

**EFEKTIVITAS REKRUTMEN PEGAWAI DI SPBU COCO
PERTAMINA RETAIL MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

YUSMANIAR KURNIAWATI SIRAIT

14.852.0027



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

LEMBAR PENGESAHAN

Judul skripsi : Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina
Retail Medan

Nama : Yusmaniar Kurniawati Sirait

Npm : 14.852.0027


Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik

Jurusan : Administrasi Publik

Disetujui Oleh :

Pembimbing I

Pembimbing II

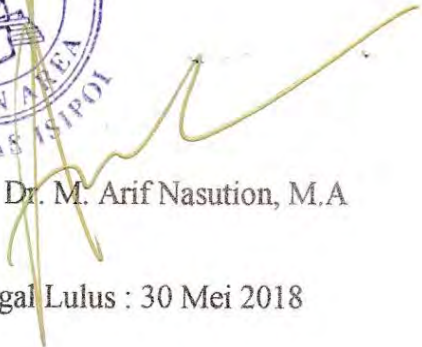

Dr. Abdul Kadir, SH, M.Si



Beby Mashito BB, S.Sos, MAP

Dekan FISIPOL

Ka. Ilmu Administrasi Publik




Prof. Dr. M. Arif Nasution, M.A


Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd

Tanggal Lulus : 30 Mei 2018

UNIVERSITAS MEDAN AREA

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian tertentu dalam penulisan skripsi saya kutip dari karya ilmiah orang lain telah dituliskan sumber secara jelas dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah. Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 30 Mei 2018



Yusmaniar kurniawati Sirait

14.852.0027

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. Kendala yang sering dihadapi dalam proses perekrutan misalnya, kandidat (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 mengawasi. Setelah melihat hasil pemaparan diatas akan dikemukakan saran yang diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dalam prosedur rekrutmen pegawai misalnya Proses rekrutmen yang sudah ada dipertahankan, bahkan bila perlu ditingkatkan agar lebih baik lagi. Diantaranya dalam pengumuman lowongan tenaga kerja sebaiknya jangan hanya menggunakan media sosial saja tetapi mencoba memakai media cetak atau selebaran agar banyak orang yang mengetahuinya. Sehingga pelamar pun semakin banyak dan semakin banyak pula pilihan dalam menentukan yang terbaik.

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. Constraints are often faced in the process of recruitment of the missions, candidate (prospective employees) that are set no but only close to the required criteria, Completeness of employees to test the application of SOP field such as hats and bags have not been met and sometimes the application of SOP in the field cause losses for major operators who supervise . After seeing the results of the above exposure will be presented suggestions that are expected to be considered in recruitment procedures such as the existing recruitment process is maintained, even if necessary improved for better. Among them in the announcement of job vacancy should not only use social media but try to use print media or flyers so many people who know it. So the applicants are more and more and more choices in determining the best.

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

KATA PENGANTAR

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan Puji dan Syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya yang senantiasa melindungi dan membimbing penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail Medan(studi kasus di SPBU COCO H.M Yamin Medan)”** dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai karya tulis untuk memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan program sarjana (S-1) jurusan Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.

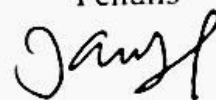
Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak terwujud apabila tidak mendapat dorongan dan bimbingan dari berbagai pihak, yang terkait secara langsung maupun tidak langsung. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang Tua saya yang senantiasa memberikan dorongan dan do'a yang tiada henti serta dukungan moril dan materi kepada saya
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Bapak Prof. Dr. M. Arif Nasution, MA selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
4. Bapak Dr. Abdul Kadir, SH. M.Si selaku dosen pembimbing satu saya yang dengan sabar telah membimbing saya serta memberikan masukan-masukan

5. Ibu Beby Masitho Batubara, S.Sos, MAP selaku dosen pembimbing dua saya yang dengan sabar telah membimbing saya serta memberikan masukan-masukan yang berguna bagi saya
6. Ibu Dra. Hj. Rosmala Dewi, MPd selaku ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara
7. Seluruh dosen dan staf pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area
8. Kepada abang kandung saya Binsar Yunus Herdianton sirait S.T, dan adik kandung saya Darman Anugrah Sirait, serta para sahabat saya Ulfi Syafitri, Ayu lestari, Rizka Dwi Putri, Hestita Barus, Nur Fitriani, Devi Armayani, dan teman-teman se-Almamater stambuk 2014 yang senantiasa membantu dan memberi semangat kepada penulis untuk menyelesaikan skripsinya.

Akhir kata penulis menyadari masih banyak yang perlu dibenahi dalam penyusunan skripsi ini. Tiada manusia yang sempurna, begitu juga dengan apa yang dihasilkannya. Oleh karena itu segala kritik dan saran dari semua pihak yang terkait yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Medan, 30 Mei 2018
Penulis



Yusmaniar kurniawati Sirait
(NPM : 14.852.0027)

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
RIWAYAT HIDUP	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	3
1.3 Perumusan Masalah	3
1.4 Tujuan Penelitian	3
1.5 Manfaat Penelitian	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Deskripsi Teori.....	5
2.1.1 Pengertian Efektivitas	5
2.1.2 Pengertian Rekrutmen	11
2.1.3 Pengertian Pegawai	25
2.2 Penelitian Yang Relevan	26
2.3 Kerangka Pemikiran	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Jenis Penelitian.....	29
3.2 Sifat Penelitian	29
3.3 Lokasi Dan Waktu Penelitian	30
3.3.1. Lokasi	30
3.3.2. Waktu Penelitian	30
3.4 Informan Penelitian.....	31
3.5 Sumber Data.....	32
3.6 Teknik Pengumpulan Data	33
3.7 Teknik Analisa Data.....	34
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	36
4.1 Sejarah SPBU COCO Pertamina Retail	36
4.1.1 Visi, Misi Dan Tata Nilai	37
4.1.2 SOP Pertamina	38
4.2 Struktur Organisasi	39
4.3 Jumlah Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail.....	39
4.4 Tugas Pegawai SPBU COCO	40
4.5 Pelaksanaan Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO	46
4.6 Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO	48
4.7 Kendala Yang Di Hadapi Dalam Perekrutan	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	55
5.1 Simpulan	55
5.2 Saran.....	58
DAFTAR PUSTAKA	59
DAFTAR WAWANCARA.....	63
LAMPIRAN.....	65

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1 Jadwal Penelitian.....	30
Tabel 2. Daftar Pegawai Tahun 2017.....	40



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1. Kerangka Pemikiran	28
Gambar 2. Struktur Organisasi Tahun 2017	39



DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran Gambar 1. Organisasi Keadaan Darurat SPBU COCO H.M Yamin	
.....	66
Lampiran Gambar 2. Wawancara Kepada Kepala <i>Business Unit Head</i> SPBU COCO H.M Yamin	67
Lampiran Gambar 3. Wawancara Kepada Salah Satu Pegawai Di SPBU COCO H.M Yamin	67
Lampiran Gambar 4. Pegawai Di SPBU COCO H. M Yamin	68
Lampiran Gambar 5. Sesudah Melaksanakan Wawancara Di SPBU COCO H.M Yamin	68
Lampiran Tabel 6. Daftar Pegawai Yang Naik Jabatan 2017 Di SPBU COCO H.M Yamin	69
Lampiran Tabel 7. Daftar Pegawai Baru 2017 Di SPBU COCO H. M Yamin	
.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1 Latar Belakang

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. Pondasi atau kontribusi lainnya seperti fasilitas dan sistem itu bisa saja sama dengan perusahaan yang lain, namun ketika berbicara mengenai sumber daya manusia, hal ini menjadi sesuatu yang unik, spesial, dan memiliki *qualified* yang membedakan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Potensi dan analisa seorang individu yang berkualitas tidak akan sempurna apabila tidak dibangun dengan semangat kebersamaan dan kekeluargaan antar semua karyawan. Kesuksesan suatu perusahaan tidak dibangun oleh *one man show* tapi dibangun dan diraih oleh super team yang hangat dan harmonis.

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.

SPBU COCO (*Corporate Owned Corporate Operated*) merupakan anak Perusahaan PT Pertamina (Persero) yang bergerak di bidang usaha retail produk Pertamina. Dalam pengembangan usahanya, Perusahaan melakukan penilaian kebutuhan dan kapabilitas tenaga kerja dengan mengacu kepada kebutuhan organisasi, Berdasarkan kebutuhan tersebut, Perusahaan memastikan kebutuhan tenaga kerja di masing-masing fungsi disesuaikan kebutuhan terhadap waktu, jumlah, dan jabatan termasuk di dalamnya kriteria, golongan atau posisi dan kapasitas atau jumlah orang sesuai dengan kebutuhan Perusahaan secara efektif dan efisien.

Rekrutmen merupakan proses mencari atau menemukan, menarik para pelamar untuk dipekerjakan oleh perusahaan. Tujuan rekrutmen yaitu menerima pelamar yang sesuai kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber agar menghasilkan kualitas yang baik. Setelah suatu perusahaan mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancang pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen sumber daya manusia adalah mengisi jabatan dengan sumber daya manusia yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu. Pengisian jabatan-jabatan dengan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan dan keahlian serta sikap mental yang sesuai dengan persyaratan yang ditentukan termasuk salah satu kunci keberhasilan usaha. Dengan sumber daya manusia yang dapat menjalankan berbagai fungsinya akan menghasilkan kinerja perusahaan yang memberikan manfaat bagi perusahaan, masyarakat dan para karyawan itu sendiri. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang khusus mendapatkan calon-calon pegawai untuk kemudian

diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan salah satunya melalui *recruitment*.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang rekrutmen pegawai di SPBU COCO Pertamina Retail H.M Yamin Medan. Dan menuangkannya dalam sebuah tulisan yang berjudul “**Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Pertamina Retail Medan**”

1.1 Fokus Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis hanya memfokuskan penelitiannya terhadap bagaimana rekrutmen pegawai operator di SPBU COCO Pertamina Retail H.M Yamin Medan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang tersebut maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana efektivitas pelaksanaan rekrutmen Pegawai di SPBU COCO Pertamina Retail?
2. Kendala apa yang dihadapi dalam pelaksanaan perekrutan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Bertujuan mengetahui bagaimana pelaksanaan prosedur rekrutmen pegawai di SPBU COCO Pertamina Retail
2. Syarat memperoleh gelar sarjana (S-1) Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Medan Area

1. 4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan tentang rekrutmen pegawai yang ada di SPBU
COCO Pertamina Retail

2. Bagi Perusahaan

Memberi saran dan kritik yang membangun bagi perusahaan terhadap
kekurangan proses-proses perekrutan pegawai yang dilakukan
perusahaan sehingga dapat dijadikan perbaikan di masa yang akan
datang demi kelancaran kegiatan yang dilakukan perusahaan tersebut.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Deskripsi Teori

2.1.1 Pengertian Efektivitas

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.

Menurut Siagian, (2010:4) Jika hasilkegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektifitasnya.

Menurut Khairul Umam, (2010:229) Secara etimologis, kata efektif serig diartikan sebagai mancapai sasaran yang diinginkan (*producing desired result*), berdampak menyenangkan (*having a pleasing effect*), bersifat aktual, nyata (*actual and real*)

Menurut Jhon, Robert, Michel (2005:27) .“*effect*” merupakan perilaku atau reaksi dari seseorang yang sedang diamati. individu yang sedang diamati

kemungkinan besar akan bereaksi dengan cara yang tidak umum karena mereka merasa diamati atau turut serta dalam suatu eksperimen.

Menurut Hendyat Soetopo (2012:51). Keefektifan adalah ketetapan sasaran dari suatu proses yang berlangsung untuk tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Falih Suahedi (2010:108). Efektifitas yakni perbandingan produktivitas dengan target, rencana ataupun suatu tolak ukur.

Menurut Gibson, invancevich, dan donnelly dalam bukunya Organisasi (1985:27) mengatakan bahwa keefektifan adalah peniaian yang kita buat sehubungan dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi. Makin dekat prestasi mereka terhadap prestasi yang diharapkan, makin efektif kita menilai mereka.

Menurut Mahsun, (2006:182) efektivitas (hasil guna) merupakan hubungan antara keluaran dengan tujuan atau sasaran yang harus dicapai. Pengertian efektivitas ini pada dasarnya berhubungan dengan pencapaian tujuan atau target kebijakan. Kegiatan operasional dikatakan efektif apabila proses kegiatan tersebut mencapai tujuan dan sasaran akhir kebijakan (*spending wisely*).

Menurut Gibson, Donnely dan Ivancevich konsep efektivitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Dua pendekatan tersebut antara lain : Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektivitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan. Sedangkan dalam teori sistem, organisasi dipandang sebagai suatu unsur dari sejumlah unsur yang saling berhubungan dan saling tergantung satu sama lain. Arus masukan (*input*) dan keluaran (*output*) merupakan

titik tolak dalam uraian organisasi. Dengan kata lain yang lebih sederhana, organisasi mengambil sumber (*input*) dari sistem yang lebih luas (lingkungan), memproses sumber ini dan mengembalikannya dalam bentuk yang sudah dirubah (*output*).

Gibson menyimpulkan kriteria efektivitas suatu organisasi dalam lima indikator yaitu :

1. Produksi (*production*)

Menggambarkan kemampuan organisasi untuk memproduksi jumlah dan mutu output yang sesuai dengan permintaan lingkungan, ukuran ini berhubungan secara langsung dengan output yang dikonsumsi oleh pelanggan organisasi

2. Efisiensi (*Efficiency*)

Sebagai angka perbandingan antara *output* dan *input*, perbandingan antara keuntungan dan biaya atau dengan output dengan waktu merupakan bentuk umum dari ukuran ini.

3. Kepuasan dan Semangat Kerja

Menunjukkan sampai seberapa jauh organisasi memenuhi kebutuhan para pegawai / masyarakat.

4. Kemampuan Menyesuaikan Diri

Sampai seberapa jauh organisasi dapat menanggapi perubahan intern dan ekstern. Kriteria ini berhubungan dengan kemampuan manajemen untuk menduga adanya perubahan dalam lingkungan maupun dalam organisasi itu sendiri.

5. Perkembangan

Usaha pengembangan yang biasa adalah program pelatihan atau sosialisasi bagi tenaga manajemen/ masyarakat dan non manajemen. Tetapi sekarang ini pengembangan organisasi telah bertambah banyak macamnya dan meliputi sejumlah pendekatan psikologi dan sosiologi.

Menurut Agris (Tangkilisan, 2005:68) berpendapat bahwa efektivitas organisasi adalah keseimbangan atau pendekatan secara optimal pada pencapaian tujuan, kemampuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

Menurut Sharma (Tangkilisan 2005:64) memberikan kriteria atau ukuran efektivitas organisasi yang menyangkut faktor internal organisasi dan faktor eksternal organisasi antara lain :

1. Produktivitas organisasi atau *output*
2. Efektivitas organisasi dalam bentuk keberhasilannya menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan di dalam dan di luar organisasi.
3. Tidak adanya ketegangan di dalam organisasi atau hambatan-hambatan konflik diantara bagian-bagian organisasi.

Adapun kriteria atau indikator dari pada efektivitas (Tangkilisan, 2005:141) yakni diantaranya sebagai berikut :

1. Pencapaian Target

Maksud dari pencapaian target disini diartikan sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini dapat

dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

2. Kemampuan Adaptasi (Fleksibilitas)

Keberhasilan suatu organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi dan luar organisasi.

3. Kepuasan Kerja

Suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh anggota organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. 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.

4. Tanggung Jawab

Organisasi dapat melakukan mandat yang telah diembannya sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

Terdapat beberapa indikator efektivitas kerja. Menurut Hasibuan (2003:105), efektivitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi sehingga dapat menimbulkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan pemanfaatan waktu dan peningkatan sumberdaya manusia.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawannya dapat ditingkatkan. Oleh Karena itu, suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawannya memiliki moral kerja yang tinggi.

2. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.

3. Pemanfaatan Waktu

Setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

4. Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia

Diperlukan guna mewujudkan hasil yang diharapkan oleh setiap perusahaan. Setiap karyawan sudah sepatutnya diarahkan untuk lebih meningkatkan efektifitas kerja mereka melalui berbagai tahapan usaha secara maksimal. Sehingga dengan demikian pemanfaatan sumber

daya manusia akan lebih berpotensi dan lebih mendukung keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pemaparan mengenai efektivitas di atas dapat disimpulkan bahwa efektivitas adalah tingkat seberapa jauh keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia.

2.1.2. Pengertian Rekrutmen

Rekrutmen merupakan salah satu fungsi MSDM pada aspek pengadaan tenaga kerja yang khusus mendapatkan calon-calon karyawan untuk kemudian diseleksi mana yang paling baik dan paling sesuai dengan persyaratan yang diperlukan, salah satunya adalah melalui proses rekrutmen. Kesemuanya ini menjadi tugas dan tanggung jawab utama dari departemen SDM. Kualitas sumber Daya Manusia perusahaan tergantung pada kualitas suatu proses rekrutmen. Secara umum pengertian rekrutmen adalah proses pengumpulan pemegang jabatan yang sesuai dengan rencana karyawan untuk menduduki suatu jabatan tertentu dalam fungsi pekerjaan (*employee function*). Pada dasarnya perusahaan pasti memiliki tujuan agar usaha yang di jalani terus mengalami kemajuan dan perkembangan maka dari itu, usaha yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut adalah memiliki sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan keahlian di bidangnya.

Menurut Hasibuan, (2007:40) rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan

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.

Menurut Martoyo, (2007:19) Rekrutmen adalah upaya untuk memperoleh jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja yang dibutuhkan guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Henry Simamora (2010:28) Rekrutmen (*Recruitment*) adalah serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian.

Menurut Sondang Siagian (2009:102) adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang tepat untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi

Menurut Moekijat (2004:17) adalah suatu proses untuk menemukan dan menentukan sumber-sumber tenaga kerja yang berpotensi yang diperlukan perusahaan dan mencari calon karyawan dari sumbernya.

Menurut Malaya Hasibuan (2009:40) penarikan (*Recruitment*) adalah masalah penting dalam pengadaan tenaga kerja jika penarikan berhasil artinya banyak pelamar yang memasukkan lamaran lamarannya, peluang untuk

mendapatkan karyawan yang baik terbuka lebar, karena perusahaan dapat memilih terbaik dari yang baik

Menurut Faustino Cardoso Gomes (2003:105) adalah merupakan suatu proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk di pekerjaan dalam dan oleh suatu organisasi. Maksud rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang di anegap memenuhi standart kualifikasi organisasi. Proses rekrutmen berlangsung mulai dari saat mencari pelamar hingga pengajuan lamaran oleh pelamar.

Menurut Marwansyah, (2012:106) Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang atau pelamar yang mempunyai minat dan kualifikasi yang tepat untuk mengisi posisi atau jabatan tertentu

Menurut Mondy, (2008:132) Rekrutmen adalah proses menarik orang-orang pada waktu yang tepat, dalam jumlah yang cukup, dan dengan persyaratan yang layak, untuk mengisi lowongan dalam organisasi.

Menurut Rivai, dan Sagala, (2009:148). Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan

Menurut Nurmansyah, (2011:71) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Terjadinya lowongan jabatan itu disebabkan oleh beberapa hal yaitu Nurmansyah, (2011:71):

1. Ada karyawan yang dipindahkan
2. Berhenti atas kemauan sendiri
3. Berhenti atas keputusan perusahaan
4. Pensiun
5. Meninggal dunia
6. Perluasan usaha
7. Penyesuaian organisasi

Rivai dan Sagala, (2009:150) Tujuan diadakannya rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan dari berbagai sumber pelamar, sehingga akan memungkinkan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dan terbaik

Rekrutmen merupakan hal yang penting dalam pengadaan tenaga kerja. Rekrutmen dapat dikatakan berhasil, maka akan banyak berdatangan para pelamar yang memasukkan lamarannya ke perusahaan tersebut, sehingga peluang perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang baik dan bermutu semakin besar. Tujuan rekrutmen adalah :

1. Rekrutmen sebagai alat keadilan sosial
2. Rekrutmen sebagai teknik untuk memaksimalkan efisiensi.
3. Rekrutmen sebagai strategi responsivitas politik

Tujuan-tujuan pasca pengangkatan perlu pula dipikirkan. Tujuan lain adalah bahwa upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek yakni citra umum organisasi harus menanjak dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah

mempunyai kesan positif terhadap organisasi dan produknya. Kendala-kendala dalam rekrutmen diantaranya :

1. Faktor-faktor organisasi.

Adanya berbagai kebijaksanaan yang ditetapkan dan diberlakukan dalam suatu organisasi dimaksudkan agar organisasi yang bersangkutan semakin mampu mencapai tujuan dan sasarannya sehingga bisa saja kebijaksanaan tersebut membatasi ruang gerak pencari tenaga kerja baru

2. Kebiasaan para pencari kerja.

Karena beberapa faktor seperti latar belakang pendidikan dan pengalaman, para pencari kerja tersebut dalam melaksanakan rekrutmen mungkin saja mempunyai kebiasaan-kebiasaan tertentu yang tentunya adasegi positif yaitu proses rekrutmen dapat berjalan relatif cepat berkat pengalaman dan pengetahuannya maupun negatifnya yaitu kecenderungan melakukan kesalahan yang sama dan sikap pandang enteng terhadap tugasnya.

3. Faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan organisasi bergerak.

Tidak bisa diabaikan apa yang terjadi disekitar organisasi, artinya faktor-faktor eksternal atau lingkungan harus selalu mendapat perhatian, yaitu :

- a. Tingkat pengangguran, dalam hal ini ketika tingkat pengangguran tinggi maka perekrut harus bisa bertindak lebih selektif karena bisa saja banyak pelamar yang melebihi

ketentuan organisasi sebaliknya tingkat pengangguran sangat rendah maka pencari tenaga kerja tidak dapat jual mahal kepada pelamar.

- b. Kedudukan organisasi pencari tenaga kerja, dalam hal ini yang mempunyai kedudukan tinggi akan membuat para pelamar merasa senang akan berada pada organisasi tersebut.
- c. Langkah tidaknya keahlian, dalam hal ini terpengaruh oleh semakin beranekaragamnya keahlian dan keterampilan menuntut organisasi tersebut merekrut tenaga yang pada dasarnya sangat terbatas sehingga tidak jarang sebuah organisasi merubah kebijaksanaan.
- d. Peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, peraturan yang harus ditaati dan tidak bisa diganggu gugat lagi.
- e. Peraktek rekrutmen oleh organisasi lain, terjadinya praktek-praktek melanggar norma etika dalam sebuah organisasi
- f. Tuntutan tugas yang kelak akan dikerjakan oleh para pekerja baru itu, dalam hal ini para pekerja biasanya dihadapkan pada keadaan dimana mencari tenaga kerja yang sudah berpengalaman lebih sulit dari pada mencari tenaga kerja yang baru saja lulus (Sondang P Siagian,1996 : 104 -111).

Perekrutan dilaksanakan dalam suatu organisasi karena kemungkinan adanya lowongan atau formasi dengan beraneka alasan. Menurut Ambar T. Sulistiyani alasan diadakan rekrutmen diantaranya :

- a. Berdirinya organisasi baru
- b. Adanya perluasan kegiatan organisasi
- c. Terciptanya pegawai-pegawai dan kegiatan-kegiatan baru
- d. Adanya pegawai yang pindah keorganisasi lain
- e. Adanya pegawai yang berhenti, baik dengan hormat maupun tidak dengan hormat sebagai tindakan punitif
- f. Adanya pegawai yang berhenti karena memasuki usia pensiun
- g. Adanya pegawai yang meninggal dunia. (Ambar T. Sulistiyani, 2002 : 140)

Seiring dengan perkembangan jaman dan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang mana menuntut sebuah organisasi maupun instansi pemerintah mempunyai tenaga kerja ahli dibidang tersebut. Sehingga dibukalah formasi baru untuk mengisi jabatan tersebut sehingga instansi tersebut juga bisa mengikuti perkembangan teknologi yang selalu dan terus berkembang. Dasar-dasar program rekrutmen yang baik mencakup faktor-faktor berikut :

- a. Program rekrutmen memikat banyak pelamar yang memenuhi syarat.
- b. Program rekrutmen tidak pernah mengkompromikan standart seleksi.
- c. Belangsung atas dasar berkesinambungan
- d. Program rekrutmen itu kreatif. Imajinatif, inovatif. (Ambar T. Sulistiyani, 2002 :140)

Teori rekrutmen menurut Henry Simamora (2003:43) yaitu:

1. Rekrutmen sexing di berlakukan seolah-olah sebagai suatu proses satuarah (*one-way process*) yaitu sesuatu yang di lakukan perusahaan untukmencari karyawan, pendekatan ini di sebut teori rekrutmen "pencarian"(*prospecting theorinof recruitment*).
2. Calon pegawai dan manajer mencari organisasi bagaimana halnyaorganisasi mencari mereka, pandangan ini di sebut dengan teori rekrutmen"pasangan " (*matching teori of recruitment*).

Adanya lowongan pekerjaan dalam suatu perusahaan, bukan berarti dengan sendirinya akan ada calon-calon pelamar untuk pekerjaan tersebut. Dalam proses penarikan tenaga kerja, prioritas utama dititikberatkan pada orientasi Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan pertimbangan dan kebijakan yang diambil. Adapun metode yang digunakan dalam perekrutan tenaga kerja menurut pendapat Faustino Cardoso Gomes (2003 : 111-113) menyatakan ada dua macam metode dalam proses perekrutan tenga kerja yaitu :

1. Sentralisasi

Perekrutan dengan metode ini sering dipakai karena lebih efesien bila digunakan pada perusahaan yang mempunyai banyak pekerja. Jika perekrutan sentralisasi instansi suatu perusahaan yang mengelola sumber daya manusia akan bertanggung jawab untuk meminta para manajer memperkirakan secara periodik mengenai jumlah dan tipe para pekerja baru yang dibutuhkan dimasa yang

akan datang. Oleh karena itu, instansi manajemen sumber daya manusia pada tingkat pusat akan mengeluarkan pengumuman perihal lowongan kerja yang tersedia, dimana setiap pengumuman tentang lowongan pekerjaan tersebut harus informasi seperti ini :

- a. Jenis pekerjaan, klasifikasi pekerjaan dan besarnya gaji
- b. Lokasi tugas
- c. Gambaran dan kewajiban kerja
- d. Kualifikasi minimal
- e. Tanggal mulai kerja
- f. Prosedur pelamaran
- g. Tanggal penutupan

2. Desentralisasikan

Perekrutan yang di desentralisasikan biasanya terjadi di instansi atau perusahaan-perusahaan kecil, yang kebutuhan rekrutmen terbatas. Perekrutan dengan cara ini selalu dipakai untuk posisi khas professional, ilmiah atau administratif bagi suatu instansi atau perusahaan tertentu. Instansi tersebut biasanya lebih memilih perekrutan yang di desentralisasikan karena mereka secara langsung mengendalikan proses rekrutmen. Hanya saja kelemahan para impinan tingkat pusat akan kehilangan kendali mengenairekrutmen tersebut dijalankan sesuai perundang-undangan yang sudah ditetapkan atau tidak.

Sependapat juga dengan pendapat A. W. Widjaja (1986 :48) bahwa metode rekrutmen ada dua beserta kelemahan dan keuntungannya, yaitu :

1. Sistem Sentralisasi

- a. Keuntungannya, adanya norma yang sama, cara penerimaan yang seragam dan dapat dijamin mutu pegawai.
- b. Kelemahannya, sangat sulit dilaksanakan berhubung dengan luasnya wilayah dan masih sulitnya perhubungan.

2. Sistem Desentralisasi

- a. Keuntungannya dapat melaksanakan pengandaan pegawai baru dengan cepat.
- b. Kelemahannya tidak terdapat keseragaman dalam cara penerimaan, kemungkinan penentuan norma yang berbeda yang mungkin tidak menjamin mutu pegawai.

Sedangkan menurut Ambar T. Sulistiyani (2002:145) menambahkan metode rekrutmen yaitu, metode Name Request yaitu kombinasi antara politik dan pelayanan yang melibatkan nilai respon politik dan efisiensi pengelolaan. Seperti perekrutan berdasarkan pada kebutuhan instansi dalam suatu instansi. Para pegawai yang terpilih meminta birokrat tertentu untuk melihat apakah seorang sesuai dengan kualifikasi tertentu. Selanjutnya mereka akan dinasehati oleh birokrat khususnya lowongan-lowongan jabatan profesional dan administratif. Mengisi posisi yang lowong dengan calon dari dalam memiliki banyak keuntungan. Pertama, sebenarnya tidak ada penggantian untuk mengetahui kekuatan dan kelemahan seorang calon. Karenanya seringkali lebih aman untuk mempromosikan karyawan dari dalam. Calon dari dalam lebih berkomitmen

kepada perusahaan kandidat dan lebih sedikit pelatihan dari pada kandidat dari luar.

Sumber-sumber rekrutmen sumber internal meliputi karyawan yang ada sekarang yang dapat dicalonkan untuk dipromosikan, dipindahtugaskan atau diretasi tugasnya, serta mantan karyawan yang bisa dikaryakan dipanggil kembali. Dan untuk melakukan rekrutmen internal kegiatan yang populer dan banyak digunakan diantaranya adalah Nawawi, (2000:175) :

1. Rencana Suksesi

Merupakan kegiatan yang difokuskan pada usaha mempersiapkan pekerja untuk mengisi posisi-posisi eksekutif. Program yang sangat strategis bagi sebuah organisasi/perusahaan, ini pada umumnya diselenggarakan secara informal. Untuk itu perlu dilakukan identifikasi para pekerja untuk mendapatkan yang memiliki potensi tinggi. Pekerja itu diberi kesempatan memperoleh kesempatan setingkat eksekutif, baik sebagai pelatihan atau melalui pengalaman langsung yang berdampak untuk pengembangan karier, maupun untuk menguji kemampuannya sebelum menempati posisi penting dilingkungan organisasi/perusahaan.

2. Penawaran Terbuka Untuk Satu Jabatan (*Job Posting*)

Merupakan sistem mencari pekerja yang berkemampuan tinggi untuk mengisi jabatan yang kosong, dengan memberikan kesempatan pada semua pekerja yang berminat. Semua pekerja yang berminat untuk

mengisi jabatan untuk menyampaikan permohonan untuk mengikuti seleksi intern. Cara ini baik untuk mengisi kekosongan eksekutif tingkat bawah, guna menghindari penempatan yang bersifat subyektif.

3. Perbantuan Pekerja

Rekrutmen internal dapat dilakukan melalui perbantuan pekerja untuk suatu jabatan dari unit kerja lain (pekerja yang ada). Kemudian setelah selang beberapa waktu lamanya apabila pekerja yang diperbantukan merupakan calon yang cocok/tepat dan sukses, maka dapat diangkat untuk mengisi jabatan yang kosong tersebut. Perbantuan pekerja ini merupakan sumber tenaga kerja intern yang penting untuk semua tingkatan jabatan, karena merupakan pekerja yang sudah mengenal secara baik organisasi/perusahaan tempatnya bekerja. Untuk itu pembayaran upah harus sesuai dengan jabatan baru serta insentif-insentif lainnya, agar motivasi untuk bekerja secara efektif dan efisien cukup tinggi.

4. Kelompok Pekerja Sementara

Kelompok pekerja sementara (*temporer*) adalah sejumlah tenaga kerja yang diperkerjakan dan diupah menurut keperluan, dengan memperhitungkan jumlah jam atau hari kerja. Salah satu diantaranya adalah dengan sistem kontrak, yang akan diakhiri jika masa kontrak selesai.

5. Promosi Dan Pemindahan

Rekrutmen yang paling banyak dilakukan adalah promosi untuk mengisi bersifat horizontal. Kekosongan pada jabatan yang lebih tinggi yang diambil dari pekerja yang jabatannya lebih rendah. Disamping itu terdapat pula kegiatannya dalam bentuk memindahkan pekerja dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang sama jenjangnya. Dengan kata lain promosi bersifat vertikal, sedang pemindahan.

Rekrutmen eksternal adalah proses mendapatkan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja di luar organisasi atau perusahaan. Perusahaan tidak selalu bisa mendapatkan semua karyawan yang mereka butuhkan dari staf yang ada sekarang, dan terkadang mereka juga tidak ingin. Sumber rekrutmen eksternal meliputi individu-individu yang saat ini bukan merupakan anggota organisasi. Manfaat terbesar rekrutmen eksternal adalah bahwa jumlah pelamar yang lebih banyak dapat direkrut. Hal ini tentunya mengarah kepada kelompok pelamar yang lebih besar dan kompeten daripada yang normalnya dapat direkrut secara internal. Pelamar dari luar tentu membawa ide, teknik kerja, metode produksi, atau pelatihan yang baru ke dalam organisasi yang nantinya akan menghasilkan wawasan baru kedalam profitabilitas. Setiap organisasi atau perusahaan secara periodik memerlukan tenaga kerja dari pasar tenaga kerja diluar organisasi atau perusahaan. Pasar tenaga kerja merupakan sumber tenaga kerja yang sangat bervariasi. Beberapa bentuknya adalah Nawawi, (2000:178) :

1. Hubungan Dengan Universitas

Universitas atau perguruan tinggi merupakan lembaga pendidikan yang bertugas menghasilkan tenaga kerja sesuai dengan lapangan kerja yang terdapat dimasyarakat. Dengan demikian berarti universitas merupakan sumber tenaga kerja yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi atau perusahaan, untuk mengisi jabatan dibidang bisnis/produk lini dan jabatan penunjangnya.

2. Eksekutif Mencari Perusahaan

Sering terjadi perusahaan memerlukan eksekutif senior untuk mengisi jabatan penting, dengan menawarkan upah/gaji yang kompetitif dibandingkan dengan perusahaan sejenis sebagai pesaingnya. Rekrutmen tersebut jika sulit dipenuhi, sekurang-kurangnya lembaga/organisasi dapat mengangkat konsultan ahli, yang dapat diperoleh diberbagai lembaga, khususnya perguruan tinggi. Rekrutmen ini jika dibandingkan dengan cara lain, ternyata relatif mahal.dengan pengangkatan konsultan, pembiayaan dapat lebih ditekan karena dapat dibatasi waktunya dalam penetapan perjanjian.

3. Agen Tenaga Kerja

Rekrutmen eksternal lainnya dapat dilakukan melalui agen tenaga kerja, yang memiliki calon dengan berbagai kualifikasi dan kualitasnya. Untuk itu organisasi/perusahaan hanya menyampaikan karekteristik calon yang

diinginkan. Organisasi/perusahaan membayar agen apabila ternyata calon yang diajukan disetujui dan diangkat sebagai eksekutif.

4. Rekrutmen dengan advertensi

Rekrutmen eksternal dapat dilakukan dengan cara mengadventasikan tenaga kerja yang diperlukan. Untuk keperluan itu dapat dipergunakan surat kabar lokal, termasuk majalah, radio dan televisi, bahkan melalui surat yang disampaikan secara langsung pada calon.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat di ambil pengertian bahwa rekrutmen yaitu penarikan yang berdasarkan suatu proses atau tindakan yang di lakukan oleh perusahaan untuk mendapatkan tambahan pegawai yang melalui tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan pegawai menentukan kebutuhan pegawai yang diperlukan perusahaan, proses seleksi, penempatan, dan orientasi pegawai.

Keberhasilan rekrutmen dan keberhasilan pencarian pekerja (dari perspektif calon pegawai) secara kritis tergantung waktunya. Manakala terdapat kecocokan antara upaya rekrutmen organisasional dengan upaya pencarian kerja pelamar, maka kndisinya dalam keadaan matang untuk bertemu.

2.1.3 Pengertian Pegawai

Menurut Soedaryono (2000 : 6) pengertian pegawai adalah “seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta”.

Menurut Tim dosen (2009:120). Pengertian Pegawai adalah Dalam Bahasa Indonesia kata pegawai berasal dari kata pe- dan gawai. Pe adalah sebuah awalan yang menunjukkan arti orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan seperti yang disebutkan oleh kata dasar, sedangkan gawai berarti kerja

2.2 Penelitian Yang Relevan

Adapula penelitian yang sejenis dengan penelitian yang saya buat saat ini misalnya penelitian dari :

1. Arum Siniwi Febriyanti, Npm : D1108505, Tahun : 2010, UNIVERSITAS SEBELAS MARET SURAKARTA “Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta” dari hasil penelitian dapat diambil kesimpulan secara garis besar yaitu sebagai berikut :Efektivitas prosedur rekrutmen Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Surakarta sudah cukup efektif, hal tersebut dapat terlihat dari tahap –tahap yang dilalui dalam rekrutmen di Badan Kepegawaian Daerah Surakarta
2. Ade Eka Putra, Npm : 01072103591, Tahun : 2013 UIN SUKSA RIAU “Prosedur Rekrutmen Karyawan Pt. Tunggal Perkasa Plantation” dalam penelitian Bahwa PT. Tunggal Perkasa Plantation Air Molek mempunyai 2(DUA) cara dalam perekrutan karyawan yaitu:
 - a. Internal, perekrutan ini dilaksanakan dengan cara merekrut karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut atau SDM

yang ada dalam organisasi perusahaan itu sendiri untuk mengisi jabatan yang ada

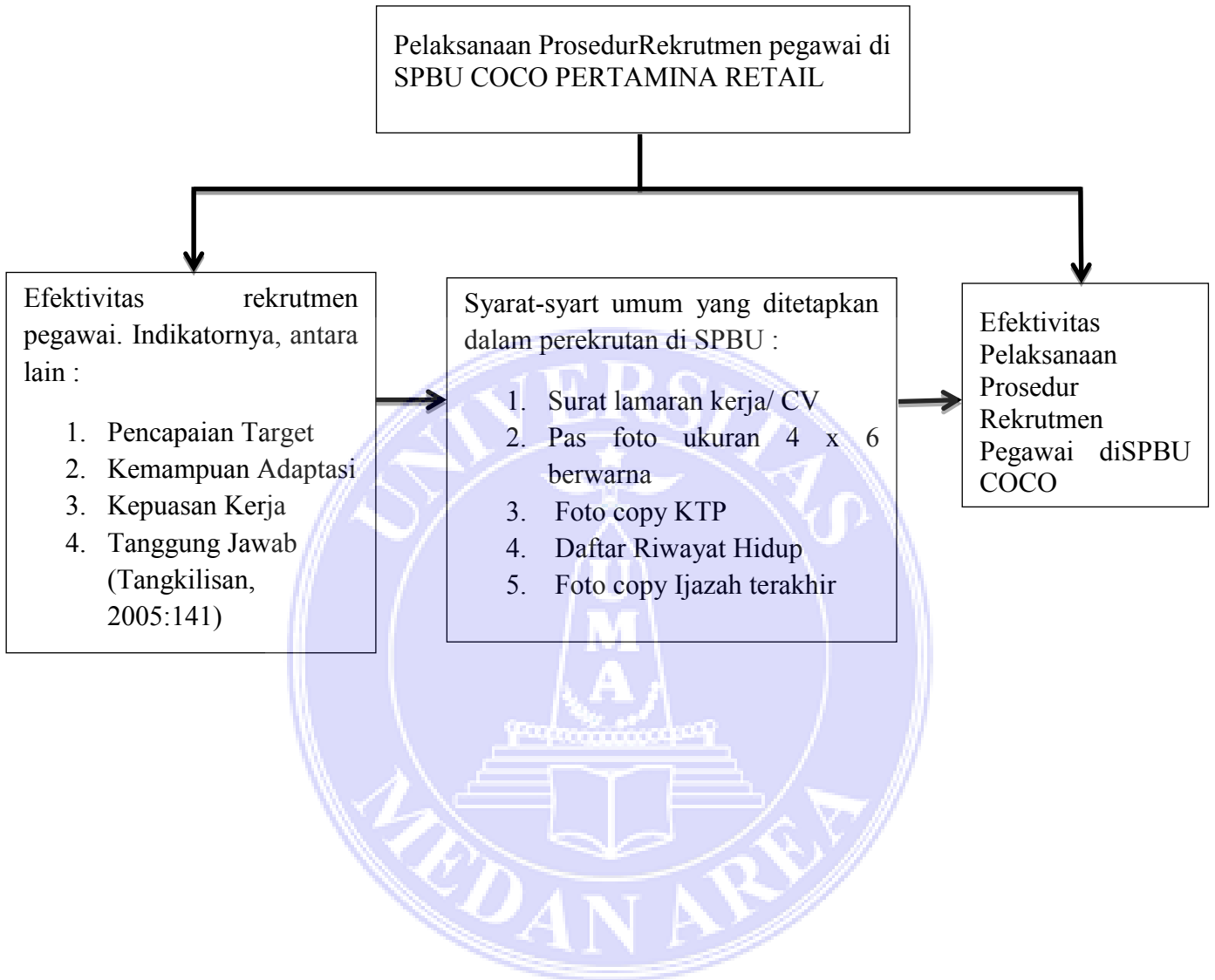
- b. Ektemal, perekrutan karyawan dari luar organisasi atau bukan dari dalam perusahaan itu sendiri untuk dipeker akan dalam perusahaan tersebut.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pelaksanaan prosedur rekrutmen merupakan salah satu kegiatan dari rangkaian kegiatan Sistem Administrasi Kepegawaian yang sangat menentukan kualitas Sumber Daya Manusia yang akan melaksanakan kegiatan dalam sebuah organisasi. Rekrutmen pegawai yang dilakukan oleh SPBU COCO Pertamina Retail dimaksudkan untuk mencari dan menemukan pegawai untuk mengisi lowongan ataupun jabatan yang ada sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dalam hal rekrutmen.

Maka kerangka pemikiran dapat dijelaskan sebagai gambar berikut bagaimana tentang prosedur rekrutmen pegawai dan indikator yang mempengaruhi dan syarat-syarat yang ditetapkan perusahaan sehingga dapat menjadi efektif dalam pelaksanaan rekrutmen.

Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis 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 triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif menekankan makna dari pada generalisasi.

3.2. Sifat Penelitian

Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif analitik. Data yang diperoleh seperti hasil pengamatan, hasil wawancara, hasil dokumen, catatan lapangan, disusun peneliti di lokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk angka-angka. Peneliti segera melakukan analisis data dengan memperkaya informasi, mencari hubungan, membandingkan, menemukan pola atas dasar data aslinya.

3.3. Lokasi Dan Waktu Penelitian

3.3.1. Lokasi

Penelitian ini berlokasi di SPBU COCO Pertamina Retail, Jl. H.M Yamin No.66 Kel. Sungai Kera Medan.

3.3.2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan selama 2 (dua) bulan yang dimulai pada bulan Maret dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 3.3
Jadwal penelitian

No	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan							
		Okt '17	Nov '17	Des '17	Jan '18	Feb '18	Mar '18	Apr '18	Mei '18
1.	Pengajuan judul Skripsi	■							
2.	Observasi Awal	■							
3.	Penyusunan Proposal		■						
4.	Bimbingan dan Perbaikan		■	■					
5.	Seminar Proposal				■				
6.	Revisi Proposal					■			
7.	Kuis oner					■	■		
8.	Penyusunan Bab IV-V					■	■	■	
9.	Bimbingan dan Perbaikan						■	■	
10.	Sidang Skripsi							■	■

3.4. Informan Penelitian

Informan adalah orang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Jadi ia harus mempunyai banyak pengalaman tentang latar penelitian. Ia berkewajiban secara sukarela menjadi anggota tim penelitian walaupun hanya bersifat informal. Informan dengan kebaikannya dan kesukarelaannya dapat memberikan pandangannya dari segiorang dalam nilai-nilai, sikap, dan suatu proses yang menjadi latar penelitian tersebut.

Penelitian kualitatif tidak dimaksudkan untuk membuat generalisasi dari penelitiannya. Oleh karena itu, pada penelitian kualitatif ini tidak dikenal adanya populasi dan sampel. Subjek penelitian yang telah tercermin dalam fokus penelitian tidak ditentukan secara sengaja. Subjek penelitian menjadi informasi yang akan memberikan berbagai informasi yang diperlukan selama proses penelitian.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian menentukan informan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu: penentuan informan tidak didasarkan atas strata, kedudukan, pedoman atau wilayah tetapi didasarkan adanya tujuan tertentu yang tetap berhubungan dengan permasalahan penelitian, maka peneliti dalam hal ini menggunakan informan penelitian yang terdiri atas:

1. Informan kunci : *Business Unit Head* SPBU COCO H.M Yamin Medan
2. Informan Utama : Pegawai yang ada di SPBU
3. Informan tambahan : Calon Pegawai

3.5. Sumber Data

Kata-kata atau tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai merupakan sumber data yang utama. Sumber data utama dicatat melalui catatan utama atau melalui rekaman *audio tapes* atau foto. Pencatatan sumber data utama melalui wawancara atau hasil pengamatan merupakan hasil gabungan dari kegiatan melihat, mendengar, dan bertanya. Pada penelitian kualitatif, kegiatan-kegiatan ini dilakukan secara sadar, terarah dan senantiasa bertujuan memperoleh suatu informasi yang di perlukan.

Menurut Lofland dan Lofland dalam Moleong (2011:157) sumber data utama dalam penelitian kualitatif ialah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Berdasarkan hal tersebut, maka peneliti membagi data dalam penelitian ini ke dalam 2 (dua) jenis yaitu:

1. Data Primer

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari para informan melalui wawancara dengan pihak yang berkompeten. Adapun sumber data primer penelitian ini adalah pegawai yang ada di SPBU COCO Pertamina Retail Medan.

2. Data Skunder

Sumber data skunder dalam penelitian ini meliputi data yang secara tidak langsung memberi keterangan maupun data yang ikut mendukung data primer. Data skunder tersebut terdiri dari :

- a. Dokumen dan daftar pegawai
- b. Buku-buku mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektifitas Organisasi.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini diperlukan data atau keterangan dan informasi. Untuk itu penelitian menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Teknik Pengumpulan Data Primer

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan secara langsung pada lokasi penelitian. Pengumpulan data primer dilakukan dengan menggunakan instrumen sebagai berikut:

- a. Wawancara mendalam, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan pernyataan secara langsung kepada pihak-pihak yang terkait dengan suatu tujuan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan. Metode wawancara ini ditujukan untuk informan penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya oleh si peneliti.
- b. Pengamatan atau Observasi partisipan yaitu teknik pengumpulan data dengan mengamati secara langsung objek peneliti dengan mencatat gejala-gejala yang ditemukan dilapangan untuk melengkapi data-data yang diperlukan sebagai acuan yang berkenaan dengan topik penelitian.
- c. Kuisisioner, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan sejumlah daftar pertanyaan kepada pihak-pihak terkait.

2. Teknik Pengumpulan Data Sekunder

Yaitu merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengumpulan bahan keputusan yang dapat mendukung data primer. Teknik

pengumpulan data sekunder dapat dilakukan dengan menggunakan instrumen sebagai berikut:

- a. Studi Dokumen, yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen yang ada dilokasi penelitian serta sumber- sumber lain yang relevan dengan objek penelitian
- b. Studi kepustakaan, yaitu pengumpulan data yang diperoleh dari buku-buku, referensi dengan masalah yang akan diteliti

3.7. Teknik Analisa Data

Menurut Sugiyono (2012:244) teknik analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan, lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedala unit-unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Komponen dalam analisis data yaitu :

1. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Mereduksi data artinya merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, mencari tema dan membuang yang tidak perlu. Reduksi data merupakan proses berfikir sensitif yang memerlukan kecerdasan dan keluasan dalam kedalaman wawasan tinggi. Dalam penelitian ini peneliti memilah data yang dibutuhkan dalam Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Medan.

2. Penyaji Data (*Data Display*)

Penyajian data berguna untuk memudahkan peneliti melihat gambaran secara keseluruhan atau bagian tertentu dari peneliti. Batasan yang diberikan dalam penyajian data adalah sekumpulan informasi yang tersusun dan memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Penyaji data dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau memaparkan hasil temuan dalam wawancara dengan informan terkait dengan Efektivitas Rekrutmen Pegawai Di SPBU COCO Medan.

3. Kesimpulan (*Conclusion Drawing*)

Penarikan kesimpulan adalah melakukan verifikasi secara terus menerus sepanjang proses penelitian berlangsung. Terhitung sejak awal memasuki lokasi penelitian dan selama proses pengumpulan data. Penelitian menganalisis dan mencari pola, tema, hubungan persamaan, hal-hal yang sering timbul yang dikemukakan dalam kesimpulan. Pada penelitian ini peneliti memberikan kesimpulan berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Ambar T. Sulistiyani, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Graha Ilmu.
- Amitai Etzioni, 1985. *Organisasi –organisasi Modern, Penerjemah Suryatim*. Jakarta : UI Press.
- A. W. Widjaja. 1986. *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : CV. Rajawali
- Denzin, Norman K. dan Yvona S. Lincoln, 1995. *Handbook of Qualitative Research*. London: Sage
- Dr. Jamaluddin Ahmad, 2015. *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Yogyakarta : penerbit Gava Media
- Faustino Cardoso Gomes. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Andi
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Gibson, James L, Jhon M, Ivancevich, dkk, 1992. *Organisasi Perilaku Struktur dan Proses*. Jakarta : Banipura Aksara
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 1985. *Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- , 2007: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, Robert, Michael. 2005 *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Mangkunegara, A.P, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung

- Mahsun, Mohammad, 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Martoyo, Susilo, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Manullang, Marihot, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFEYogyakarta.
- Marwansyah, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Malayu S. P. Hasibuan, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Moekijat, 2003. *Manajemen Kepegawaian (Personnel Management)* Bandung: Alumni
- Mondy, R. Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi Kesepuluh. Diterjemahan oleh Bayu Airlangga. Jakarta: Erlangga.
- Moleong, Lexy, 2011. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. Hadari, (2000). *Manajemen sumber daya manusia* . Yogyakarta: Gadjah Mada University Press
- Nurmansyah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pengantar*. Unilak Press, Pekanbaru
- Prabu Mangku Negara, Anwar A.A, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Rachmawati, Ike Kusdyah, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi Office.
- Rivai, Veithzal, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai Veithzal & Sagala, E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Siagian, Sondang P, 2014 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara,
- , 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- , 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- , 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE
- Suaedi Falih, Wardiyanto Bintoro. 2010. *Revitalisasi Administrasi Negara*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- , 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005, *Manajemen Publik*. Jakarta : Grasindo
- Tim Dosen, 2009. *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teknik Industri, Universitas Wijaya Putra.
- Umam, Khairul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung : CV. Pustaka Setia.

SKRIPSI

- Ade Eka Putra, 01072103591. 2013. *Prosedur Rekrutmen Karyawan Pt. Tunggal Perkasa Plantation*. UIN SUKSA RIAU http://repository.uin-suska.ac.id/4569/1/2013_201398MP.pdf
- Arum Siniwi Febriyanti, D1108505. 2010. *Efektivitas Prosedur Rekrutmen Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta*. Universitas Sebelas Maret Surakarta <https://eprints.uns.ac.id/4450/1/138561008201007031.pdf>
- Ismul Azam, 11171103436 . 2016. *Pengaruh Rekrutmen Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Traktor Nusantara Pekanbaru* <http://repository.uin-suska.ac.id/2807/>

INTERNET

- <http://eprints.polsri.ac.id/679/>
- <http://www.pertaminaretail.com/Pengantar.aspx>
- <https://www.facebook.com/ayookerjaa/posts/599528883539092>

<http://literaturbook.blogspot.co.id/2014/12/pengertian-efektivitas-dan-landasan.html>

<https://repository.widyatama.ac.id/xmlui/.../4363/Bab%202.pdf?>







Lampiran Gambar : Organisasi Keadaan Darurat SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 10.00-WIB)



Lampiran Gambar : Wawancara Kepada Business Unit Head SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 14.00-WIB)



Lampiran Gambar : Wawancara Kepada Salah Satu Pegawai di SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 10.00-WIB)



Lampiran Gambar : Pegawai Di SPBU COCO H. M Yamin

Sumber : Suurvey Lokasi Penelitian (23-02-2018/16.00-WIB)



Lampiran Gambar : Sesudah Melaksanakan Wawancara di SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 16.00-WIB)

NAMA	JABATAN
Dedi Handoko	<i>Business Unit Head</i>
Roland Noviandi	Pegawas BBM
Ahmad Khairuddin	Kasir
Zulfahmi Sinaga	Kepala <i>Shift</i> I
Putri Rizky Rahmadhani	Kepala <i>Shift</i> II

Lampiran Tabel: Daftar Pegawai Yang Naik Jabatan 2017 Di SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 10.00-WIB)

No	Nama	Tamatan	Jabatan
1	Sri Devi	SMA	Operator
2	Rezkiyana	SMA	Operator
3	Mita Lestari Siregar	SMA	Operator

Lampiran Tabel: Daftar Pegawai Baru 2017 Di SPBU COCO H.M Yamin

Sumber : Survey Lokasi Penelitian (23-02-2018/ 10.00-WIB)