diukur efektifitas dan efesiensisuara kerja yang dilakukan oleh SDM dalam mencapai tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan semaksimal memungkinkan kualitas SDM mengacu pada pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan kemampuan (*ability*), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usahan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut kualitas kerja pegawai yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas tugas yang menjadi tanggung jawabnya secara efektif dan efisien

Semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi, dunia kerja dan karir juga mengalami perkembangan maupun perubahan yang sesuai dengan kebutuhan. Antara pemberi kerja dan pencari kerja berada dalam posisi yang saling membutuhkan,

dimana pemberi kerja membutuhkan para tenaga kerja untuk membantu menjalankan organisasinya agar dapat meraih hasil yang sebelumnya belum dapat dicapai oleh individu secara sendiri-sendiri. Adapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Oleh karena itu manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Setiap organisasi terlepas dari ukuran produk maupun jasa yang dihasilkan, harus merekrut pelamar kerja untuk mengisi sebuah posisi. Pengisian kekosongan di dalam sebuah organisasi disebabkan oleh pertumbuhan, perubahan struktur dan fungsi, ataupun putaran karyawan. Hal tersebut memerlukan pencarian orang-orang yang dapat memenuhi persyaratan posisi yang kosong. Maka perusahaan

berkewajiban untuk melakukan program rekrutmen, seleksi, penempatan, bahkan pelatihan untuk karyawan, seleksi, penempatan kerja, dan pelatihan karyawan dikarenakan awal tercipta dan terbentuknya karyawan yang berkompeten dalam perusahaan, yaitu dari sistem rekrutmen yang benar dan tepat. Jika sistem rekrutmen perusahaan tersebut benar maka proses seleksi yang dilakukan pun akan dilaksanakan sesuai dengan metode yang ditentukan perusahaan untuk memilih calon karyawan yang berkompeten yang mampu untuk melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Setelah karyawan tersebut lolos dalam seleksi yang dilakukan, maka perusahaan akan mengetahui spesifikasi dan kemampuan karyawan yang akan ditempatkan pada bagian yang sesuai dengan spesifikasi dari karyawan yang lolos dari proses seleksi. Kesalahan dalam penempatan

pada karyawan maka akan berdampak pada tidak maksimalnya kinerja karyawan karena pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidang apa yang dia pelajari

Rekrutmen menjadi semakin penting untuk mendapatkan pegawai yang baik dan memiliki komitmen tinggi kepada tugas dan fungsi dalam organisasi. Dengan dilaksanakan rekrutmen tenaga kerja di maksudkan untuk mendapatkan ketegasan tentang kecakapan, kepribadian dan kemampuan lain-lain yang memiliki tenaga kerjanya yang ditarik. Data yang di peroleh dari tenaga kerja, di pandang sangat perlu untuk mendapatkan tenaga kerja yang dibutuhkan oleh perusahaan. Tenaga kerja yang berkualitas akan membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja tenagaa kerjanya. Dengan demikian tenagaa kerja daapat berkerja dengan sangat gairah kerja serta kedisiplinan

yang baik dalam meningkatkan produktifitas kerja mereka sehingga akan menunjang tercapainya tujuan organisasi. Selain melalui proses perekrutan, perusahaan juga dapat memperoleh karyawan dengan mengiklankan lowongan yang tersedia di perusahaan menggunakan teknologi yang telah berkembang saat ini seperti menggunakan media – media yang diantaranya: media visual maupun media audiovisual. Perekrutan melalui iklan dapat mengisi secara cepat posisi – posisi yang di butuhkan secara lebih efisien. Pemilihan media untuk memasang iklan dapat di pertimbangkan dengan memilih kebutuhan tenaga kerja tersebut di batasi pada spesialisasi tertentu atau tidak. Apabila keahlian dan kecakapan calon pegawai yang di perlukan lebih terbuka maka iklan dapat di pasang pada media yang lebih bersifat umum seperti surat kabar, diumumkan

dapat melalui radio dan televisi.

Salah satu isu paling krusial dihadapi oleh perusahaan/organisasi adalah bagaimana mengembangkan kualitas sumber daya manusia, atau para individu yang berkerja didalamnya. sumber daya manusia bagaimanapun selalu memegang peranan terpenting dalam sebuah organisasi besar apalagi yang berorientasi pelayanan publik, dititik perusahaan yang berfokus pada sector jasa, penyediaan produk kebutuhan sehari – hari, serta keuangan makin dituntut untuk memberikan layanan terbaik kepada para pelanggannya, layanan bisa diberikan bila sebuah perusahaan memiliki sumber daya manusia cara menyatak sumber daya manusia yang unggul, dengan sendirinya pertamina menyadari bahwa urusan pengembangan sumber daya manusia menjadi titik krusial bagi pengembangan

kualitas layanan, Karena itulah orang bias bertanya: strategi macam apa yang diterapkan oleh Pertamina untuk mengembangkan kualitas manusia. Ada banyak lagi begitu banyak cara diterapkan Pertamina guna membentuk sumber daya manusia unggulan yang sanggup memenuhi segala macam standar yang ditetapkan Pertamina mengembangkan keyakinan bahwa investasi di bidang sumber daya manusia tergolong ke dalam investasi jangka panjang.

Salah satu fungsi di Pertamina yang sangat krusial adalah fungsi HR Operations yang melaksanakan perekrutan karyawan maka dari itu fungsi HR Operations harus membutuhkan orang-orang berkualitas untuk mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas untuk fungsi lainnya berangkat dari permasalahan ini timbul ketertarikan penulisan untuk

mencoba meneliti dan menganalisa berdasarkan teori-teori manajemen sumber daya manusia, (teori rekrutmen) dan teori administrasi dengan judul: “ANALISIS PROSES REKRUTMEN KARYAWAN PADA DIREKTORAT SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) INFORMASI DAN UMUM DI FUNGSI HR OPERATIONS”.

KERANGKA ANALISIS

1. Administrasi

Administrasi menurut Sondang P. Siagian (2014), dalam bukunya filsafat administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu antara dua orang atau untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Selanjutnya pengertian Administrasi menurut Sastrohadiwiryo (2002), dalam bukunya administrasi di bagi menjadi dua yaitu dalam arti sempit dan dalam arti luas.

Dalam sempit: mencakup kegiatan-kegiatan khusus yaitu tata

usaha dan dalam arti luas yaitu: mencangkup membahas tentang organisasi dan manajemen, sehingga manajemen bagian dari organisasi dan dibedakan dari administrasi.

2. Manajemen

Manajemen menurut Rahmawati (2014) dalam bukunya "management, Sixth Edition", mengemukakan pandangan manajemen sebagai berikut: Istilah manajemen berasal dari kata Bahasa Inggris "to manage" yang artinya mengelola atau memimpin sasaran yang sebelumnya sudah ditetapkan secara keseluruhan.

Pengertian manajemen menurut Simamora (2011) dalam bukunya "Dasar-Dasar manajemen" dalam seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian dan, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

3. Organisasi

Organisasi merupakan unit sosial (atau pengelompokan manusia) yang sengaja dibentuk dengan penuh pertimbangan dalam

rangka mencapai tujuan-tujuan tertentu. Unit sosial di tandai oleh perencanaan yang sampai tingkat tertentu disusun secara sadar (misalnya : anggaran belanja keluarga), pusat-pusat kekuasaan (misalnya: kepala suku), serta oleh system ke anggotaan yang dapat di ganti tetapi sampai berapa jauh unit-unit sosial tersebut di rencanakan secara sadar, dan di bentuk secara hati-hati dengan penuh pertimbangan dan mempunyai sistim keanggotaan yang secara rutin dapat di ganti, pada hakekatnya tidak menonjol dibaningkan dengan unit - unit sosial yang dinamakan organisasi. Dengan demikian organisasi akan lebih menekankan kepada masalah pengendaian terhadap ciri/sifat maupun tujuannya, sedangkan pada pengelompokan sosial lai tidak begitu terasa.

Sementara dasselr. Gery (20015) dalam kamus besar bahasa Indonesia orga nisasi memiliki pengertian sebagai berikut

1. Kesatuan yag terdiri atas bagian - bagian dalam perkumpulan untuk mencapai tujuan tertentu.

2. Kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama.

Analisis

Analisis pada dasarnya merupakan suatu langkah untuk menetapkan suatu rekrutmen dalam penetapan jabatan yang diduduki hingga akan dapat menyabakan karyawan berhasil dalam melaksanakan tugas-tugas perusahaan dan memiliki semangat dalam bekerja, analisis jabatan dalam kenyataan merupakan prosedur untuk mengumpulkan, mengelolah, menafsikan dan menarik kesimpulan berdasarkan segala fakta yang relevan dengan jabatan secara sistematis.

Menurut Ranupandojo (2006:24) Analisis jabatan pada dasarnya merupakan alat bagi pemimpin organisasi dalam memecahkan masalah ketengakerjaan secara manusiawi. Analisis jabatan dapat memberikan manfaat dalam banyak hal diantaranya lain :

a) Dalam penarikan, seleksi dan penetapan kerja

- b) Dalam Pendidikan
- c) Dalam penilaian jabatan
- d) Dalam perbaikan syarat - syarat pekerjaan
- e) Dalam perencanaan organisasi
- f) Dalam penindakan dan promosi

Proses

Proses menurut Khaerul Umam (2014:225) mengatakan proses merupakan bagian yang dilakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai, misalnya berupa informasi dan produk, dan dapat berupa hal - hal yang tidak berguna .misalnya sisa pembuangan atau limbah pada pabrik kimia

Seperti juga proses rekrutmen karyawan banyak poin penting

a. Penyusunan Strategi ntuk merekrut

Didalamnya penyusunan strategi ini, departemen sumber daya manusia bertanggung jawab di dalamnya menentukan kualifikasi - kualifikasi pekerjaan, bagaimana karyawan akan di rekrut, dimana dan

- kapan
- b. Pencarian pelamaran - pelamaran kerja
- Setelah rencana dan strategi perekrutan disusun, aktivitas perekrutan sesungguhnya bias berlangsung, melalui sumber - sumber perekrutan yang ada. Banyak atau sedikitnya pelamar dipengaruhi oleh usaha dari pihak perekrut di dalam menginformasikan lowongan, salah satunya adanya ikatan kerjasama yang baik antara perusahaan dengan sumber-sumber perekrutan eksternal seperti sekolah, universitas
- c. Penyisihan pelamar - pelamar yang tidak cocok/penyaringan
- Setelah lamaran - lamaran di terima haruslah di saring guna menyisihkan individu yang tidak memenuhi syarat berdasarkan kualifikasi - kualifikasi pekerjaan. Di dalam proses ini memerlukan perhatian besar khususnya untuk membendung diskualifikasi Karena alasan yang tidak tepat, sehingga di dalamnya proses ini di butuhkan kecermatan dari pihak

- penyaring
- d. Pembuatan kumpulan pelamar
- Kelompok pelamaran (applicant pool) terdiri atas individu - individu yang telah sesuai dengan kriteria yang telah di tetapkan oleh perekrut yang telah ditetapkan oleh perekrut dan merupakan kandidat yang layak untuk posisi yang dibutuhkan

Rekrutmen

Rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapat calon karyawan yang diinginkan atau kualitatif sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada, yang mana pada hakikatnya rekrutmen merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamara - lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasil dari proses tersebut adalah merupakan sekumpulan pelamar 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

Di dalam penelitian mengenai Analisis Proses Perekrutan karyawan PT Pertamina Jakarta pusat. penulisan ini menggunakan metode penelitian yang menggunakan rancangan atau desain penelitian deskriptif kualitatif untuk mengukur Analisis Perekrutan Karyawan PT Pertamina.

Kemudian agar penelitian ini mendekati kondisi yang sebenarnya, maka hasil pengukuran yang telah

dilaksanakan akan dilengkapi dengan pendapat - pendapat yang lebih komprehensif melalui *indepth interview* dari pada responden.

Penelitian di lakukan pada Karyawan bagian rekrutmen yang bertempat di kantor pusat PT. Pertamina (Persero) sedangkan waktu penelitian akan di laksanakan mei sampai dengan september tahun 2017.

Seperti yang diuraikan sebelumnya penelitian ini di fokuskan peroses perekrutan karyawan PT. Pertamina agar mendapatkan karyawan yang baik dan berkeahlian yang bagus di PT. Pertamina yang ada di Jakarta pusat.

Adapun Informan yang akan diwawancarai dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut

	Informan	Jumlah
1	Human Resources General support function manager	1
2	Officer Business Partner General Support Func	2
3	Officer Fresh graduat recruitment	2
4	Ast Manager Fresh graduat recruitment	2
5	Vice President Human Resources Operations	1
6	Peserta calon pekerja	2

	Jumlah	10
--	--------	----

Pemilihan informasi itu berdasarkan pertimbangan bahwa orang-orang tersebut menurut penulis mewakili tugas yang melakukan perekrutan kepada calon karyawan PT Pertamina, sehingga dapat menyampaikan hal yang nyata

Untuk menumpulkan data yang baik, akurat, tepat dan relevan serta sesuai dengan kebutuhan penelitian, maka penulisan menggunakan metode wawancara kepada informan yang telah penulis tetapkan dengan panduan wawancara yang sesuai dengan aspek yang diteliti, wawancara adalah salah satu metode penelitian yang menggunakan panduan wawancara dengan melakukan tanggung jawab secara langsung dengan responden atau informan yang telah penulis tetapkan.

Untuk menentukan informan yang baik penulis harus mengenal tempat serta tugas-tugas yang ada di tempat penelitian. Informan yang baik dan berkualitas adalah orang-orang yang merasakan secara langsung jasa yang diberikan oleh tempat penelitian.

Berdasarkan hal tersebut di atas maka metode pengumpulan data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah dengan wawancara, observasi dan telah dokumen

1. Wawancara
2. Observasi
3. Telaah Dokumentasi
4. Data Wawancara
5. Data Kajian Pustaka
6. Data Observasi

Sebagaimana dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah 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 reliabel, sehingga ilmu sebagai hasil penelitian itu mencapai tingkat kebenaran yang tinggi atau sebagai ilmu

yang terhandalkan.

Dari urian diatas dalam pelaksanaan penelitian ini analisis data dilakukan setelah data terkumpul dari hasil wawancara secara langsung kepada informant, untuk menjawab pertanyaan yang dikemukakan dalam

penelitian ini. Maka hasil penelitian yang telah dilakukan proses analisisnya akan di sajikan dalam bentuk narasi dan kutipan - kutipan langsung dengan berdasarkan hasil wawancara kepada informant

TABEL III.1.

Materiks pengembangan Insrument

Masalah Penelitian	Konsep penelitian	Aspek sub/Aspek	Jenis data	Sumber Data	Instrumen
Bagaimana Analaisis proses rekrutan karyawanpada di direktorat Sumber daya manusia (SDM) Informasih dan umum di fungsi HR Operations di PT Pertamina	Analisis proses perekrutan karyawan	1. Proses pelaksanaan rekrutmen karyawan 2. Bagaimana masalah yang di hadapi 3. solusi atas permasalahan	*primer	Key Informant	Pedoman dokumen wawancara

PEMBAHASAN

1 Aspek seleksi

Aspek seleksi ini merupakan aspek yang penting dalam perekrutan karyawan dikarenakan banyak para masyarakat untuk mencari pekerjaan dan mendapatkan kualitas pekerja dari sebuah seleksi yang diberikana sampai informasi yang di dapat maka dari itu perusahaan pertamina sangat bergantung dari seleksi tersebut agar mendapat kualitas para calon yang baik

A. Informasi

Informasih lowongan pekerjaan sangat berpengaruh dalam aspek seleksi dikarenakan banyak masyarakat/para pencari pekerjaan mencari pekerjaan melalui informasi yang dia dapat, pertamina sebelum mendapatkan para calon pekerja untuk mengisi kekosongan pekerjaan itu memberikan informasih kepada masyarakat yang memebutuhkan pekerjaan.

Hal ini sesuai dengan pertanyaan yang saya berikan kepada bapak Muhammad Fami El Mubarok yang menjabat sebagai manager rekrutmen dan di berpendapat *“informasi yang dilakukan oleh pertamina itu bisa melalui internet dan social media pertamina dan web.*

pernyataan tersebut di tambahkan oleh bapak Beni Syarif Hidayat yang menjabat sebagai VP HR operations sebagai atasan

manager rekrutmen yang menambahkan *“informasih melalui informasi teman atau pekerja internal.*

Paparan jawaban bapak beni tersebut di tambahkan dengan bapak Emirato Ivanotoya yang membantu manager rekrutmen yang berpendapat *“bisa melalui social media dan wab resmi pertamina, dalam beberapa kesempatan di masa lalu, kami membuat poster atau pamphlet yang di sebarakan di kampus/sekolah.* Pendapat tersebut sama dengan ibu Diana Sessyana yang membantu manager rekrutman yang berpendapat *“melalui social media dan wab resmi pertamina.*

Setalah yang observasi kepada setiap pelaksana rekrutmen maka di wawancarilah para peserta calon pekerja yang di alaminya. menurut mas Nugrah atas informasih yang di berikan oleh pertamina bagaimana mas *“sudah sangat bagus, kita tidak perlu repot repot lagi mas untuk menanyakan lowongan pekerjaan dikantor pertamina keran hanya melalui wab pertamina kita bisa mengetahuinya mas.* Pernyataan tersebut sama dengan mas Lana yang mengalaminya di menjawab *pertamina untuk meninformasikan lowongan pekerjaan itu sudah baik mas buktinya saya dari desa kecil bisa mengetahui info pekerjaan yang ada di pusat mas*

Hasil dari penelitian ini yang berpendapat sama, guna untuk menginformasikan ke masyarakat yang membutuhkan pekerjaan untuk lebih mudah untuk informasi pekerjaan yang ada di Pertamina atau para calon yang baru baru lulus dari kuliah/sekolahnya

Persyaratan sangat penting dalam melakukan perekrutan yang dilakukan oleh Pertamina banyak persyaratan yang harus dipenuhi oleh para peserta calon karyawan. Bapak Muhammad Fahmi El Mubarak memberitahu "persyaratan yang untuk memenuhi persyaratan tersebut adalah *"mempunyai IPK yang ditentukan oleh penyelenggara atau perusahaan Pertamina dan bapak Beni Syarif Hidayat menambahkan bahwa pengalaman kerja, "kriteria yang diberikan oleh perusahaan seperti toefl IPK akreditasi kampus, selanjutnya wawancara bapak Emirato Ivanotoya menambahkan "bahwa persyaratan umum terkait batas IPK, English score (toefl, toEIC etc), umur dan kesesuaian jurusan, pernyataan tersebut sama dengan ibu Diana Sessyana yang memberikan pendapat sesuai dengan "kebutuhan di setiap bidang sesuai dengan jurusan lulusan. Pernyataan wawancara di atas sama sesuai dengan TKO yang diberikan oleh Pertamina agar mendapatkan para kualitas yang baik agar dapat mengetahui atau memajukan perusahaan*

Pertamina

Proses seleksi berpengaruh untuk mendapatkan karyawan yang diinginkan oleh perusahaan Pertamina untuk mendapatkan pekerja berkualitas, Bapak Beni Syarif Hidayat berpendapat prosesnya dalam perekrutan adalah *"harus melalui proses yaitu pembebasan, psikotes dan wawancara ke user/fungsi yang membutuhkannya, pendapat tersebut ditambahkan oleh bapak Muhammad Fahmi El Mubarak "bahwa ada juga medical check up, psikotes, yang membantu dalam perekrutan tersebut bapak Emirato Ivanotoya berpendapat "proses itu harus ada seleksi administrasi, psikotes, wawancara user, medical up, dan wawancara top management, pendapat bapak Emirato itu sama dengan partner kerjanya ibu Diana Sessyana dia menjawab bahwa seleksi Pertamina itu sangat ketat karena banyak tahap yang harus dilwati seperti administrasi, psikotes, wawancara user dan top management setelah yang dilakukan oleh para pelaksana rekrutmen dan yang mengetahui prosesnya maka ada wawancara untuk peserta calon karyawan yang bernama Mas Nugra di menjawab prosedur di Pertamina itu sangat sulit mas banyak persyaratan yang harus dilengkapi mas, bila tidak dilengkapi maka saya tidak bisa masuk/lolos dari Pertamina agar mendapat pekerjaan di sini mas*

selanjutnya sudut pandang yang menjelaskan dari Mas Lana dia menjawab "proses dan

prosedur di Pertamina itu tidak gampang mas banyak yang mengundurkan diri pas melihat persyaratan yang di hadapi tau ega dia tidak memenuhi persyaratan tersebut mas

Proses yang dilakukan oleh para pelaksana rekrutmen itu sangat bagus di karnakan seleksi yang di berikan adalah melihat berapa besarnya kualitas calon yang bakal di terima oleh Pertamina karna sangat berpengaruh dalam kualitas bekerjanya

Setiap tahunnya perusahaan membutuhkan pekerja baru karna banyaknya yang pensiun dan banyak pula yang bermasalah maka dari itu adanya koordinasi terkait antara fungsi yang membutuhkan dengan pengadaan perekrutan, setelah di wawancarai bapak Muhammad Fahami El Mubarak berpendapat *“ada dalam tim untuk mengecek suatu fungsi melalui data yang di dapat di Pertamina seperti yang keluar dan pensiun dan bermasalah maka ketahuan beberapa yang di perlukan dan fungsi mana saja yang membutuhkan dan jumlah karyawan yang membutuhkannya., hal tersebut di perjelas oleh bapak Beni Syarif Hidayat untuk masalah koordinasi dia memaparkan fungsi yang kekurangan pegawai akan berkordinasi dengan business partner dan VP HR Operations setelah berkoordinasi maka VP HR Operations melakukan pelaksanaan dengan rekrutmen untuk*

melaksanakan praktek rekrutmen tersebut agar mendapat suatu hasil dari kebutuhan yang memerlukan karyawan baru yang membutuhkan karyawan, setelah saya menanyakan masalah kordinasi kepada manager rekrutmen dan vp saya menanyakan ke staff officer business partner yang bernama bapak Faza Fauzan Adima dia berpendapat “adanya perundingan antara business partner general dengan fungsi yang membutuhkan setelah itu ketemulah hasil yang di dapat dan bussness partner membuat pengajuan kepada direktur untuk penambahan kekosongan yang ada di fungsi yang sudah berkoordinasi, dan saya bertanya kepada patner kerjanya bapak Faza Fauzan Adima yang bernama Bapak Bima Rasuna dia menjawab “kita berkoordinasi yang membutuhkan karyawan kita dapat data dari unit tersebut bahwa unit tersebut membutuhkan karyawan, jawaban itu sama dengan manager business partner yang bernama bapak eko kurnia dia menjawab “sebelum adanya perekrutan akan adanya pemberitahuan setiap tahunnya di setiap fungsi fungsi yang membutuhkan pekerja baru di setiap fungsi dan unit

Berdasarkan dasarkan hasil wawancara di atas, semua wawancara sama dengan sistem yang di berikan oleh Pertamina agar semua fungsi untuk memenuhi kekosongan pekerja agar pekerjaan yang di kerjakan oleh setiap

fungsi itu bisa berjalan dengan lancar

Para calon pekerja harus punya kriteria yang di berikan oleh Pertamina agar mendapat pekerja yang berkualitas maka dari itu Pertamina menugaskan fungsi VP HR Operations untuk melaksanakan perekrutan tersebut dan yang untuk bertugas perekrutan adalah manager rekrutmen dan para staffnya, setiap perekrutan pasti akan ada persyaratan persyaratan yang harus di penuhi para calon pekerja

Kriteria setiap perusahaan mempunyai kriteria yang harus di penuhi oleh para peserta karyawan agar perusahaan mendapat kualitas para pekerja yang ingin direkrutnya maka Hasil wawancara bersama bapak Emirato Ivanotoya di menjawab *“sesuai dengan persyaratan umum yang ada di TKO rekrutmen yang di berikan oleh Pertamina, itu jawaban dari Emirato sama dengan ibu Diana Sessyana dia menjawab “setelah persyaratan yang di hadapi oleh pekerja dan lolos maka itu kriteria yang diinginkan oleh Pertamina. pernyataan tersebut sama dengan bapak Muhammad Fahmi El Mubarak yang menjawab “setelah seleksi yang di jalankan oleh peserta dan lulus oleh ujian ujian yang diberikan Pertamina maka itu lah yang menjadi kriteria Pertamina.*

setelah tiga narasumber saya wawancara

dan saya mewawancarai bapak Beni Syarif Hidayat dan dia menjawab sama dengan 3 narasumber tersebut dengan menjawab dari *“setiap seleksi yang telah di berikan Pertamina maka itu lah kriteria tersebut.*

Maka dari semua yang di wawancarai semuanya berpendapat sama dengan kriteria yang diinginkan oleh Pertamina

Setelah proses rekrutmen yang di hadapi oleh para calon pekerja maka akan adanya perjanjian kontak agar para pekerja berkomitmen dalam menjalankan pekerjaan/tugas yang diberikan oleh Pertamina, observasi yang saya wawancarai adalah bapak Beni Syarif Hidayat dia berpendapat *“akan adanya pelatihan dan kontrak kerja yang di berikan Pertamina, pernyataan tersebut sama dengan bapak Muhammad Fahmi El Mubarak dia berpendapat “karyawan yang sudah di terima akan di berikan tanda tangan kontrak dan penawaran hak dan kewajiban,*

begitu pula juga dengan bapak Emirato Ivanotoya dia menjawab *“calon pekerja di berikan surat penawaran kerja yang berisi hak dan kewajiban calon pekerja selama mengikuti masa pendidikan, dan saya mewawancarai partner kerjanya ibu Diana Sessyana menjawab akan adanya pelatihan yang diberikan oleh Pertamina*

Setelah wawancara yang di berikan oleh narasumber hasil semua itu sama jawabanya

akan proses penerimaan saat sudah di terima akan adanya kontak kerja, pelatihan dan tanggung jawab yang di berikan oleh para pekerja baru pertamina

Setalah semua yang di hadapi atau peraturan yang di berikan pertamina maka pekerja akan di berikan komitmen kepada pekerja baru,wawancara yang di berikan bapak Emirato Ivanotoya menjelaskan

dalam konteks soft/mind set melalui proses kewiraandan dalam konteks hard/reward & consequences, melalui pasal – pasal pada kontrak perjanjian pendidikan mengenai biaya penggantian jika mengundurkan diri pada saat proses pendidikan maupun pada masa ikatan dinas.

jawaban tersebut sama dengan ibu Diana sessyana yang menjawab “adanya perjanjian yang di berikan perusahaan dan pekerja melalui pasal pasal yang di berikannya bila mana pasal tersebut di langgar maka akan adanya sanksi yang di berikan, begitu pula dengan bapak Beni Syarif Hidayat menjawab “pertamina akan mengadakan kontrak kerja terhadap para pekerja yang diterima dalam seleksi rekrutmen agar para pekerja bisa berkomitmen dalam bekerja dan tanggung jawab, jawaban tersebut di tambahkan oleh

bapak Muhammad fahmi El Mubarak yang menjawab “*setelah diterima maka para karyawan akan di berikan tanda tangan kontrak dan pelatihan agar bisa berkomitmen dalam bekerja*

Wawancara yang di berikan oleh nara sumber tersebut sama karna agar para pekerja bisa melakukan kegiatan pekerjaan secara tanggung jawab dan professional dalam bekerja.

Setiap pelaksanaanya yang di lakukan pertamina dalam perekrutan ada kendala dalam praktek lapangan yang terjadi bapak Muhammad Fahmi El Mubarak berpendapat “*karna perekrutan karyawan yang sangat panjang dan banyak memakan waktu maka para peserta seringkali di panggil oleh perusahaan lain, pernyataan tersebut di tambahkan oleh bapak emirato proses rekrutmen yang terkadang cukup panjang sehingga ketika masuk pada tahapan offering mengundurkan diri karena sudah di terima kerja di perusahaan lain, pernyataan sama dengan ibu Diana sessyana yang menjawab “banyak para peserta yang menundurkan diri di karnakan proses perekrutan yang di berikan oleh pertamina memakan waktu yang panjang. Wawancara di setiap narasumber sama dengan apa yang dialami dengan kendala dalam perekrutan penerimaan banyak yang berpendapat perekrutan karyawan itu sangat panjang*

dengan waktu yang sedikit maka waktu yang di berikan Pertamina tersebut membuang waktu untuk para calon karyawan tersebut.

Setelah proses seleksi yang di adakan oleh Pertamina maka adakan ada pelatihan sebelum sebelum pempatan yang di berikan oleh Pertamina maka dari itu pelatihan yang di lakukan Pertamina untuk melatih para pekerja baru harus tau profil Pertamina dan business yang di jalankan.

Sebelum memasuki pelajaran yang sangat dalam maka Pertamina akan mengadakan penyelamatan kerja dan bekerjanya dengan nyaman dan aman yang saya wawancara Emirato Ivanotoya menjawab *“adanya pelatihan dalam penyelamatan kerja, dan pelatihan dalam mencari solusi dalam kendala perusahaan Pertamina dan pernyataan tersebut di tambahkan oleh bapak Beni Syarif Hidayat dia menjawab di awali dengan pelatihan kewiraan, kemudian HSSE matri fungsi dan ojt pernyataan tersebut hampir sama dengan bapak Muhammad Fahmi El Mubarak dia menjawab bahwa sebelum melakukan pelatihan maka ada kedisiplinan dalam bekerja dan mengetahui kerja setiap fungsi, mba sesy juga menjawab “ada pelatihan yang di berikan oleh HSSE mendalami fungsi yang membutuhkan*

Setelah wawancara tersebut itu yang di dalam praktek yang di lakukan dalam

pelatihan yang di berikan oleh Pertamina

Sebelum Pertamina melakukan pelatihan dalam materi akan menyesuaikan para pekerja dan memberikan test dalam skill mereka masing masing agar bisa melakukan pekerjaan dengan baik dalam yang dilakukan saya bertanya kepada bapak Beni Syarif Hidayat dia menjawab *“Pertamina akan memberikan test dalam setiap para peserta dan akan melihat hasil akhir agar bisa menyesuaikan tempat dan fungsi dan membuat justifikasi di setiap fungsi, sama dengan bapak Muhammad Fahmi Mubarak dan menjawab bahwa pelatihan akan menyesuaikan apa yang di dapat oleh para peserta dalam melakukan pelatihan yang di berikan dan ada test yang di berikan oleh Pertamina. Setelah saya bertanya kepada narasumber jawaban tersebut sama dengan observasi saya yang ada di lapangan.*

KESIMPULAN

Secara umum proses rekrutmen di Pertamina terbagi dalam tiga tahapan yaitu Sourcing, Selection dan Offering. **Sourcing** adalah aktivitas menemukan sumber kandidat yang perusahaan butuhkan lalu dengan berbagai upaya/metode berusaha untuk menarik pada kandidat tersebut untuk melamar. Salah satu upaya/metode yang dapat

dilakukan adalah Job Fair, College Shopping, Head Hunter, E-recruitment dll.

Upaya sosialisasi/promosi/komunikasi mengenai proses rekrutmen ini kepada calon kandidat, merupakan salah satu kegiatan pada tahapan sourcing.

Selection adalah kegiatan menyeleksi para kandidat sesuai dengan kriteria yang dipersyaratkan secara umum dan pada jabatan yang dituju. Yang perlu diketahui adalah terkadang ada kondisi jumlah kebutuhan pekerja lebih sedikit dari jumlah kandidat yang lolos tahapan medical check up, sehingga proses ranking dan yudisium menjadi penting.

Offering adalah kegiatan memberikan penawaran kontrak kerja/pendidikan kepada kandidat yang sudah lolos tahapan seleksi. Pada tahapan ini pemahaman pada Kompensasi dan Benefit, Hubungan Industrial dan bentuk perjanjian kerja/pendid Setelah hasil wawancara kepada narasumber yang terkait dalam akan sangat dibutuhkan sehingga jika ada sesi negosiasi maka prosesnya akan lebih mudah. perekrutan maka bisa di simpulkan bahwa proses perekrutannya

damapi jalur koordinasinya pekerja sesuai dengan Teori Proses yang dikatakan Khaerul Umam (2014:225) mengatakan proses merupakan bagian yang dilakukan perubahan atau transformasi dari masukan menjadi keluaran yang berguna dan lebih bernilai.

Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya, maka dapat di simpulkan bahwa proses rekrutmen berjalan dengan lancar. hal ini di dasarkan pada perumusan kesimpulan sebagai berikut :

Aspek seleksi

Yang di berikan oleh Pertamina itu sudah sangat baik dalam seleksi yang di berikan sampai informasi banyak hal yang di lakukan oleh Pertamina itu sangat baik dalam informasi, seleksi, proses seleksi sampai koordinasi yang dibuat oleh Pertamina dalam fungsi yang membutuhkan, Seleksi yang ada dalam Pertamina itu sangat baik dari narasumber yang di wawancarai banyak yang berpendapat sama dengan apa yang di lakukan dalam prakteknya yang dilakukan di Pertamina pusat

Aspek penerimaan

Di setiap perekrutan pasti akan

adanya proses penerimaan yang di berikan, Pertamina melakukan penerimaan yang dilakukan sesuai dengan prosedur yang di berikan seperti :

- Kriteria
- Membentuk komitmen karyawan
- Proses seleksi

Di setiap seleksi adanya kendala yang di hadapi maka dari itu Pertamina mendapat kendala yang di hadapi oleh para pelaksana yang melakukan dan para peserta yang mengikuti banyak yang gugur dalam proses waktu yang di berikan Pertamina sangat banyak

Aspek Pelatihan

Pelatihan yang di lakukan oleh Pertamina sudah sangat baik gara setiap pekerja yang baru bisa menyesuaikan dalam perbusnisan makanya di berikan pelatihan dan dalam pelatihan tersebut para pekerja dapat mengenali setiap fungsi yang ada di Pertamina dan bukan hanya itu pula para pekerja pun dapat bekerja aman kerna sudah di berikan prosedur tingkat keamanan dalam bekerja yaitu pelajaran HSSE dan para pekerja bisa mengetahui skillnya dengan test yang di berikan Pertamina.