



Peran Strategi Rekrutmen dalam Optimalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Tekno Buana Globalindo

Fitria Putri Athena¹, Fadhilatussyifa Salsabila², Hapita Dewi De Salsa³, Humairah
Agustina Kasim⁴, Idhan Safari⁵, Resya Dwi Marselina⁶

Departement of Management, Universitas Teknologi Digital, Bandung, Jawa Barat Indonesia^{1,2,3,4,5,6}

*Email : fitria10124043@digitechuniversity.ac.id¹ fadhilatussyifa10124040@digitechuniversity.ac.id²
hapita10124134@digitechuniversity.ac.id³ humairah10124049@digitechuniversity.ac.id⁴
idhan10124050@digitechuniversity.ac.id⁵ resyadwi@digitechuniversity.ac.id⁶

Diterima: 18-06-2026 | Disetujui: 23-06-2026 | Diterbitkan: 25-06-2026

ABSTRACT

Recruitment strategy is a crucial element in the human resource planning concept because it ensures the availability of a workforce that meets organizational needs and achieves company goals more effectively and efficiently. This study aims to analyze the role of recruitment strategy in optimizing human resource planning at PT. Tekno Buana Globalindo. This study used a descriptive qualitative method with an interview approach. Data were obtained through semi-structured interviews with the Assistant Manager of Human Capital (Strategic Planning) at PT. Tekno Buana Globalindo. The results indicate that human resource planning is conducted through an analysis of workforce needs, taking into account the company's strategic objectives and cost efficiency. Recruitment is implemented using a structured process and a combination of strategies to meet workforce needs through internal and external recruitment, aligned with job requirements, and prioritizing competency and company values in the selection process. In fulfilling the workforce, the company prioritizes internal promotion and rotation for staff positions, while external recruitment is used to obtain workers at the managerial level. A recruitment strategy integrated with human resource planning has been proven to support effective workforce fulfillment, efficient human resource management, and the sustainability of company operations. The development of an internal talent pool and partnerships with educational institutions also support the continued availability of a qualified workforce. The findings of this study indicate that this strategy plays a crucial role in optimizing human resource planning by meeting workforce needs in a targeted, efficient manner, and in alignment with organizational goals.

Keywords: Human Resource Planning, Recruitment Strategy, Workforce Needs, PT Tekno Buana Globalindo.

ABSTRAK

Strategi rekrutmen merupakan salah satu elemen penting dalam konsep perencanaan sumber daya manusia karena mampu memastikan ketersediaan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan organisasi serta tercapainya tujuan perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran strategi rekrutmen dalam optimalisasi perencanaan sumber daya manusia di PT. Tekno Buana Globalindo. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan wawancara. Data diperoleh melalui wawancara semi terstruktur dengan *Assistant Manager Human Capital (Strategic Planning)* PT Tekno Buana Globalindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan sumber daya manusia dilakukan melalui analisis kebutuhan tenaga kerja dengan mempertimbangkan tujuan strategis perusahaan dan efisiensi biaya. Rekrutmen dilaksanakan dengan menggunakan alur terstruktur serta kombinasi strategi pemenuhan kebutuhan tenaga kerja melalui rekrutmen internal maupun eksternal sesuai dengan kebutuhan jabatan serta dengan mengutamakan kesesuaian kompetensi dan nilai perusahaan dalam proses seleksi. Dalam pemenuhan tenaga kerja perusahaan mengutamakan promosi dan rotasi internal untuk posisi staf serta rekrutmen eksternal digunakan untuk memperoleh tenaga kerja pada level manajerial. Strategi rekrutmen yang terintegrasi dengan perencanaan sumber daya manusia terbukti mampu mendukung efektivitas pemenuhan tenaga kerja, efisiensi pengelolaan sumber daya manusia serta keberlangsungan operasional perusahaan. Pengembangan *talent pool* internal serta kemitraan dengan institusi pendidikan turut mendukung keberlanjutan ketersediaan tenaga kerja yang berkualitas. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa strategi tersebut berperan penting dalam mengoptimalkan perencanaan sumber daya manusia melalui pemenuhan kebutuhan tenaga kerja yang tepat sasaran, efisien dan sesuai dengan tujuan organisasi.

Kata kunci: Perencanaan Sumber Daya Manusia, Strategi Rekrutmen, Kebutuhan Tenaga Kerja, PT Tekno Buana Globalindo.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Athena, . F. P. ., Salsabila, F. ., De Salsa, H. D. ., Agustina Kasim, H. ., Safari, I. ., & Marselina, R. D. . (2026). Peran Strategi Rekrutmen dalam Optimalisasi Perencanaan Sumber Daya Manusia pada PT. Tekno Buana Globalindo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen Indonesia*, 2(1), 1303-1309. <https://doi.org/10.63822/dxxdvq42>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting dalam mendukung aktivitas operasional perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memastikan bahwa tenaga kerja yang dimiliki memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk memenuhi kebutuhan tersebut, perusahaan perlu melakukan perencanaan sumber daya manusia yang didukung oleh strategi rekrutmen yang tepat

Dalam pelaksanaannya, perencanaan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari proses rekrutmen. Rekrutmen menjadi langkah awal perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Menurut Susanto (2023), perencanaan sumber daya manusia dilakukan untuk memastikan ketersediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sementara itu, Maulana dan Andini (2024) menjelaskan bahwa rekrutmen merupakan proses untuk menarik dan memperoleh calon tenaga kerja yang memiliki kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. Dengan demikian, strategi rekrutmen memiliki peran penting dalam mendukung keberhasilan perencanaan sumber daya manusia.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa rekrutmen yang dilakukan secara terencana dapat membantu perusahaan memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Namun, sebagian besar penelitian masih berfokus pada proses rekrutmen dan seleksi dalam mendapatkan kandidat yang kompeten. Kajian mengenai bagaimana strategi rekrutmen digunakan sebagai bagian dari perencanaan sumber daya manusia, khususnya pada perusahaan yang menerapkan efisiensi tenaga kerja dan menyesuaikan kebutuhan karyawan berdasarkan proyek yang berjalan, masih belum banyak dibahas.

Fenomena tersebut terlihat pada PT. Tekno Buana Globalindo. Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Capital*, perusahaan tidak selalu melakukan penambahan tenaga kerja melalui rekrutmen ketika muncul kebutuhan karyawan baru. Sebelum mengambil keputusan tersebut, perusahaan terlebih dahulu melakukan analisis kebutuhan tenaga kerja, mempertimbangkan kondisi proyek, serta mengoptimalkan tenaga kerja yang sudah ada. Selain itu, perusahaan juga memperhatikan kesesuaian kandidat dengan nilai-nilai perusahaan yang dikenal dengan PASTI (*People Focus, Adaptive, Satisfied Customer, Team Work, dan Innovation*).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini dilakukan untuk memahami peran strategi rekrutmen dalam mendukung perencanaan sumber daya manusia pada PT. Tekno Buana Globalindo. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai penerapan strategi rekrutmen dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara efektif sesuai dengan kondisi perusahaan

KAJIAN LITERATUR

Perencanaan Sumber Daya Manusia

Perencanaan sumber daya manusia merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi untuk mempersiapkan kebutuhan tenaga kerja secara terarah sesuai dengan tujuan perusahaan. Melalui proses ini, organisasi dapat memperkirakan jumlah, kualitas, kompetensi, serta waktu penempatan tenaga kerja yang diperlukan di masa mendatang. Susanto (2023) menjelaskan bahwa perencanaan SDM dilakukan untuk mengantisipasi kebutuhan dan ketersediaan tenaga kerja sehingga organisasi dapat menyusun langkah pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif.

Dalam perspektif manajemen modern, perencanaan SDM tidak lagi dipandang sebagai aktivitas

administrasi saja, melainkan sebagai bagian dari strategi organisasi. Organisasi dituntut untuk mampu memprediksi dan menentukan kebutuhan organisasi sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis yang dinamis. Menurut Susanto (2023), perencanaan sumber daya manusia (SDM) menjadi pedoman dalam penyusunan berbagai program manajemen sumber daya manusia serta mendukung koordinasi maupun peningkatan produktivitas organisasi.

Menurut Farida et al. (2024), keberhasilan perencanaan sumber daya manusia dipengaruhi oleh bagaimana kemampuan organisasi dalam menganalisis kebutuhan tenaga kerja dengan akurat. Perencanaan sumber daya manusia (SDM) berfungsi sebagai alat strategis yang bersifat proaktif dalam membantu organisasi mengelola dinamika tenaga kerja secara lebih efektif. Perencanaan sumber daya manusia tidak hanya berfokus pada kondisi saat ini, melainkan mencakup upaya untuk memprediksi kebutuhan tenaga kerja di masa mendatang.

Rekrutmen Sumber Daya Manusia

Rekrutmen merupakan salah satu aktivitas penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan memperoleh calon tenaga kerja sesuai kebutuhan organisasi. Melalui proses rekrutmen, perusahaan berupaya menjaring dan menarik kandidat yang memiliki kompetensi serta kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tertentu. Menurut Sudarta et al. (2022) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan serangkaian aktivitas untuk menemukan dan menarik pelamar yang berpotensi menjadi bagian dari organisasi. Sejalan dengan itu, Maulana dan Andani (2024) menegaskan bahwa proses rekrutmen dilakukan untuk memperoleh kandidat yang sesuai baik dari segi jumlah maupun kualifikasi.

Tujuan utama proses rekrutmen menurut Maulana dan Andani (2024) adalah agar memperoleh sebanyak mungkin kandidat yang memenuhi persyaratan sehingga organisasi dapat memilih tenaga kerja terbaik untuk mengisi posisi yang tersedia dan dibutuhkan organisasi. Selain berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan posisi tenaga kerja rekrutmen juga berperan penting dalam mendukung efektivitas proses seleksi dan memastikan tersedianya sumber daya manusia yang mempunyai kompeten sesuai dengan tuntutan pekerjaan Kusumaningrum et al. (2024).

Strategi Rekrutmen

Strategi rekrutmen merupakan pendekatan yang digunakan suatu organisasi guna memperoleh kandidat yang sesuai dengan kebutuhan tenaga kerja, pemilihan strategi yang tepat dapat sangat penting dalam menentukan efektivitas organisasi dalam menarik dan memperoleh sumber daya yang kompeten. Menurut Barokah dan Gunawan (2023), strategi rekrutmen dapat dilakukan melalui rekrutmen *internal*, rekrutmen eksternal, dan rekrutmen berbasis digital, atau penggunaan media sosial guna menjangkau calon tenaga kerja secara lebih luas.

Keberhasilan suatu strategi rekrutmen tidak semata-mata diukur dari terpenuhinya kebutuhan tenaga kerja, namun juga dari kemampuan organisasi dalam mengidentifikasi kualitas kandidat yang diperoleh dan kesesuaiannya dengan budaya suatu organisasi. dengan strategi rekrutmen yang tepat akan berdampak pada kualitas tenaga kerja, retensi karyawan, produktivitas, serta efisiensi proses seleksi, selain itu pemanfaatan teknologi dalam proses rekrutmen dapat membantu organisasi memperoleh kandidat yang tepat dengan lebih efisien dan akurat Barokah dan Gunawan (2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk memperoleh pemahaman mengenai peran strategi rekrutmen dalam optimalisasi perencanaan sumber daya manusia pada PT Tekno Buana Globalindo. Menurut Sugiyono (2025), penelitian kualitatif digunakan untuk mengkaji fenomena pada kondisi alamiah dengan menekankan pemahaman terhadap makna dan proses yang terjadi. Data penelitian terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dengan *Assistant Manager Human Capital (Strategic Planning)* PT Tekno Buana Globalindo, sedangkan data sekunder diperoleh dari berbagai literatur yang relevan dengan topik penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara deskriptif melalui proses pengorganisasian, interpretasi, dan penarikan kesimpulan sesuai fokus penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

PT Tekno Buana Globalindo merupakan perusahaan nasional yang bergerak di bidang jasa pengolahan limbah pengeboran minyak dan gas, serta penjernihan air untuk kebutuhan industri. Berlokasi di Kawasan Industri De Prima Terra, Tegalluar, Kabupaten Bandung, perusahaan ini didirikan pada 9 Desember 2011 dengan fokus kepada solusi teknologi pengelolaan air yang andal untuk keberlangsungan kualitas lingkungan. Dalam menjalankan aktivitas operasionalnya, perusahaan mengintegrasikan tata nilai perusahaan (*corporate values*), yaitu *People Focus, Adaptive, Satisfied Customer, Team Work, dan Innovation*.

Berdasarkan hasil wawancara mendalam dengan narasumber, yaitu Bapak Gilang Erwansyah Koswara selaku *Assistant Manager Human Capital (HC) Strategic Planning*, diketahui bahwa PT Tekno Buana Globalindo menempatkan *Human Capital* sebagai salah satu dari tiga pilar utama bisnis selain *Operations* dan *HSE (Health, Safety, and Environment)*. Sebagai perusahaan yang bergerak di industri minyak dan gas yang risiko operasional yang dihadapi sangat tinggi dan terikat oleh regulasi industri yang ketat. Ketidakpatuhan terhadap prosedur HSE akan berakibat fatal bagi perusahaan.

Sistem pengadaan SDM pada PT Tekno Buana Globalindo dilakukan melalui proses perencanaan yang terstruktur guna untuk penempatan posisi sesuai kebutuhan dengan tepat. Divisi *Human Capital* melakukan persiapan strategis yang mencakup tiga aspek utama:

1. Analisis Objektif Strategis: Perusahaan melakukan rekrutmen menyesuaikan ekspansi dan rencana jangka panjang perusahaan.
2. Sistem Berbasis Proyek: Perusahaan melakukan rekrutmen yang bersifat dinamis mengikuti siklus proyek. Kualifikasi disesuaikan dengan kebutuhan teknis dan durasi proyek yang berlangsung.
3. Analisis Jabatan dan Biaya: Setiap permintaan posisi baru baik itu perekrutan staf atau posisi yang lebih tinggi harus melalui persetujuan langsung Direktur dikarenakan menyangkut pengeluaran perusahaan, yang meliputi gaji pokok, BPJS, THR, insentif, hingga biaya peralatan kerja, hal ini dilakukan untuk memastikan efisiensi anggaran.

PT. Tekno Buana Globalindo melakukan strategi pemenuhan posisi, dengan menerapkan empat tahapan seleksi:

1. Publikasi Lowongan: Perusahaan melakukan publikasi informasi lowongan kerja melalui media sosial seperti Instagram dan Jobstreet.

2. Seleksi Administrasi dan Psikotes: Hal ini bertujuan untuk menyaring kandidat dengan pencapaian tinggi. Psikotes bertujuan untuk menyamakan persepsi antara calon karyawan dengan nilai perusahaan.
3. Wawancara: Penilaian difokuskan pada pemahaman teknis mendalam guna memastikan kandidat mampu mengeksekusi fungsi operasional dengan baik.
4. Penawaran dan Kontrak: *Finalisasi* proses rekrutmen yang melibatkan negosiasi transparansi hak dan kewajiban hingga penandatanganan kesepakatan kerja oleh kedua belah pihak.

Perusahaan membedakan pendekatan pemenuhan kebutuhan posisi berdasarkan level jabatan:

1. Level Staf: Perusahaan memprioritaskan kebijakan internal. Jika terdapat karyawan internal yang melakukan (*close job*), maka promosi atau rotasi internal lebih diutamakan.
2. Level Manajer: Pemenuhan posisi manajerial cenderung menggunakan jalur rekrutmen eksternal hal ini bertujuan untuk memperoleh perspektif dan inovasi baru. Namun, manajer baru memiliki waktu orientasi selama 3-6 bulan untuk memahami proses bisnis, struktur, dan politik organisasi.
3. Strategi Penggantian: Untuk mengantisipasi kekosongan posisi akibat mengundurkan diri, perusahaan telah menyiapkan skema komposisi formasi cadangan terstruktur agar operasional lapangan tidak terganggu.

Standarisasi dan kualifikasi sumber daya manusia pada PT Tekno Buana Globalindo dilihat berdasarkan secara teknis dan non-teknis. Sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dasar yang sudah dibentuk sejak jenjang pendidikan menengah, kemampuan dalam mengelola manusia, serta *output* kepemimpinan menjadi standarisasi secara teknis yang menjadi prioritas perusahaan. Sumber daya manusia perlu memiliki *soft skill* yakni kepatuhan terhadap regulasi *internal* dan kesehatan dan keselamatan kerja (K3) sebagai standarisasi dan kualifikasi sumber daya manusia secara non-teknis.

Semakin berkembangnya teknologi, pekerjaan manusia dapat digantikan oleh sistem otomatisasi. Penggunaan sistem otomatisasi ini menjadi *strategic objective* yakni transisi menuju operasional perusahaan yang lebih ramping. Pengisian jabatan tinggi perusahaan menggunakan *talent pool* internal agar meminimalisir risiko kegagalan beradaptasi pada budaya perusahaan. Sedangkan *Talent pool* eksternal perusahaan adalah dengan membangun kemitraan strategis dengan institusi pendidikan (SMA/SMK/Universitas). Pola kerja sama dengan institusi pendidikan membuktikan adanya upaya perusahaan dalam menciptakan jalur distribusi tenaga kerja yang terstandarisasi sejak dini.

Human Capital (HC) dan *User* melakukan evaluasi kinerja karyawan pada masa *onboarding* untuk memastikan kualitas tenaga kerja sesuai dengan *Man Power Planning*. HC melakukan pengambilan keputusan penghentian hubungan kerja (*offboarding*) atau penetapan karyawan sesuai dengan hasil data evaluasi yang diberikan oleh user terkait kinerja karyawan. Jika karyawan terbukti menguasai salah satu atau lebih keahlian spesifik yang menjadi Standar Operasional Perusahaan (SOP) maka akan dipertahankan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen memiliki peran penting dalam optimalisasi perencanaan sumber daya manusia pada PT Tekno Buana Globalindo. Rekrutmen tidak hanya digunakan sebagai sarana pemenuhan kebutuhan tenaga kerja, tetapi juga menjadi bagian dari strategi perusahaan dalam memastikan kesesuaian antara kebutuhan organisasi

dengan kompetensi yang dimiliki calon tenaga kerja. Melalui strategi rekrutmen yang tepat, perusahaan mampu mendukung efektivitas operasional serta pencapaian tujuan organisasi secara lebih optimal.

Penentuan kebutuhan tenaga kerja di PT Tekno Buana Globalindo dilakukan melalui proses yang sistematis dengan mempertimbangkan kebutuhan proyek, rencana jangka panjang perusahaan, serta analisis biaya operasional. Selain itu, perusahaan juga menerapkan strategi efisiensi dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang telah dimiliki sebelum melakukan rekrutmen tenaga kerja baru. Pendekatan tersebut menjadikan perencanaan sumber daya manusia lebih fleksibel dan adaptif terhadap perubahan kebutuhan organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam memperoleh kandidat yang sesuai dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti efektivitas proses seleksi yang meliputi seleksi administrasi, psikotes, dan wawancara, kesesuaian kompetensi teknis maupun non-teknis dengan kebutuhan pekerjaan, serta kecocokan kandidat dengan budaya organisasi. Selain itu, kemampuan adaptasi dan kepatuhan terhadap standar keselamatan dan kesehatan kerja juga menjadi faktor penting dalam mendukung keberhasilan kinerja karyawan setelah proses rekrutmen dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Jurnal Lentera BITEP*, 1, 60-65.
- Farida, U., Zainal, H., & Aslinda. (2024). *Manajemen Sumber Daya*. Jambi: PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kusumaningrum, H., Rachman, J. Z., & Maulana, M. R. (2024). Proses Rekrutmen, Seleksi dan Penempatan Talenta Karyawan Terbaik di Lembaga Pendidikan. *DIAJAR: Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 3.2, 220-230.
- Maulana, S., & Andani, A. S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Penamuda Media.
- Sudarta, Trihandayani, Z., & Suhadi, A. (2022). PENGARUH REKRUTMEN, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. LAUTAN BERLIAN UTAMA MOTOR CABANG LAHAT. *Journal of Business and Management*, 2, 296-297.
- Sugiyono. (2025). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (13 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y. (2023). *Perencanaan dan Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Digital.