



## **Efektivitas Rekrutmen Pegawai di SPBU Coco Pertamina Retail Medan**

### ***Effectiveness of Employee Recruitment at Coco Spbu Pertamina Retail Medan***

**Yusmaniar Kurniawati Sirait, Abdul Kadir, & Baby Mashito\***

Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Medan Area, Indonesia

#### **Abstrak**

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh dari kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu aspek untuk mensukseskan perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu permasalahan dalam hal ini bagaimana sistem rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan apakah akan mempromosikan sebagian besar pegawai dari dalam organisasi ataukah mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang. Selain itu perihal apakah penekanannya pada sekedar mengisi lowongan saja atau pengangkatan untuk tujuan jangka panjang. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui efektivitas rekrutmen pegawai di SPBU COCO Pertamina Retail Medan. Adapun kriteria atau indikator dari pada efektivitas Tangkilisan, (2005:141) yakni diantaranya, Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas), Kepuasan Kerja, Tanggung Jawab. Penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kualitatif yang mana penulis melakukan teknik wawancara. Berdasarkan Hasil Dari Penelitian Yang Telah Dikemukakan, Maka Penulis Dapat Menarik Kesimpulan Secara Garis Besar bahwa, Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail Medan Cukup Efektif

**Kata Kunci: Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail Medan**

#### **Abstract**

Human resources become the most important part in the survival of a company. Human resources are the most valuable investment and the ultimate foundation of a company's survival. One aspect to the success of the company can be seen from the policy of the leader of a problem in this case how the recruitment system established by the company whether to promote most of the employees from within the organization or lift from the outside to fill the void at all levels. In addition, whether the emphasis is on just filling vacancies or appointments for long-term purposes. The purpose of this study to determine the effectiveness of employee recruitment at gas stations COCO Pertamina Retail Medan. The criterion or indicator of the effectiveness of Tangkilisan, (2005: 141), among others, Target Achievement, Adaptation Capacity (Flexibility), Job Satisfaction, Responsibility. This research is in the form of descriptive qualitative research which the writer do interview technique. Based on Results Of Research That Has Been Spoken, Then Writers Can Draw Conclusions Outline that, Effectiveness Recruitment Staff at Gas Station COCO Pertamina Retail Medan Quite Effective.

**Keywords: Effectiveness of Employee Recruitment at SPBU COCO Pertamina Retail Medan**

**How to Cite:** Sirait, Y.K. Kadir, A. & Batubara, B.M. (2021). Efektivitas Rekrutmen Pegawai di SPBU Coco Pertamina Retail Medan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik, Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 3(1) 2021: 53-58,



## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi bagian paling penting dalam kelangsungan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan investasi paling berharga dan pondasi paling kokoh dari kelangsungan suatu perusahaan. Salah satu aspek untuk mensukseskan perusahaan dapat dilihat dari kebijakan pemimpin suatu permasalahan dalam hal ini bagaimana sistem rekrutmen yang ditetapkan oleh perusahaan apakah akan mempromosikan sebagian besar pegawai dari dalam organisasi ataukah mengangkat dari luar guna mengisi kekosongan pada semua jenjang. Tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar yang sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber agar menghasilkan kualitas yang baik. (Tika dkk, 2019; Yusriadi, 2019). Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rekrutmen pegawai di SPBU COCO Pertamina Retail H.M Yamin Medan. (Azmi dkk, 2019; Ridwan dkk, 2020).

Efektivitas sebagai suatu kondisi atau keadaan dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai dengan kemampuan yang dimiliki adalah tepat, sehingga tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Menurut Martoyo, (2007:4) Efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. (Yolanda dkk, 2020; Zulianda dkk, 2020).

Menurut Fautino Cardoso Gomes, (2003:105) Rekrutmen adalah proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Manullang, (2001:7) Rekrutmen adalah pengisian setiap posisi dalam organisasi oleh individu yang paling memenuhi persyaratan, kebijakan-kebijakan penarikan tenaga harus mencerminkan suatu sikap yang positif di pihak perusahaan agar memikat pelamar-pelamar yang cakap untuk dipekerjakan. (Suyono & Abdul, 2014; Waruwu & Beby, 2016).

Menurut Soedaryono (2000 : 6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta. (Juliani & Abdul, 2016; Hardiansyah dkk, 2019).

## METODE PENELITIAN

Berdasarkan masalah yang diajukan dan menekankan pada kegiatan kepegawaian di SPBU COCO Pertamina Retail Medan, maka jenis penelitian ini berbentuk penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono, (2015:15) mengemukakan bahwa Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *pospositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data yang dilakukan secara *purposive* dan *snowba*. Teknik pengumpulan secara tianggulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi.

Penelitian ini berlokasi di SPBU COCO Pertamina Retail, Jl. H.M Yamin No.66 Kel. Sungai Kera Medan. Berdasarkan uraian diatas maka penelitian mentukan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu: penentuan informan tidak didasarkan atas strata, kedudukan, pedoman atau wilayah tetapi didasarkan adanya tujuan tertentu yang tetap

berhubung dengan permasalahan penelitian, maka peneliti dalam hal ini menggunakan informan penelitian yang terdiri atas. Informan kunci : *Business Unit Head* SPBU COCO H.M Yamin Medan, Informan Utama : Pegawai yang ada di SPBU, Informan tambahan : Calon Pegawai.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

PT. Pertamina Retail terbentuk pada tahun 2006 dengan nama sebelumnya PT. Lubricants yang mana sebagai pasang pasar pemasaran pelumas terbaik milik pertaminadan seiring dengan pesatnya pertumbuhan dan profit maka anak perusahaan PT.Pertamina Persero ini melebarkan sayap menjadi perusahaan retail mendunia dan menguasai pasar SPBU, *Bright*, Pelumas, LPG yang berkualitas dan terpercaya pada jaminan kualitas dan pelayanan.

Retail *Fuel Marketing Region Manager* I, Nurhadiya meresmikan pengoperasian SPBU *Company Owned Company Operated* (COCO) di Jalan H.M. Yamin Medan. SPBU ini adalah SPBU COCO yang keenam yang dikelola oleh PT Pertamina Retail.Nurhadiya mengatakan, penambahan SPBU COCO dimaksudkan untuk melayani masyarakat Kota Medan sehingga tidak mengalami kendala dalam penyaluran BBM serta memberikan kontribusi kepada pemerintah dan warga sekitar dalam memberikan lapangan pekerjaan.

Sementara itu, *Operation SPBU Region I Tjahyo Pihantono* menjelaskan bahwa PT Pertamina Retail mempunyai target hingga tahun 2020 akan memperluas SPBU COCO di Indonesia dengan target sebanyak 1.000 SPBU COCO.Sekretaris Camat Medan Perjuangan, Zul Ahyudi sangat mengapresiasi pengoperasian SPBU karena 50 persen karyawannya berasal dari warga sekitar. Dan logo perusahaan SPBU COCO Pertamina Retail Medan: Keberhasilan prosedur rekrutmen yang dilakukan di SPBU COCO dalam mencapai sasaran akan terlihat efektif tidaknya pelaksanaan pada tahap-tahap kegiatan pada rekrutmen. Tahap-tahap tersebut kemudian di ukur dengan empat indikator efektivitas yaitu : Pencapaian Target, Kemampuan Adaptasi, Kepuasan Kerja, Tanggung Jawab. Pencapaian Target. Adapun target rekrutmen sesuai dengan posisi dan keahliannya, disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan SPBU COCO dalam merekrut calon pegawai untuk tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Maka dengan adanya prosedur rekrutmen adakah pencapaian target khususnya pada pegawai baru.

Menurut Bapak Dedi Handoko selaku *Business Unit Head* SPBU COCO H.M Yamin Medan: “Iya ada, dengan adanya prosedur rekrutmen maka pencapaian target yang diharapkan kepada pegawai baruterhusus pramuniaga,dalam penjualan BBM dalam perbulannya minimal 15 kilo liter, maka target pada *sales* tercapai karena dalam pencapaian tersebut ada speed kerja yang wajib dijalankan oleh setiap pramuniaga”. Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Syahrul Efendi selaku Administrasi di SPBU COCO “Bonus pada pegawai baru bila mencapai target dalam masa *training* akan mendapat pemberian kontrak kerja”.

Kemampuan Adaptasi. Di SPBU COCO kemampuan beradaptasi sangatalah dibutuhkan apalagi kepada pegawai yang baru diharapkan cepat beradaptasi terhadap pekerjaannya. Menurut Bapak Dedi Handoko selaku *Business Unit Head* SPBU COCO H.M Yamin Medan : “Kami selaku pihak perusahaan memberi waktu pada pegawai baru untuk

melakukan proses adaptasi dalam jangka waktu 3 bulan. Karena beberapa element yang wajib untuk dipelajari oleh praminiaga yang *training*. Seperti pengenalan SOP pertamina way, pengenalan oktan daripada masing-masing produk dan kecakapan untuk menghadapi konsumen terlebih pada yang melakukan complain”. Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Roland Noviandi selaku pengawas BBM: “Selama dilaksanakannya *training* pada pegawai baru kami tetap memberikan gaji kepada pegawai baru.

Kepuasan Kerja. Yang menjadi fokus elemen ini adalah antara pekerjaan dan kesesuaian imbalan atau sistem insentif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada. Dan adakah pihak SPBU memberikan imbalan kepada pegawai yang berhasil melakukan pekerjaannya dengan benar. Menurut Bapak Syahrul Efendy selaku Administrasi di SPBU COCO: “Setiap pegawai *training* yang melaksanakan tugasnya dengan baik maka pihak perusahaan memberikan bonus kepada pegawai *training* dengan memberikan kontrak kerja langsung di perusahaan ini dan dapat mengisi BBM dengan gratis”. Hal ini juga disampaikan oleh Sri Devi selaku operator SPBU: “Bonus yang diberikan perusahaan pada kami ketika kami mencapai target dalam penjualan 15 kilo liter BBM per bulan , kami diberikan bonus isi minyak secara gratis 4 liter sehari selama 1 minggu.”.

Tanggung Jawab Kerja. Setiap pegawai mempunyai tanggung jawab dalam pekerjaan yang dilakukannya dan adakah sanksi yang diberikan jika pegawai lalai dalam melakukan pekerjaannya. Dan adakah tanggung jawab perusahaan terhadap pegawainya. Hal ini juga disampaikan oleh Bapak Roland Noviandi selaku Pegawai BBM: “Kepada pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaannya, misalnya ada terjadi kebakaran di SPBU sanksi langsung yang diberikan tidak ada, namun kinerja pekerja tersebut akan di evaluasi pada saat pemberian kontrak kerja”. Menurut Bapak Dedi Handoko selaku *Business Unit Head* SPBU COCO H.M yamin Medan: “Cara kami mempertahankan pegawai agar merasa betah di perusahaan kami, kami memberikan fasilitas berupa jaminan kesehatan , jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian (BPJS). Ditambah intensif pertamina way sehingga kesejahteraan pegawai yang bekerja di perusahaan adalah hal yang terutama”.

Kendala yang sering dihadapi dalam proses perekrutan di SPBU COCO Pertamina Retail Medan: Faktor internal; Kadidat (calon pegawai) yang ditetapkan tidak ada namun hanya mendekati kriteria yang dibutuhkan, Kelengkapan pegawai untuk tes penerapan SOP dilapangan seperti topi dan tas belum terpenuhi dan terkadang penerapan SOP dilapangan menimbulkan kerugian bagi operator utama yang mendampingi. Faktor Eksternal, Tingkat pengangguran, dalam hal tingkat pengangguran tinggi para pencari tenaga kerja bisa bertindak lebih selektif karena banyaknya yang melamar, Kedudukan organisasi terhadap organisasi lain, yang bergerak dibidang yang sama atau menghasilkan barang dan jasa yang sama, Proyeksi angkatan kerja pada umumnya, berkaitan dengan kondisi demografis seperti pertumbuhan penduduk, komposisi penduduk, dan sebagainya, Praktek rekrutmen oleh organisasi lain, berkaitan erat dengan nilai-nilai etika yang berlaku. Contoh konkrit yang menyalahi

etika adalah terjadinya pembajakan tenaga kerja majerialatau professional dengan iming-iming imbalan dan fasilitas yang jauh lebih baik

## **SIMPULAN**

Berdasarkan Hasil Dari Penelitian Yang Telah Dikemukakan, Maka Penulis Dapat Menarik Kesimpulan Yaitu: Pencapaian target, Dapat diketahui dengan adanya prosedur rekrutmen di SPBU COCO maka pencapaian target yang diharapkan kepada pegawai baru tekhusus pramuniaga, maka target pada sales tercapai karena dalam pencapaian tersebut ada speed kerja yang wajib dijalankan oleh setiap pramuniaga. Dan pihak SPBU memberikan bonus pada pegawai baru bila mencapai target dalam masa training akan mendapat pemberikan kontrak kerja. Kemampuan adaptasi, Pada dasarnya pihak perusahaan memberi waktu pada pegawai baru untuk melakukan proses adaptasi dalam jangka waktu 3 bulan. Karena beberapa element yang wajib untuk dipelajari oleh pramuniaga yang training. Seperti pengenalan SOP pertamina way, pengenalan dari pada masing-masing produk dan kecakapan untuk menghadapi konsumen terlebih pada yang melakukan komplain. Selama dilaksanakannya Training pada pegawai baru kami tetap memberikan gaji kepada pegawai baru.

Kepuasan kerja, Bahwa setiap pegawai training dan pegawai lama yang melaksanakan tugasnya dengan baik akan diberikan bonus oleh perusahaan. Dengan diberikan bonus diharapkan kedepannya dapat memberikan peningkatan pekerjaan yang lebih baik lagi. Dan pimpinan perusahaan bisa merasa puas terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai. Tanggung jawab, Tanggung jawab pegawai terhadap perusahaan bagi pegawai yang lalai dalam melakukan pekerjaannya, kinerja pekerja pegawai tersebut akan di evaluasi pada saat pemberian kontrak kerja. Dan tanggung jawab pihak SPBU terhadap pegawainya dapat dilihat dengan cara perusahaan mempertahankan pegawai agar merasa betah di perusahaan kami, kami memberikan fasilitas berupa jamina kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian (BPJS). Plus intensif pertamina way sehingga kesejahteraan pegawai yang bekerja di perusahaan adalah hal yang terutama.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Azmi, A., Isnaini, I., & Kusmanto, H. (2019). Efektivitas Peran Mukim Dalam Sistem Pemerintahan di Kabupaten Aceh Singkil. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 1(1), 11-21
- Faustino Cardoso Gomes. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gibson, James L, Jhon M, Ivancevich, dkk, 1992. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta Banipura Aksara
- Hardiansyah, M. Nasution, M.A. & Matondang, A. (2019). Efektivitas Pelayanan Perangkat Desa oleh Kepemimpinan Kepala Desa (Datuk Penghulu) Tahun 2017. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 1-5.
- Ivancevich, Robert, Michael. 2005 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga. Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Juliani, & Abdul K., (2016). Pengaruh Sistem Komputerisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Di Sekolah Tinggi Penyuluhan Pertanian (STPP) Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (2): 175-188
- Meningkatkan Kualitas Pendidikan di TK Dewantara Titi Kuning Kecamatan Medan Johor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, 2(1) 2020: 1-6,
- Pemerintahan, Administrasi Publik dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM), 2(1) 2020: 60-67,
- Pimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kerja Karyawan Di PT. Pelabuhan Indonesia I. *Jurnal Ilmu*

**Yusmaniar Kurniawati Sirait, Abdul Kadir, & Baby Mashito**, Efektivitas Rekrutmen Pegawai di SPBU  
Coco Pertamina Retail Medan

- Ridwan, R., Kusmanto, H., Warjio, W., & Kadir, A. (2020). Efektivitas Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima di Pasar Peureulak Gampong Keude Kabupaten Aceh Timur. *Strukturasi: Jurnal Ilmiah Magister Administrasi Publik*, 2(1), 39-47
- Siagian, Sondang P, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara, Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suyono, & Abdul K., (2014), Fungsi Pengelolaan Arsip Dalam Rangka Meningkatkan Efektivitas Kerja Pada Balai Pengelolaan Hutan Mangrove Wilayah II, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 2 (2): 101-106.
- Tika, E.D. Ritonga, S. & Dewi, R. (2019). Efektivitas Kinerja Klinik Pratama Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Dalam Merehabilitasi Rawat Jalan Pecandu Narkotika. *PERSPEKTIF*, 8 (1): 27-31.
- Waruwu, H., & Beby M., (2016). Efektivitas Pelayanan Paspor Pada Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, *Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 4 (1): 43-51
- Yolanda, H. Hendra, Y. & Matondang, A. (2020). Strategi Downward Communication
- Yusriadi. (2019). The Effectiveness of the Sale and Purchase Agreement for Online Business People in Bone Regency. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 1 (3): 177-181.
- Zulianda, W. Muda, I. & Jamil, B. (2020). Efektivitas Pelaksanaan Kurikulum untuk