

# EFEKTIVITAS PROSES REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERUSAHAAN PADA PT.PERTAMINA (PERSERO)INTEGRATED TERMINAL BANJARMASIN

Trisylvana Azawari<sup>1</sup>, Novi Shintia<sup>2</sup>, Muhammad Rizki<sup>3</sup>  
Prodi Administrasi Publik - FISIP, Universitas Lambung Mangkurat<sup>1</sup>  
Prodi Administrasi Bisnis, Politeknik Negeri Banjarmasin<sup>2,3</sup>

Email: trisylvana.azwari@ulm.ac.id, novi221177@poliban.ac.id, rizkysaminan66@gmail.com

## ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effectiveness in the recruitment process for employees at Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin and to find out how the recruitment procedure for prospective employees in improving company performance in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. The research method used by the researcher is a descriptive research method, where the object of this study is the recruitment process for employees in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge. As well as the data sources used by researchers in this study are primary and secondary data sources and for techniques in collecting this data the researchers used observation and interview techniques at the company PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. From the results of the research conducted, it turned out that there was a problem at PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin, namely the presence of vacancies in the Jr. section. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master so that the workload on the Supervisor Quality & Quantity section increases, so the work that Jr. should be doing. The Quality & Quantity Discharge Master Supervisor is done by the Quality & Quantity Supervisor. In overcoming this, it is necessary to recruit employees to improve performance at the company PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin.

**Keywords:** Recruitment, Effectiveness, Employees, Performance.

## ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui efektivitas dalam proses rekrutmen karyawan pada bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin dan untuk mengetahui bagaimana prosedur rekrutmen calon karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Metode penelitian yang digunakan Peneliti adalah metode yang berjenis penelitian deskriptif, yang dimana objek dari penelitian ini adalah Proses rekrutmen karyawan di bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge. Serta sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah sumber data primer dan sekunder dan untuk teknik dalam pengumpulan data ini peneliti menggunakan teknik observasi dan wawancara pada perusahaan PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Dari hasil penelitian yang dilakukan, ternyata terdapat masalah pada PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin yaitu terdapatnya kekosongan jabatan pada bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master sehingga membuat beban kerja pada bagian Supervisor Quality & Quantity bertambah, jadi pekerjaan yang seharusnya dikerjakan oleh Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master dikerjakan oleh Supervisor Quality & Quantity. Dalam mengatasi hal ini maka perlu dilakukan rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja pada perusahaan PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin.

**Kata kunci :** Rekrutmen, Efektivitas, Karyawan, Kinerja.

## PENDAHULUAN

Minyak dan gas bumi (migas) merupakan sumber energi utama yang digunakan oleh masyarakat Indonesia. Didalam berbagai sektor

mulai dari transportasi, industri, dan komunikasi sangat bergantung pada ketersediaan cadangan migas baik sebagai bahan bakar untuk produksi maupun sebagai komoditas.

Bisnis energi, khususnya migas, telah menjadi penyokong perekonomian negara dalam beberapa dekade terakhir. Tidak hanya menjadi sumber pemasukan negara, sektor migas juga menjadi penopang bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Hal ini dikarenakan sektor migas telah memberikan manfaat bagi sektor-sektor lainnya.

Kemajuan suatu negara tentunya akan membutuhkan energi yang semakin banyak dalam poses pembangunan negara tersebut baik fisik maupun non fisik. Minyak bumi mempunyai peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia yaitu sebagai sumber energi untuk kegiatan ekonomi dalam negeri. Seiring dengan meningkatnya perkembangan ekonomi dan pertumbuhan jumlah penduduk dan transportasi di Indonesia mengakibatkan konsumsi bahan bakar minyak (BBM) semakin meningkat.

Sehingga perusahaan badan usaha milik negara (BUMN) seperti Pertamina sangat berperan penting sebagai perusahaan satu-satunya perusahaan milik negara yang ditugaskan melaksanakan pengusahaan mulai dari mengelola dan menghasilkan migas dari ladang-ladang minyak dari seluruh wilayah Indonesia, mengolahnya menjadi berbagai produk dan menyediakan serta melayani kebutuhan bahan bakar minyak dan gas di seluruh Indonesia.

Untuk mengelola sampai dengan menghasilkan sebuah minyak dan gas yang berkualitas tidak terlepas dari Sumber Daya Manusianya, oleh karena itu sumber daya manusianya perlu dikelola secara tepat dan sesuai dengan kemampuan serta kebutuhan suatu perusahaan agar perusahaan berkembang produktif.

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) diuntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. Sumber daya manusia (SDM) harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat sehingga potensi insaninya berkembang maksimal. Sehingga dari itu kebutuhan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan yang sangat penting, karena merupakan sumber utama penggerak roda organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dan misi organisasi atau perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting agar sebuah bisnis atau perusahaan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia perlu di kelola secara baik dan tepat sesuai kemampuan dan kebutuhan perusahaan guna meningkatkan kinerja perusahaan secara menyeluruh. Dalam rangka untuk meningkatkan kinerja suatu perusahaan atau dalam rangka persaingan organisasi perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik dan berkualitas serta kompeten, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat di gunakan dalam proses penarikan tersebut. Agar efektivitas dan efisiensi organisasi atau perusahaan terwujud diperlukan proses rekrutmen yang tepat dengan dilandasi perencanaan yang matang.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan poses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka di serahkan. Hasilnya merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan pilih.

Rekrutmen merupakan serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan. (Rivai, 2008, p. 160)

Setelah memperoleh sumber-sumber tenaga kerja yang diinginkan melalui rekrutmen, langkah selanjutnya adalah menyeleksi tenaga kerja tersebut (proses seleksi). Tujuan seleksi adalah memilih sejumlah tenaga kerja yang diinginkan dari sejumlah tenaga kerja yang tersedia. Tujuan lainnya dari seleksi dilakukan untuk menghindari terjadinya kecurangan dan memberikan rasa keadilan kepada semua pihak. Seleksi merupakan kegiatan lanjutan dari rekrutmen yang sudah dilakukan sebelumnya. Artinya hasil rekrutmen yang dilakukan perusahaan kemudian dipilih untuk menentukan mana yang layak atau memenuhi kualifikasi yang diharapkan.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. (Rivai, 2008, p. 170). Tujuan penelitian yang ingin dicapai disini adalah untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi karyawan pada PT.Pertamina (Persero) Integrated Terminal

Banjarmasin.

PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dalam dibidang energi khususnya dalam melaksanakan penerimaan, penimbunan dan penyealurkan Bahan Bakar Minyak (BBM) serta pemeliharaan aset atau fasilitas agar tetap terjaga dan handal. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Menurut Rivai (2008) rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses penentuan dalam menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan (Subekhi, 2012, p.124). Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengangkat rumusan masalah terkait bagaimana efektifitas proses rekrutmen karyawan dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bagian jr supervisor pada PT Pertamina (persero) Terminal BBM Banjarmasin.

Efektivitas rekrutmen merupakan salah satu indikator sebagai penunjang keberhasilan perusahaan yang terletak pada kualitas apabila didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang sesuai dengan kriteria dibutuhkan perusahaan. Hal tersebut sangat diperlukan dan dilakukan dengan terencana dan strategis dan sistematis dalam emenuhi kebutuhan pekerja di Pertamina. Maka efektifitas merupakan suatu pengukuran tingkat keberhasilan dala pencapaian tujuan yang telah ditentukan maupun yang akan dicapai, seperti jumlah karyawan yang dibutuhkan,waktu, harga, admintrasi dan kualitas dalam proses rekrutmen itu.

Tujuan penelitian yang didasarkan pada rumusan masalah diatas adalah untuk mengetahui proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja perusahaan dibagian jr supervisor pada PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan sumber data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan analisis data dengan mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Masalah dan Bukti Masalah**

Berikut ini data yang menunjukkan jumlah pegawai yang ada di PT. Pertamina (Perero) Integrated terminal Banjarmasin dari data tersebut dapat di lihat berapa jumlah karyawan yang ada untuk saat ini dan jumlah karyawan yang diperlukan:

Tabel 1. Jumlah Data Karyawan PT. PERTAMINA (persero) Integrated Terminal Banjarmasin

No	Jabatan	Jumlah		Keterangan
		Ada	Diperlukan	
1	Integrated Terminal Manager Banjarmasin	1	1	Cukup
2	Sr. Supervisor Fuel Receiving, Storage & Distribution	1	1	Cukup
3	Supervisor Fuel Receiving & Storage	4	4	Cukup
4	Jr. Supervisor Fuel Receiving & Distribution	3	3	Cukup
5	Supervisor LPG Terminal (S) BBM Banjarmasin	1	1	Cukup
6	Jr. Supervisor LPG Terminal (S) Banjarmasin	-	1	Kurang
7	Loading/ Discharge	2	2	Cukup

	master			
8	Supervisor Quality & Quantity	1	1	Cukup
9	Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master	-	1	Kurang
10	Supervisor Maintenance Planning & Service	1	1	Cukup
11	Jr. Supervisor Maintenance Planning	-	1	Cukup
12	Jr. Supervisor Maintenance Service	1	1	Cukup
13	Supervisor HSSE	1	1	Cukup
14	Jr. Supervisor HSSE	1	1	Cukup
15	Supervisor Sales Service & General Affairs	1	1	Cukup
16	Jr. Supervisor Sales Service	1	1	Cukup
17	Jr. Supervisor Sales Service	1	1	Cukup
18	Marine	2	2	Cukup

Sumber: Data Di olah (Tahun 2020) PT Pertamina (Persero) Integrated Terminal Banjarmasin

Dari data di atas dapat diketahui bahwa pada bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master mengalami kekosongan jabatan, sehingga untuk itu pekerjaan Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master di kerjakan oleh bagian Supervisor Quality & Quantity langsung.

Permasalahan yang di hadapi oleh PT.

Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin adalah bagaimana prosedur rekrutmen di bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master. Hal ini di karenakan dalam proses rekrutmen yang tidak berjalan dengan baik, penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaan atau tugasnya. Maka dampak dari proses rekrutmen yang tidak berjalan dengan baik sehingga menurunkan kinerja perusahaan.

Berikut ini merupakan bukti masalah adanya beban kerja berlebihan yang di kerjakan karyawan di PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Adapun uraian tugas Supervisor Quality & Quantity berikut ini yaitu :

1. Melakukan kegiatan tera alat ukur (*meter arus, tanki timbun, alat dipping, hydrometer, thermometer, alat laboratorium dll*) di Integrated Terminal Banjarmasin
  2. Mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM ( uji laboratorium) pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan, penyaluran (*internal dan eksternal*) BBM/NBBM dan kegiatan blending terkait penanganan BBM/NBBM tidak sesuai dari pelanggan Integrated Terminal Banjarmasin.
  3. Mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan :
    - a. Pemeriksaan discrepancy
    - b. Penanganan discrepancy

Pada saat eksekusi penerimaan dan penimbunan BBM/NBBM di Integrated Terminal Banjarmasin
  4. Mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi pengelolaan penanganan BBM/NBBM tidak sesuai dari pelanggan di Integrated Terminal Banjarmasin
  5. Mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan *perencanaan blending storage* terkait penanganan BBM/NBBM yang tidak sesuai di Integrated Terminal Banjarmasin
  6. Mengarahkan, memonitor dan mengevaluasi kegiatan.
  7. Pemeriksaan kualitas packaging yang telah di produksi
  8. Uji keamanan produk pada packaging  
Terkait pengisian BBM/NBBM ke dalam packaging di Integrated Terminal Banjarmasin.
- Berikut ini uraian tugas bagian Jr. Supervisor Quality & Quantity Discharge Master yang di kerjakan oleh bagian Supervisor Quality & Quantity.

1. Melakukan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM ( uji laboratorium) pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan, penyaluran (interal dan eksternal) BBM/NBBM dan kegiatan blending terkait.
  2. Melakukan
    - a. Identifikasi kegiatan yang menyebabkan *discrepancy*
    - b. Penyusunan metode perhitungan *discrepancy*
    - c. Persiapan kelengkapan dokumen klaim *discrepancy*
    - d. Proses klaim *discrepancy/losses*
    - e. Pada saat eksekusi penerimaan dan penimbunan BBM/NBBM di Integrated Terminal Banjarmasin
  3. Melakukan
    - a. Verifikasi ketidak sesuaian BBM/NBBM dari pelanggan
    - b. Penerimaan BBM/NBBM tidak sesuai dari pelanggan
    - c. Pengambilan sample *base product* untuk *blending* dan *trial blending* pergantian BBM/NBBM kepada pelanggan di Integrated Terminal Banjarmasin.
  4. Melakukan
    - a. Pemeriksaan kualitas *packaging* yang telah di produksi
    - b. Uji keamanan BBM/NBBM pada *packaging* Terkait pengisian BBM/NBBM ke dalam *packaging* di Integrated Terminal Banjarmasin
- Dari uraian tugas Jr. Supervisor Quality & Quantity Dicharge Master di atas maka bentuk pekerjaan yang di kerjakan oleh Supevisor Quality & Quantity adalah sebagai berikut:
1. Uraian bentuk pekerjaan point nomor satu di atas yang di kerjakan Supevisor Quality & Quantity
    - a. Membuat *draft* rencana kegiatan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM
    - b. Hasil verifikasi kualitas BBM/NBBM
    - c. Pelaksanaan pengambilan dan pemeriksaan sample serta penerbitan *tesr report*.
    - d. Membuat *draft* laporan kualitas BBM/NBBM pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan dan penyaluran (internal dan eksternal)
    - e. Membuat *draft* laporan kualitas BBM/NBBM hasil blending di *stroge*
    - f. Membuat data kuantitas produk pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan dan penyaluran (internal dan eksternal)
  2. Uraian bentuk pekerjaan point nomor dua di atas yang di kerjakan Supevisor Quality & Quantity
    - a. Membuat *draft* hasil identifikasi kegiatan yang menyebabkan *discrepancy*
    - b. Memeriksa kelengkapan dokumen klaim terkait *discrepancy*
  3. Uraian bentuk pekerjaan point nomor tiga di atas yang di kerjakan Supevisor Quality & Quantity
    - a. Terlaksananya pengambilan sample dan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM yang tidak sesuai pelanggan
    - b. Hasil analisa *blending* BBM/NBBM
    - c. Memastikan semua kelengkapan administrasi terkait penerimaan BBM/NBBM yang tidak sesuai dari pelanggan dan penggantian BBM/NBBM pengganti,
    - d. Terlaksananya pengambilan *sample base product* untuk *blending* dan *trial blending*
    - e. Laporan hasil *trial blending*
    - f. Hasil perhitungan klaim terkait penggantian BBM/NBBM
  4. Uraian bentuk pekerjaan point empat di atas yang di kerjakan Supevisor Quality & Quantity
    - a. Membuat *draft* hasil pemeriksaan kualitas *packaging* yang telah di produksi
    - b. Membuat *draft* hasil uji keamanan produk pada *packaging*
- Dari uraian pekerjaan di atas maka dapat dilihat pekerjaan yang seharusnya di kerjakan oleh Supevisor Quality & Quantity di PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin. Serta pekerjaan tambahan yang di kerjakan Supevisor Quality & Quantity karena kekosongan jabatan pada bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master.
- Karena bertambahnya beban kerja pada Supevisor Quality & Quantity sehingga membuat penurunan kinerja pada Supevisor Quality & Quantity karena harus melakukan dua pekerjaan sekaligus.

**Efektivitas Proses Rekrutmen Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan di bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master.pada PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin**

Seperti yang di temukan pada bagian terdahulu dimana terdapat permasalahan yang di hadapi bagian Supevisor Quality & Quantity pada PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin yaitu dalam meningkatkan kinerja perusahaan di bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master karena beban kerja bertambah banyak akibat dari proses rekrutmen tidak berjalan dengan baik, dan pekerjaan karyawan yang tidak sesuai dengan pekerjaannya sementara jabatan untuk bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master yang masih kosong.

Sehingga pekerjaan Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master dikerjakan oleh bagian . Supevisor Quality & Quantity. Dengan adanya kekosongan jabatan untuk bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master maka solusi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan rekrutmen karyawan.

Perekrutan calon karyawan hendaknya dilakukan dengan baik, agar karyawan yang di terima sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dikerjakan nantinya. Sebelum melakukan penyerahan laporan keputusan perekrutan ke kantor pusat sebaiknya PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin perlu memperhatikan proses perekrutan berikut ini:

#### 1. *Job Analysis (Analisi Jabatan)*

Sebelum melakukan penyerahan laporan keputusan perekrutan ke kantor pusat sebaiknya PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin perlu melakukan analisis pekerjaan terlebih dahulu. Dari analisis pekerjaan inilah nantinya akan memberikan informasi tentang aktivitas pekerjaan, standar pekerjaan, konteks pekerjaan, persyaratan personalia, perilaku dan alat-alat yang akan digunakan..

#### 2. *Job Description (Uraian Jabatan)*

Bentuk pekerjaan yang dikerjakan bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master pada PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin sebagai berikut:

- a. Membuat draft rencana kegiatan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM.
- b. Hasil verifikasi kualitas BBM/NBBM
- c. Pelaksanaan pengambilan dan pemeriksaan sample serta penerbitan tesr report.
- d. Membuat draft laporan kualitas BBM/NBBM pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan dan penyaluran (internal dan eksternl).
- e. Membuat draft laporan kualitas BBM/NBBM

hasil blending di stroge.

- f. Terlaksananya penyimpanan sample BBM/NBBM.
  - g. Membuat data kuantitas produk pada saat eksekusi penerimaan, penimbunan dan penyaluran (internal dan eksternal).
  - h. Membuat draft hasil identifikasi kegiatan yang menyebabkan discrepancy.
  - i. Usulan metode perhitungan discrepancy.
  - j. Memeriksa kelengkapan dokumen klaim terkait discrepancy.
  - k. Pelaksanaan proses klaim terkait discrepancy.
  - l. Terlaksananya pengambilan sample dan pemeriksaan kualitas BBM/NBBM yang tidak sesuai pelanggan.
  - m. Hasil analisa blending BBM/NBBM.
  - n. Memastikan semua kelengkapan administrasi terkait penerimaan BBM/NBBM yang tidak sesuai dari pelanggan dan penggantian BBM/NBBM pengganti.
  - o. Terlaksananya pengambilan sample base product untuk blending dan trial blending.
  - p. Laporan hasil trial blending.
  - q. Hasil perhtungan klaim terkait penggantian BBM/ NBBM.
  - r. Membuat draft hasil pemeriksaan kualitas packaging yang telah di produksi.
  - s. Membuat draft hasil uji keamanan produk pada packaging.
- #### 3. *Job Spesification (Persyaratan Jabatan)*
- Persyaratan jabatan pada PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin.
- a. Tingkat Pendidikan: Diploma dari jurusan
  - b. Usia: Maksimal 35 Tahun
  - c. Akreditasi Perguruan Tinggi: Minimal B
  - d. IPK : Minimal 3.0
  - e. Persyaratan Khusus: D3 dengan pengalaman kerja di bidang supply chain management, diutamakan dibidang supply & distribution dengan 6-9 tahun.
- #### 4. *Job Evaluation( Penilaian Jabatan)*
- Penilaian jabatan pada PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin di bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master untuk memudahkan pengawasan dan pengendalian, sehingga jika terjadi suatu penyimpangan akan mudah untuk di deteksi dan digunakan sebagai dasar ntuk menentukan jenjang karier. Artinya digunakan sebagai dasar seseorang untuk dipromosikan, dirotasi atau dimensi.

Setelah memperhatikan beberapa hal di atas, maka selanjutnya perekrutan karyawan yang dilakukan oleh PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin adalah sebagai berikut :

1. Penentuan sumber-sumber rekrutmen  
Sumber-sumber rekrutmen harus ditentukan, sumber penarikan calon pegawai bisa berasal dari internal dan eksternal
  - a. Sumber internal  
Perusahaan bisa mengambil calon karyawan dari internal perusahaan sendiri yakni dengan memutasikan atau memindahkan pegawai yang memenuhi spesifikasi pekerjaan. (untuk PT.Pertamina jika penarikan calon karyawan menggunakan sumber internal maka tidak perlu melakukan rekrutmen, cukup hanya surat mutasi atau pemindahan yang akan di serahkan ke kantor pusat PT. Pertamina)
  - b. Sumber eksternal  
Perusahaan dapat memperoleh calon karyawan berasal dari luar perusahaan, calon karyawan yang dapat diperoleh dari
    - 1) Sekolah/ perguruan tinggi (Universitas Pertamina)
    - 2) Rekomendasi dari para karyawan (Anak perusahaan PT.Pertamina)
    - 3) Departemen Tenaga kerja
    - 4) Calon karyawan yang mendaftar yang melihat pengumuman penerimaan karyawan baru.
2. Metode rekrutmen  
Metode rekrutmen yang digunakan di PT. Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin adalah:
  - a. Metode tertutup  
Yaitu dimana perekrutan hanya diinformasikan kepada karyawan atau orang-orang tertentu saja.
  - b. Metode terbuka  
Yaitu dimana perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang pengumuman perekrutan di web PT.Pertamina atau Instagram Pertamina atau media elektronik lainnya seperti radio, surat kabar dll agar tersebar ke masyarakat.  
Dalam proses rekrutmen karyawan PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin dalam untuk meningkatkan kinerja perusahaan maka metode yang digunakan adalah metode terbuka dengan meinformasikan perekrutan karyawan baru melalui :

1. Web PT.Pertamina
  2. Instragram PT. PERTAMINA
  3. Radio
  4. Surat Kabar dll
3. Kendala-kendala Perekrutan  
Agar proses rekrutmen berjalan baik dan lancar, perusahaan perlu menyadari segala kendala yang bersumber dari perusahaan, pelaksanaan penarikan dan kendala lingkungan eksternal.
  4. Seleksi  
Tahapan seleksi yang dapat dilakukan adalah sebagai berikut :
    - a. Seleksi administrasi  
Seleksi tahap pertama yang harus dilakukan untuk menyelesaikan apakah calon karyawan sudah memenuhi syarat administrasi yang ditetapkan. Hal dilihat dari seperti usia calon karyawan, pendidikan (jurusan dan tahun kelulusan), jenis kelamin, IPK dll. Calon karyawan yang dinyatakan lolos seleksi nantinya akan di emailkan atau dibeitahukan bahwa lolos seleksi. Nantinya akan di beri sebuah link atau tautan untuk ke tahap selanjutnya.
    - b. Screening Test  
Pada tahap ini harus melalui tiga tahap yaitu:
      - 1) *GMA (general mental ability)*  
Serangkaian test untuk melihat kapasitas kemampuan berpikir
      - 2) *Personality Test*  
Serangkaian tes psikologi untuk melihat kesesuaian value dan potensi kandidat
      - 3) *Test Bahasa Inggris*  
Pada tes ini adalah pertanyaan mengenai posisi yang di lamar apa tetapi menggunakan bahasa inggris.  
Pada tes ini waktu nya 3 jam di berikan waktu selama 24 jam untuk mengerjakan tes, pilih waktu yang terbaik sesuai dengan kondisi calon karyawan dan tes ini dilakukan online.
    - c. Interview Psikolog  
Interview psikolog atau sering di sebutkan dengan wawancara online yang di lakukan langsung oleh dari ahli psikologi untuk menentukan mana calon karyawan yang terbaik
    - d. Interview User  
Interview user untuk user itu merupakan yang akan menggunakan karyawan pada saat bekerja nanti, user mencari calon karyawan yang dianggap sesuai untuk menempati posisi yang diinginkan calon karyawan yang menjadi

user adalah orang-orang yang bersal dari middle managment.

e. Medical Chek Up

Setelah dinyatakan lolos pada tahapan sebelumnya calon karyawan akan di infokan kembali melalui email atau di email kepada calon karyawan, jika dinyatakan lolos maka calon karyawan tersebut akan menjalani nama nya RockPort Test (tes kesehatan yang di mana calon karywan di minta untuk lari sejauh 1 Mil/1.6 KM dalam waktu 12 Menit. Sebelumnya calon karywan tersebut harus datang ke tempat tes kesehatan yang sudah ditentukan oleh PT.Pertamina.

f. Interview Top Management

Wawancara yang langsung dari direksi kepada calon karyawan untuk menentukan atau mencari karyawan yang terbaik. Wawancara ini bisa di lakukan secara online atau bisa juga tidak.

g. Pengumuman Hasil Seleksi melalui web dan email Setelah melalui beberapa tahap dari direksi atau dari middle managemeny menentukan calon karyawan apakah lolos selesi atau tidak. Apabila calon karyawan yang memenuhi spesifikasi dan dinyatakan lolos seleksi maka akan menjalani yang namanya program kerja. Bagi calon karyawan yang dinyatakan lolos seleksi nantinya akan mendapat email langsung dari PT. Pertamina

Proses dalam rekrutmen diatas dapat dilihat mempunyai permasalahan dalam melaksanakan rekrutmen dan seleksi yang efektif karena terlalu banyak proses yang dilakukan, dimana belum mampu memenuhi target yang diperlukan. Seperti yang dinyatakan oleh Barham (2002), rektrumen dapat dinyatakan efektif apabila dapat memperoleh pelamar sebanyak-banyaknya sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik.

Menurut Mathis (2012), cara utama untuk mengetahui usaha perekrutan tersebut efektif adalah: 1) mengevaluasi manfaat perekrutan, dimana evaulasi ini meliputi pengembangan media sosial periklanan dan keterlibatan dari manajer operasional, hubungan masyarakat, citra. 2) mengevaluasi waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan, dimana perusahaan harus dapat memperhitungkan waktu yang dihabiskan untuk mengisi lowongan pekerjaan. 3)

mengevaluasi kuantitas dan kualitas perekrutan, dimana perusahaan harus dapat memperhitungkan jumlah karyawan yang akan direkrut dan apakah keryawan tersebut memenuhi kualifikasi minimal yang ditetapkan perusahaan. 4) meningkatkan efektifitas perekrutan. Sedangkan sistem seleksi yang efektif menurut Budiantoro (2019), memiliki tiga sasaran, yaitu: keakuratan dari proses seleksi secara tepat dapat memprediksi kinerja pelamar, jaminan bahwa setiap pelamar yang memenuhi persyaratan diberikan kesempatan yang sama didalam sistem seleksi, keterlibatan tenaga dalam proses seleksi dan yakin akan manfaat yang diperoleh. (Kumaladewi, 2018).

Dilihat dari hasil diatas, diketahui bahwa ketidakefektifan rekrutmen dan seleksi setelah dilakukan proses wawancara, yaitu jumlah pelamar yang dibutuhkan untuk Jr. Supervisor Quality dan Quantity Dicharge Master tidak memenuhi kualifikasi yang telah ditentukan dari kebutuhan perusahaan. Keefektifan proses rekrutmen belum tercapai karena pelamar masih diluar target atau tidak banyak, sehingga untuk mencapai pelamar yang berkualitas juga belum maksimal sesuai dengan harapan perusahaan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pentingnya proses rekrutmen calon karyawan yang dilakukan oleh PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin di bagian Jr. Supevisor Quality & Quantity Dicharge Master adalah sebagai berikut:
  - a. Supevisor Quality & Quantity membuat laporan atas segala beban kerja yang berlebihan yang dilakukannya dengan mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
    - 1) Banyaknya pekerjaan yang dilakukan
    - 2) Jumlah karyawan di bagian
    - 3) Jam kerja karyawan
  - b. Selanjutnya setelah melakukan pelaporan berdasarkan pertimbangan diatas, maka hasil laporan tersebut akan diserahkan kepada Supervisor Sales Service & General Affairs untuk di tindak lanjuti.
  - c. Selanjutnya Supervisor Sales Service & General Affairs menyerahkan laporan dari Supevisor Quality & Quantity tersebut kepada Integrated Terminal Manager. Integrated Terminal Manager lah yang menentukan atau menyetujui



- akan dilakukan rekrutmen atau tidak
- d. Jika laporan di setuju untuk dilakukan rekrutmen maka Integrated Terminal Manager atau Supervisor Sales Service & General Affairs langsung melaporkan atau langsung datang ke Pertamina pusat yang ada di jakarta untuk menyerahkan laporan tersebut. Karena sudah menjadi peraturan Pertamina bahwa untuk pengumuman dan proses rekrutmen di lakukan oleh Pertamina pusat yang ada di jakarta.
2. Dalam proses rekrutmen dalam meningkatkan kinerja perusahaan yang baik dapat dilakukan dengan memperhatikan proses dalam rekrutmen yang baik sebagai berikut:
    - a. *Job Analysis* (Analisis Jabatan)
    - b. *Job description* (Uraian Jabatan)
    - c. *Job Spesification* (Persyaratan Jabatan)
    - d. *Job Evaluation* (Penilaian Jabatan)

Setelah melakukan dan memperhatikan hal mengenai proses rekrutmen maka selanjutnya adalah perekrutan karyawan yang dilakukan oleh PT.Pertamina (persero) Integrated Terminal Banjarmasin sebagai berikut :

- a. Penentuan sumber-sumber rekrutmen
- b. Metode rekrutmen
- c. Kendala dalam rekrutmen
- d. Seleksi

#### DAFTAR PUSTAKA

- Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Lia, F. (2015). *Strategi Rekrutmen Karyawan Bagian Klaim Dalton Meningkatkan Kerja Karyawan Pada Perut Jamkrindo Cabang Banjarmasin*". Banjarmasin: Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Banjarmasin
- Edwin, B., F. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Erlangga
- Gibson, James, L., Jhon M, Ivancevich, & Donnely, J. (2010). *Organisasi dan Manajemen Edisi Terjemahan*. Jakarta: Erlangga
- Guna, & Abdi, J. (2017). *Strategi rekrutmen karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja pada PT. Mitra Profitamas Motor (mitra hino) Banjarmasin*. Banjarmasin: Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Banjarmasin
- Handoko, T., H. (2008). *Manajemen Personalialia Sumber Daya Manusia* (2<sup>nd</sup> ed.). Yogyakarta: BPEE
- Malayu, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hastni, (2016). *Metode Penelitian Kesehatan*. JayaPura:Penerbit In media
- Japari, Nelci Dolfma (2018) *Peranan PT Pertamina Sebagai Penyedia Pasokan Bahan Baker Minyak di Indonesia*
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1<sup>st</sup> ed). Jakarta:Penerbit PT.RajaGrafindo Persada
- Lestari, N. I. (2017). *Strategi penempatan dan rekrutmen karyawan bagian operasional guna mengoptimalkan kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Gagah Putera Satria (GPS) Group Banjarmasin*. Banjarmasin: Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Banjarmasin
- Mangkuprawira, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Riduwan. (2017). *Cara Mudah Menyusun Skripsi & Tugas Akhir*. (1<sup>st</sup> ed.). Bandung: Penerbit Alfabeta
- Subekhi, A. & Jauhar, M. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Penerbit Prestasi Pustakaraya Jakarta
- Edi, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (1<sup>st</sup> ed.). Jakarta: Penerbit Prenada Media Group
- Kumaladewi, A. (2018). *Efektivitas rekrutmen dan seleksi dalam Memenuhi kebutuhan tenaga perawat Di rsia muslimat jombang*. *Parsimonia*. 5(1). 29-40.

