

Sistem Rekrutmen dan Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal pada PT Meares Soputan Mining

Eklesia Marvella Pontolosang^{1*}, Ferdy Roring², Yudhi Dien³

¹⁻³Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Jl. Kampus UNSRAT, Kel. Bahu, Kec. Malalayang, Kota Manado, Sulawesi Utara
E-mail: eklesiamarvella@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.8003>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 01 Sep 2026

Revised: 07 Sep 2026

Accepted: 29 Sep 2026

Kata Kunci:

Sistem Rekrutmen,
Tenaga Kerja Lokal, PT
Meares Soputan Mining,
Desa Winuri,
Masyarakat Lokal

Keywords:

Recruitment System,
Local Workforce, PT
Meares Soputan Mining,
Winuri Village, Local
Community.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem rekrutmen PT Meares Soputan Mining dalam pemenuhan tenaga kerja lokal, kendala pelaksanaannya, serta kesesuaiannya dengan harapan masyarakat Desa Winuri. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan data yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap lima informan, yaitu Hukum Tua Desa Winuri, pihak Human Capital & Corporate Services, Community Relations, pekerja lokal, dan masyarakat yang belum diterima bekerja. Fokus penelitian meliputi sistem rekrutmen, prioritas tenaga kerja lokal, penyampaian informasi, transparansi seleksi, kendala pemenuhan tenaga kerja, dan harapan masyarakat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan telah menerapkan rekrutmen terstruktur melalui *manpower planning*, SOP, persyaratan dan kualifikasi, tahapan seleksi, serta prioritas tenaga kerja lokal sesuai wilayah dan kompetensi. Namun, masih terdapat kendala dalam penyampaian informasi lowongan, koordinasi perusahaan dengan pemerintah desa, transparansi hasil seleksi, kesesuaian kompetensi, dan keterbatasan kesempatan kerja. Masyarakat mendukung keberadaan perusahaan, tetapi mengharapkan informasi rekrutmen yang lebih merata dan terbuka, transparansi seleksi, peningkatan koordinasi, perluasan kesempatan kerja, serta pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal.

This study aims to analyze PT Meares Soputan Mining's recruitment system regarding the hiring of local workers, the challenges involved in its implementation, and the extent to which it aligns with the expectations of the Winuri Village community. A descriptive qualitative approach was employed, with data gathered through interviews, observations, and document analysis involving five key informants: the Winuri Village Head, representatives from Human Capital & Corporate Services and Community Relations, local workers, and community members who were not hired. The study focuses on the recruitment system, local workforce prioritization, information dissemination, selection transparency, workforce hiring challenges, and community expectations. The findings indicate that the company has implemented a structured recruitment process involving manpower planning, Standard Operating Procedures (SOPs), specific requirements and qualifications, selection stages, and a prioritization of local workers based on location and competence. However, challenges persist regarding the dissemination of job vacancy information, coordination between the company and the village government, transparency of selection results, competency alignment, and limited employment opportunities. While the community supports the company's presence, they expect more equitable and open recruitment information, transparent selection processes, improved coordination, expanded job opportunities, and the development of local workforce competencies.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.



How to Cite: Eklesia Marvella Pontolosang, et al (2026). Sistem Rekrutmen dan Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal pada PT Meares Soputan Mining, 5(1) 4202-4207. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v5i1.8003>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam mendukung keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan. Perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi, keterampilan, dan sikap kerja sesuai kebutuhan organisasi. Karena itu, sistem rekrutmen perlu disusun secara terencana agar perusahaan memperoleh tenaga kerja yang tepat sekaligus memberi informasi dan kesempatan yang jelas kepada calon pelamar. Armstrong dan Taylor (2023) menjelaskan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia perlu dihubungkan dengan kebutuhan dan strategi organisasi, termasuk dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai.

Pada perusahaan pertambangan, proses rekrutmen memiliki tantangan tersendiri karena pekerjaan tertentu membutuhkan kompetensi teknis, kesiapan kerja, dan pemahaman terhadap standar keselamatan. Pada saat yang sama, keberadaan perusahaan di sekitar permukiman menimbulkan harapan agar masyarakat setempat memperoleh manfaat ekonomi, salah satunya melalui kesempatan kerja. Kajian Haile et al. (2024) mengenai pekerjaan lokal di sektor pertambangan menunjukkan bahwa penyerapan tenaga kerja setempat perlu dilihat dengan mempertimbangkan karakteristik dan kondisi tenaga kerja lokal.

PT Meares Soputan Mining beroperasi di Kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, dengan sejumlah desa yang berada di wilayah lingkaran tambang. Desa Winuri merupakan salah satu desa yang berdekatan dengan area operasional perusahaan. Berdasarkan latar belakang penelitian, kesempatan kerja bagi masyarakat lokal menjadi perhatian yang berkembang, termasuk tuntutan agar informasi lowongan disampaikan secara terbuka dan kesempatan kerja lokal dapat diakses dengan lebih baik.

Perusahaan menjelaskan bahwa proses rekrutmen dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan tenaga kerja (manpower planning), penetapan spesifikasi jabatan, dan seleksi sesuai kualifikasi. Prioritas juga diberikan kepada masyarakat lokal berdasarkan wilayah, dengan tetap mempertimbangkan kompetensi yang dibutuhkan. Namun, pandangan pemerintah desa dan sebagian masyarakat menunjukkan adanya pengalaman yang berbeda, terutama mengenai akses informasi lowongan dan pemberitahuan hasil seleksi. Kondisi ini menunjukkan bahwa keberadaan prosedur formal belum tentu berarti seluruh masyarakat merasakan akses informasi dan proses komunikasi yang sama.

Dalam perspektif stakeholder theory, perusahaan perlu memperhatikan pihak-pihak yang terdampak oleh kegiatan operasionalnya, termasuk masyarakat di sekitar wilayah usaha (Freeman, Harrison, & Zyglidopoulos, 2018). Hubungan perusahaan dan masyarakat juga dapat dipahami melalui pertukaran sosial, yaitu dukungan dan hubungan yang berkembang ketika pihak-pihak terkait merasakan manfaat serta komunikasi yang memadai (Ahmad et al., 2023). Penelitian terdahulu tentang sistem rekrutmen juga menekankan pentingnya proses yang terstruktur, seleksi sesuai kualifikasi, dan pengelolaan rekrutmen yang jelas (Thiono et al., 2025; Sobari & Rony, 2025).

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen PT Meares Soputan Mining dalam pemenuhan tenaga kerja lokal, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memahami kesesuaian pelaksanaan rekrutmen dengan harapan masyarakat Desa Winuri. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan, pemerintah desa, dan masyarakat dalam memperkuat komunikasi, transparansi, dan pengembangan kompetensi tenaga kerja lokal.

METODE

Jenis Penelitian dan Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih untuk memahami proses, pengalaman, dan dinamika sosial yang berkaitan dengan sistem rekrutmen dalam pemenuhan tenaga kerja lokal, bukan untuk mengukur hubungan antarvariabel secara numerik. Penelitian dilaksanakan di Desa Winuri, Kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara, dengan waktu pelaksanaan kurang lebih dua bulan setelah ujian proposal.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Winuri, Kecamatan Likupang Timur, Kabupaten Minahasa Utara, Provinsi Sulawesi Utara. Waktu penelitian dilaksanakan selama kurang lebih dua bulan setelah ujian proposal.

Partisipan Penelitian

Informan dipilih secara purposive berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan mereka dengan sistem rekrutmen dan pemenuhan tenaga kerja lokal. Lima informan tersebut meliputi Hukum Tua Desa Winuri, pihak Human Capital & Corporate Services PT Meares Soputan Mining, pihak Community Relations, tenaga kerja lokal yang telah diterima bekerja, serta masyarakat Desa Winuri yang pernah mengikuti proses rekrutmen tetapi belum diterima.

Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan berupa data kualitatif yang bersumber dari data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara dan pengamatan langsung, sedangkan data sekunder berasal dari dokumen serta bahan tertulis yang berkaitan dengan fokus penelitian. Teknik pengumpulan data meliputi wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Keabsahan Data

Dalam penelitian ini keabsahan data diperiksa melalui triangulasi sumber dan triangulasi teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari pihak perusahaan, pemerintah desa, dan masyarakat atau tenaga kerja lokal. Triangulasi teknik dilakukan dengan memeriksa kesesuaian informasi melalui wawancara, observasi, dan dokumen pendukung. Analisis data mengacu pada tahapan Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, serta penarikan dan verifikasi kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan adanya kesenjangan antara prosedur rekrutmen yang dimiliki perusahaan dan pengalaman komunikasi yang dirasakan sebagian masyarakat. Sistem rekrutmen telah terstruktur dan mempertimbangkan prioritas wilayah, tetapi manfaat prosedur tersebut belum sepenuhnya dirasakan dalam bentuk pemerataan informasi dan kejelasan hasil seleksi. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen tenaga kerja lokal tidak hanya ditentukan oleh SOP dan seleksi berbasis kompetensi, tetapi juga oleh konsistensi komunikasi, transparansi, koordinasi dengan pemerintah desa, dan peningkatan kesiapan tenaga kerja lokal. Ringkasan temuan utama disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Ringkasan Hasil Temuan Utama

Aspek Temuan	Hasil Temuan	Implikasi
Sistem rekrutmen	Rekrutmen dilakukan melalui perencanaan kebutuhan tenaga kerja, penetapan kualifikasi jabatan, seleksi administrasi, tes keterampilan, wawancara, pemeriksaan kesehatan, dan orientasi.	Prosedur rekrutmen telah tersusun dan mempertimbangkan kesesuaian kompetensi pelamar.
Prioritas tenaga kerja lokal	Pelamar dari Ring 1 diprioritaskan, kemudian Ring 2 dan Ring 3, serta pelamar dari luar daerah dengan tetap mempertimbangkan kompetensi.	Prioritas wilayah perlu disertai informasi yang jelas mengenai persyaratan dan kebutuhan jabatan.
Informasi lowongan	Informasi lowongan belum dirasakan merata oleh seluruh masyarakat dan penyampaian bergantung pada koordinasi perusahaan dengan pemerintah desa.	Saluran informasi resmi dan penyebaran pengumuman perlu diperkuat agar dapat menjangkau masyarakat secara lebih luas.
Transparansi hasil seleksi	Hasil seleksi disampaikan melalui email atau WhatsApp, tetapi sebagian pelamar belum memperoleh kejelasan hasil seleksi yang mereka harapkan.	Komunikasi hasil seleksi yang lebih jelas dapat membantu mengurangi ketidakpastian pelamar.
Pengembangan kompetensi	Masyarakat mengharapkan pelatihan, program magang, dan pengembangan keterampilan yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan perusahaan.	Pengembangan kompetensi dapat membantu mempersiapkan tenaga kerja

Aspek Temuan	Hasil Temuan	Implikasi
		lokal untuk memenuhi persyaratan jabatan.

Sistem Rekrutmen dalam Pemenuhan Tenaga Kerja Lokal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa PT Meares Soputan Mining telah memiliki sistem rekrutmen yang terstruktur. Proses dimulai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja (manpower planning), dilanjutkan dengan penetapan spesifikasi dan kualifikasi jabatan, pembukaan lowongan, seleksi administrasi, tes kemampuan, wawancara, pemeriksaan kesehatan (medical check-up), hingga onboarding. Tahapan tersebut menunjukkan bahwa penerimaan tenaga kerja dilakukan berdasarkan kebutuhan operasional dan persyaratan jabatan.

Perusahaan juga menerapkan prioritas bagi masyarakat Ring 1, kemudian Ring 2 dan Ring 3, serta pelamar dari luar daerah, dengan tetap mempertimbangkan kesesuaian kompetensi. Community Relations berperan sebagai penghubung untuk meneruskan informasi rekrutmen dari Human Capital kepada pemerintah desa dan pemangku kepentingan di wilayah lingkaran tambang. Dengan demikian, secara prosedural perusahaan telah menyediakan alur untuk menghubungkan kebutuhan tenaga kerja dengan masyarakat sekitar.

Temuan ini menunjukkan bahwa rekrutmen tidak hanya berfungsi untuk mengisi posisi yang kosong, tetapi menjadi bagian dari perencanaan sumber daya manusia. Namun, terdapat perbedaan sudut pandang mengenai pelaksanaannya. Perusahaan menilai proses telah berjalan sesuai prosedur dan mempertimbangkan prioritas lokal, sedangkan sebagian masyarakat menilai bahwa kesempatan kerja belum dirasakan secara merata. Perbedaan tersebut berkaitan dengan cara keberhasilan rekrutmen dipahami: perusahaan menekankan kecocokan kompetensi dengan kebutuhan jabatan, sementara masyarakat juga memperhatikan akses terhadap informasi dan peluang untuk mengikuti proses seleksi.

Kendala Informasi Lowongan dan Transparansi Hasil Seleksi

Kendala yang paling menonjol berkaitan dengan penyampaian informasi lowongan. Pihak Community Relations menyampaikan bahwa informasi dari Human Capital diteruskan kepada pemerintah desa dan pemangku kepentingan. Akan tetapi, pemerintah desa menyatakan bahwa informasi resmi mengenai lowongan tidak selalu diterima seperti sebelumnya. Sebagian masyarakat mengetahui lowongan melalui media sosial atau jaringan pertemanan dengan orang yang telah bekerja di perusahaan. Hal ini memperlihatkan adanya perbedaan antara mekanisme formal yang dijelaskan perusahaan dan pengalaman masyarakat dalam mengakses informasi.

Kendala berikutnya adalah penyampaian hasil seleksi. Perusahaan menjelaskan bahwa hasil seleksi biasanya disampaikan melalui email atau WhatsApp kepada pelamar. Namun, salah satu informan yang pernah mengikuti seleksi menyatakan tidak memperoleh pemberitahuan mengenai hasil akhir setelah mengikuti tahapan seleksi. Pemerintah desa juga menyampaikan bahwa masyarakat kerap mempertanyakan alasan tidak diterima bekerja karena tidak memperoleh penjelasan yang memadai.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa masalah utama bukan semata-mata ketiadaan prosedur rekrutmen, melainkan kesenjangan komunikasi dalam pelaksanaan prosedur. Informasi lowongan yang tidak diterima secara merata dapat membatasi akses masyarakat terhadap kesempatan melamar, sedangkan ketidakjelasan hasil seleksi dapat mengurangi pemahaman pelamar tentang proses yang telah dijalani. Dalam perspektif stakeholder theory, komunikasi dengan masyarakat sekitar merupakan bagian penting dalam menjaga hubungan perusahaan dengan pihak yang terdampak oleh aktivitas operasionalnya (Freeman et al., 2018).

Kesesuaian Sistem Rekrutmen dengan Harapan Masyarakat

Masyarakat Desa Winuri pada dasarnya mendukung keberadaan PT Meares Soputan Mining dan memahami bahwa perusahaan membutuhkan tenaga kerja yang kompeten. Meskipun demikian, masyarakat mengharapkan informasi lowongan yang lebih terbuka, penjelasan hasil seleksi yang konsisten, koordinasi yang lebih intensif dengan pemerintah desa, serta kesempatan kerja yang lebih luas bagi tenaga kerja lokal yang memenuhi persyaratan.

Pemerintah desa memiliki posisi strategis sebagai penghubung antara perusahaan dan masyarakat. Penyampaian informasi secara resmi kepada pemerintah desa dapat membantu menjangkau warga yang tidak selalu memperoleh informasi melalui media sosial atau jaringan pribadi. Selain itu, pemberian

penjelasan kepada pelamar yang belum berhasil dapat membantu mereka memahami aspek kompetensi atau persyaratan yang perlu ditingkatkan untuk kesempatan berikutnya.

Harapan lain berkaitan dengan pengembangan kompetensi. Masyarakat menginginkan pelatihan, program magang, dan pengembangan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan. Harapan ini sejalan dengan kebutuhan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai kualifikasi. Oleh sebab itu, prioritas tenaga kerja lokal dapat didukung melalui pemetaan kompetensi masyarakat dan program pengembangan yang terhubung dengan kebutuhan jabatan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian memperlihatkan adanya kesenjangan antara prosedur rekrutmen yang dimiliki perusahaan dan pengalaman komunikasi yang dirasakan sebagian masyarakat. Sistem rekrutmen telah terstruktur dan mempertimbangkan prioritas wilayah, tetapi manfaat prosedur tersebut belum sepenuhnya dirasakan dalam bentuk pemerataan informasi dan kejelasan hasil seleksi. Temuan ini menegaskan bahwa efektivitas rekrutmen tenaga kerja lokal tidak hanya ditentukan oleh SOP dan seleksi berbasis kompetensi, tetapi juga oleh konsistensi komunikasi, transparansi, koordinasi dengan pemerintah desa, dan peningkatan kesiapan tenaga kerja lokal.

SIMPULAN

PT Meares Soputan Mining telah menerapkan sistem rekrutmen yang terstruktur melalui manpower planning, penetapan persyaratan dan kualifikasi, tahapan seleksi, serta prioritas bagi tenaga kerja lokal berdasarkan wilayah dan kompetensi yang dibutuhkan. Community Relations turut berperan dalam menyampaikan informasi rekrutmen kepada pemerintah desa dan masyarakat.

Kendala utama dalam pemenuhan tenaga kerja lokal berkaitan dengan belum meratanya informasi lowongan, koordinasi yang belum dirasakan optimal oleh pemerintah desa dan masyarakat, serta perbedaan pengalaman dalam menerima informasi hasil seleksi. Selain itu, keterbatasan kompetensi dan terbatasnya kesempatan kerja turut memengaruhi harapan masyarakat terhadap rekrutmen.

Masyarakat Desa Winuri pada dasarnya mendukung keberadaan perusahaan, tetapi mengharapkan keterbukaan informasi, transparansi hasil seleksi, koordinasi yang lebih baik, kesempatan kerja yang lebih luas, dan program pengembangan kompetensi. Karena itu, peningkatan pemenuhan tenaga kerja lokal memerlukan keterpaduan antara prosedur rekrutmen perusahaan, komunikasi dengan pemerintah desa, dan kesiapan masyarakat.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada PT Meares Soputan Mining, Pemerintah Desa Winuri, seluruh informan penelitian, serta pihak-pihak yang telah memberikan kesempatan, informasi, dan dukungan selama proses penelitian dan penyusunan artikel ini.

REFERENSI

- Archi Indonesia. (2024). Profil perusahaan dan laporan keberlanjutan: PT Meares Soputan Mining (MSM) dan PT Tambang Tondano Nusajaya (TTN): Archi Indonesia—Operations.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management* (16th ed.). Kogan Page.
- Freeman, R. E., Harrison, J. S., & Zyglidopoulos, S. (2018). *Stakeholder theory: Concepts and strategies*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781108539500>
- Haile, N. Z., Huluka, A. T., & Beyene, A. B. (2024). Analysis of the factors influencing local employment in the mining sector in the Benishangul-Gumuz Regional State of Ethiopia. *Scientific African*, 26, Article e02364. <https://doi.org/10.1016/j.sciaf.2024.e02364>
- Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral Republik Indonesia. (2016). Peraturan Menteri ESDM Nomor 41 Tahun 2016 tentang pengembangan dan pemberdayaan masyarakat pada kegiatan usaha pertambangan mineral dan batubara. <https://jdih.esdm.go.id/peraturan/Permen%20ESDM%2041%20Tahun%202016.pdf>
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook* (3rd ed.). SAGE Publications.
- Putra, I. W. P. (2021). Efektivitas perekrutan tenaga kerja lokal dari perspektif economic analysis of law. *Jurnal Komunikasi Hukum*, 7(2), 559–569. <https://doi.org/10.23887/jkh.v7i2.37988>

- Sobari, M., & Rony, Z. T. (2025). Sistem rekrutmen, seleksi, kompetensi dan pelatihan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mencapai keunggulan kompetitif (systemic literature review). *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Digital*, 3(1), 10–20. <https://doi.org/10.38035/jmpd.v3i1.288>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif, dan konstruktif*. Alfabeta.
- Thiono, V. F., Kojo, C., & Lintong, D. C. A. (2025). Penilaian sistem rekrutmen dan penempatan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Hotel Banggai Monondok di Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal EMBA*, 13(4), 96–104. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i04.64360>
- Caron, J., Asselin, H., & Beaudoin, J.-M. (2020). Indigenous employees' perceptions of the strategies used by mining employers to promote their recruitment, integration and retention. *Resources Policy*, 68, Article 101793. <https://doi.org/10.1016/j.resourpol.2020.101793>
- Corporate social responsibility programs in mining areas: Insights from stakeholder groups in Indonesia. (2024). <https://doi.org/10.1080/23311886.2024.2357675>