

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA CV RIZKITAMA SOLUSINDO

Al Hadad¹, Mohammad Zainul², Dwi Wahyu Artiningsih³
Email : hadad.maringgit7722@gmail.com

Fakultas Ekonomi
Program Studi Manajemen
Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan seleksi karyawan pada CV. Rizkitama Solusindo dan kebijaksanaan dalam memberikan motivasi karyawan pada CV. Rizkitama Solusindo.

Penelitian yang menggunakan rancangan penelitian kualitatif deskriptif analisis dan menggunakan metode dokumentasi serta wawancara. Populasi penelitian seluruh karyawan CV. Rizkitama Solusindo dan sampel sebesar sebagian karyawan CV Rizkitama Solusindo.

Hasil penelitian menunjukkan kebijaksanaan seleksi karyawan pada CV. Rizkitama Solusindo dan kebijaksanaan dalam memberikan motivasi karyawan pada CV. Rizkitama Solusindo akan terus berupaya agar bisa mengembangkan proses seleksi karyawan dan meningkatkan motivasi karyawan dengan sistem yang sudah terpolakan dan terstruktur sehingga lebih maju dan berkembang, untuk memperoleh karyawan yang berpotensi untuk kemajuan perusahaan.

Kata Kunci : Kebijaksanaan, Seleksi Karyawan dan Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Al Hadad, 2019, Analysis of Employee Selection and Motivation Wisdom of CV. Rizkitama Solusindo, Mentor I : Dr. Mohammad Zainul, SE, MM and Mentor II : Dr. Dwi Wahyu Artiningsih, SE, MM.

The purpose of this research was to know selection employee wisdom of CV Rizkitama Solusindo and employee motivational wisdom of CV Rizkitama Solusindo.

This study use qualitative descriptive analysis research design, documentation method and interview method. Population of this research is all employee CV Rizkitama Solusindo. Research of Sample is some employee CV Rizkitama Solusindo.

The result of research show selection employee wisdom of CV Rizkitama Solusindo and employee motivational wisdom of CV Rizkitama Solusindo will continue to strive to be able to develop employee selection processes and increase employee motivation with a patterned and structured system so that it is more advanced and developing, to obtain employees who have the potential for the progress of the company.

Keywords: Wisdom, Employee Selection and Employee Motivational

PENDAHULUAN

Pengelola sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan perusahaan. Dimana sumber daya manusia (SDM) merupakan fungsi yang sangat penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi. Adanya manajemen yang baik akan dapat mempermudah mendapatkan karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan keinginan perusahaan. Hal tersebut dimaksudkan agar para karyawan dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam perusahaan yang ditempati.

Setiap perusahaan sangat memerlukan suatu organisasi yang bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan dari manusia. Tujuan pada umumnya dalam perusahaan untuk mewujudkan hasil-hasil produksi yang berkualitas dan mempertahankan kelangsungan dalam perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut faktor pendorong utamanya adalah manusia. Manusia merupakan faktor penting dalam berjalannya perusahaan. Manusia sebagai operasional yang ada di perusahaan. Manusia sebagai unsur sumber daya manusia yang telah diberikan serta mempengaruhi kesuksesan dan pesaing organisasi (Mathis dan Jackson, 2002:4).

Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses seleksi karyawan yang dilakukan perusahaan semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan sangatlah sulit. Dan dimana proses seleksi tenaga kerja tersebut sangatlah kompleks, membutuhkan waktu yang lama, biaya yang tidak sedikit dan sangat terbuka untuk melakukan kesalahan dalam menentukan orang yang tepat untuk mengembangkan perusahaan yang dijalankan.

Mengingat proses seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya proses seleksi yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga

akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Agar tujuan organisasi tercapai secara optimal, diperlukan sumber daya yang potensial dan berkualitas sesuai dengan kondisi organisasi dan lingkungan yang selalu berubah. Untuk itu, perusahaan harus mempunyai dan menjalankan sistem pengadaan karyawan yang tepat melalui proses seleksi. Proses ini mempunyai peran penting dalam kesuksesan perusahaan karena dapat menunjukkan kemampuannya untuk terus bertahan, beradaptasi dan berkembang di tengah persaingan yang semakin ketat.

Berhasil tidaknya karyawan dalam memenuhi tuntutan organisasi, sangat tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan proses seleksi yang dilakukan oleh perusahaan terhadap calon karyawannya. Dari proses inilah, perusahaan mengharapkan untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Mengacu pada UU ketenagakerjaan No. 3 tahun 2003 pembangunan sumber daya manusia khususnya ketenagakerjaan mempunyai dimensi dan keterkaitan itu tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja tetapi juga keterkaitan dengan kepentingan perusahaan, pemerintah dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumber daya manusia. Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor – faktor produksi agar aktivitas usaha berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja, mesin, bahan baku dan modal yang diperlukan oleh perusahaan.

Mencermati dengan transformasi system diatas maka sudah jelas bahwa perlu adanya sumber daya manusia (SDM) yang handal untuk merealisasikan semuanya agar bisa tercapai pada tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sejalan dengan hal itu CV. RIZKITAMA SOLUSINDO berupa menyiapkan, meningkatkan, dan

mengembangkan tenaga ahli dibidang sumber daya manusia (SDM) sesuai yang dibutuhkan perusahaan. Perkembangan sumber daya manusia (SDM) pada dasarnya merupakan kegiatan terpadu yang dilakukan manajemen dalam rangka meningkatkan nilai tambah pegawai guna meningkatkan produktivitas organisasi dan sekaligus dalam rangka mempersiapkan pegawai untuk melaksanakan tugas pada jenjang yang lebih tinggi. Kegiatan-kegiatan dalam ruang lingkup pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang telah dimiliki, sehingga tidak akan tertinggal oleh perkembangan organisasi serta ilmu pengetahuan dan teknologi yang terkemuka. Maka dari itu CV. RIZKITAMA SOLUSINDO selalu berupaya untuk meningkatkan dan mengembangkan mutu karyawan untuk kemajuan perusahaan demi tujuan yang akan dicapai.

Dari latar belakang di atas maka penulis memukakan pembahasan skripsi ini dengan memfokuskan pada Kebijakan Seleksi Dan Motivasi karyawan pada CV. RIZKITAMA SOLUSINDO.

METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Jenis metode penelitian yang dipilih adalah deskriptif analisis.

Adapun pengertian dari metode deskriptif analitis menurut (Sugiyono: 2009; 29) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1) Pentingnya Seleksi dan Motivasi

Pentingnya seleksi dan motivasi karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, di mana menguraikan lebih lanjut mengenai

kebijaksanaan seleksi dan motivasi terhadap karyawan yang seharusnya dilakukan oleh CV.Rizkitama Solusindo, Seleksi calon karyawan yang akan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang sangat penting karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan.

Sistem seleksi menurut Andrew F, Sikula dan Succive – Hurdles dalam Alfani (2007 : 53) dengan pendekatan konpenasi (Compensatory – Approach) merupakan sistem seleksi yang dilaksanakan berdasarkan urutan testing. Compensatory – Approach adalah sistem seleksi dengan menghitung rata-rata nilai tes pelamar, apakah mencapai standar atau tidak prosedur seleksi ditetapkan dengan cermat berdasarkan asas efisiensi untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dengan penepatan yang tepat.

Apabila proses seleksi bekrja dengan baik, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensi sehingga memudahkan pimpinan dalam mengkooderdinir dan mengkombinasikan kelancaran tugas. Hal ini dimaksud oleh seleksi penulis dalam pokok pembahasan tersebut di atas, setelah calon karyawan ditetapkan untuk diterima melalui kegiatan seleksi maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan perusahaan adalah pemberian motivasi atau dorongan pada calon karyawan.

Sedangkan motivasi yang dimaksud adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang maupun beberapa orang, baik secara sadar maupun tidak sadar akan melakukan suatu tindakan atau kegiatan, pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan pemberian motivasi tersebut dapat berupa material maupun non material.

Salanjutnya setelah selesai pemberian motivasi diharapkan calon karyawan yang diterima dan ditempatkan dalam suatu jabatan tertentu merupakan karyawan yang mempunyai sifat mental yang professional dalam bekerja, sehingga

menjadi asset yang berguna atau menguntungkan bagi perusahaan.

Perlu diketahui bahwa perusahaan CV.Rizkitama Solusindo mencari karyawan adalah orang-orang yang benar-benar memiliki tingkat profesional yang tinggi dan intelektual yang bisa diandalkan agar karyawan yang dibutuhkan sesuai dengan pekerjaan dan diharapkan dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

2) Seleksi pada CV.Rizkitama Solusindo

1) Seleksi yang telah dilaksanakan

Tujuan proses seleksi adalah mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang terbaik (*bestguess*) dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses dengan pekerjaan tersebut, meskipun tidak ada acara yang bebas dari kegagalan dalam menentukan orang yang terbaik untuk mengisi setiap posisi dan beberapa faktor subyektif yang terlibat, didalam proses seleksi juga dipengaruhi oleh fungsi-fungsi sumber daya manusia.

2) Seleksi dengan menggunakan metode ilmiah

Dalam metode ini jumlah karyawan akan diterima betul-betul atas perhitungan dan analisis beban kerja serta standar prestasi kerja. Analisis beban kerja adalah penentuan jumlah pekerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, Analisis beban kerja hanya dapat diterapkan terhadap volume pekerjaan atau unit pekerjaan. Perputaran karyawan adalah perbandingan antara masuk dan berhentinya karyawan dari suatu pekerjaan sedangkan jumlah karyawan yang dibutuhkan adalah jumlah perhitungan analisis beban kerja ditambah absen (*turnover*)

(1) Ilmiah

Seleksi ini didasarkan kepada *job specification* dan kebutuhan nyata jabatan yang diisi serta berpedoman kepada kriteria dan standar-standar tertentu. Seleksi ilmiah dilaksanakan dengan cara-cara berikut :

1. Metode kerja yang jelas dan sistematis
 2. Berorientasi kepada prestasi kerja
 3. Berorientasi kepada kebutuhan riil karyawan
 4. Berdasarkan *job analysis* dan ilmu sosial lainnya
 5. Berpedoman kepada undang-undang perburuhan
- (2) Kualifikasi seleksi
1. Umur
 2. Keahlian
 3. Kesehatan fisik
 4. Pendidikan
 5. Jenis kelamin
 6. Pengalaman kerja
- (3) Langkah-langkah seleksi
1. Permintaan kebutuhan karyawan
 2. Permintaan karyawan harus disetujui oleh direktor SMD
 3. Seleksi surat-surat lamaran
 4. Pemeriksaan referensi
 5. Wawancara pendahuluan
 6. Tes tertulis dan interview
 7. Calon yang ditanyakan lulus proses, seleksi selanjutnya calon karyawan wajib menandatangani kontrak kesepakatan yang sudah ditentukan oleh perusahaan
 8. Semua karyawan wajib mengikuti *on the job training* sebelum melakukan pekerjaan yang ditentukan
 9. Setelah selesai mengikuti training, HDR membuat riwayat pelatihan karyawan
- (4) Pendekatan seleksi
- Prosedur ini mengharuskan kepada calon karyawan untuk mengikuti prosedur seleksi secara bertahap.
- Menurut Noor Ifansyah (HRD & Eksternal Manajer CV Rizkitama Solusindo) “Seleksi di CV Rizkitama Solusindo melalui seleksi berkas, apakah memenuhi syarat yang dibutuhkan, jika memenuhi maka akan dipanggil untuk interview/wawancara terkait motivasi ingin bekerja di CV Rizkitama Solusindo. Lalu kemudian jika sudah lolos seleksi berkas dan wawancara baru proses pelatihan”.
- Menurut M. Wahidin (Supervisor Cleaning Services) “Proses seleksi di CV Rizkitama

Solusindo cenderung banyak persaingan dimana ada beberapa pelamar yang memang pendidikannya lebih tinggi dibanding pelamar lain, jadi persaingannya semakin ketat. Namun jika ada beberapa yang memiliki pendidikan rendah namun sesuai dengan klasifikasi yang diinginkan, maka perlahan pihak kantor akan memberikan tunjangan pendidikan untuk jenjang karir yang lebih tinggi”.

3) Motivasi yang dilaksanakan pada CV.Rizkitama Solusindo

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan atau menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, upaya mau bekerja giat dan antusias untuk menyalurkan hasil yang lebih optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagi pekerjaan pada bawahan yang sesuai untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Menurut Peterson dan Plowman dalam Manullang (1986 : 207) mengatakan bahwa orang mau bekerja karena adanya faktor-faktor antara lain :

- 1) Keinginan untuk hidup (*the desire to live*)
- 2) Keinginan untuk suatu posisi (*the desire for position*)
- 3) Keinginan akan kekuasaan (*the desire for power*)
- 4) Keinginan akan pengakuan (*the desire for recognition*)

Motivasi adalah pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala upaya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan setiap karyawan.

Menurut Edwin B Fiippo *Direction or motivation is essence it is a skill in aligning employee and organization interest so that behavior result in achievement of employee want simultaneously with attainment or organization objectives.* (motivasi adalah suatu keahlian dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja

secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai)

Dengan teori di atas pada CV.Rizkitama Solusindo banyak sedikit melaksanakan seperti hal tersebut di atas, namun perlu disadari bahwa semua kegiatan tidak sesuai dengan kenyataan dikarenakan teori yang kita pakai perlu kita menimbang kembali bagaimana yang seharusnya dilakukan dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Motivasi yang dilakukan dari segi diantaranya sebagai berikut :

1) Pelatihan lintas karyawan (*Job Rotation*)

Dalam hal ini di berikan pada waktu jam-jam istirahat atau ketika waktu senggang saat karyawan-karyawan tidak sedang melakukan kegiatan meliputi pelatihan lintas karyawan atau memberi pembelajaran tentang mengenai pekerjaan masing-masing dalam suatu departemen yang sama, misalnya pada departemen keuangan, karyawan dari bagian pembayaran bisa mengenai pekerjaan yang dilakukan oleh bagian pemasukan. Dan sebaliknya dengan adanya proses rotasi pekerjaan yang bisa memotivasi karyawan karena tugas dan tanggung jawab yang memberikan rasa pembaharuan yang menyegarkan dan efek penyapaian tertentu dengan penambahan wawasan atau pengetahuan kemampuan karyawan dari department lain.

2) Laporan singkat (*Morning Briefing / Safety talk*)

Kegiatan yang dilakukan untuk menseport agar karyawan lebih akuntabel, agar karyawan lebih giat didalam melakukan pekerjaan, selanjutnya diadakan evaluasi agar kegiatan tersebut dapat lebih maksimal didalam menjalankan tugas yang diberikan sebagai karyawan.

3) Lokakarya (*Workshop Motivation*)

Dalam hal ini minimal sekali yang dilakukan dalam setahun dengan mendatangkan team motivator didalam kegiatan ini diharapkan karyawan berelaksasi didalam kegiatan dan diharapkan mereka menemukan kembali jiwa dan hasrat untuk memotivasi diri agar berkarya diperusahaan.

4) Kegiatan diluar (*Outbound Program*)

Kegiatan yang dikemas dalam sebuah program yang diadakan sekali dalam setahun *one day / half day* sebagai sarana refreshment bagi karyawan untuk melepaskan kejenuhan kerja, program ini didesain murni hanya permainan-permainan yang bersifat fun dan edukasi terhadap nilai-nilai permainan yang membawa kerjasama dalam sebuah pekerjaan. Dengan kegiatan ini diharapkan para peserta memperoleh :

- (1) Memahami konsep kerjasama
- (2) Memahami ke unikan antar individual sehingga bekerjasama
- (3) Membuka pikiran kreatif sehingga cepat dalam menyelesaikan permasalahan dalam kerja.

5) Kepemimpinan (*leaderhip Program*)

Biasanya program ini diadakan dua kali dalam setahun atau enam bulan sekali, kegiatan ini dilakukan untuk menjawab tantangan yang sering dilakukan perusahaan pada intinya perubahan bisa berupa kebijakan manajemen ataupun dikarenakan tantangan pasar mengharuskan perubahan itu terjadi. Target dari program ini adalah untuk melengkapi sikap mental, pengetahuan, dan skil yang efektif untuk mengelola pikiran dari pelaku dengan efektif dan konstruktif dalam mengelola tim dan pekerjaannya.

Setelah berpartisipasi dalam pelatihan ini diharapkan :

- (1) Mempunyai pemahaman yang luar dan diri lebih tinggi untuk memperbaharui kemitraan.
- (2) Mempunyai tingkat fleksibilitas yang tinggi dalam berfikir dan berperilaku disegala konteks manajemen termasuk dalam menangani masalah dan konflik, mengelola perubahan dan mendorong pembangunan manajemen waktu dan prioritas.
- (3) Mempunyai pengetahuan dan kemampuan yang mendukung untuk menangani suatu masalah kinerja dengan lebih cepat dan tepat.

(4) Memahami cara berfikir, model dunia, memotivasi dan pola mengelola secara efektif.

Mempunyai tingkat pengaruh dan persuasi yang lebih besar dalam komunikasi dan membangun hubungan dalam memberikan latihan dan bimbingan secara efektif.

Menurut Noor Ifansyah (HRD & Ekstenal Manajer CV Rizkitama Solusindo) “Motivasi yang diberikan dapat berupa intensif, perhatian pada karyawan dan memberikan beberapa pendidikan dan pelatihan agar suatu saat nanti jenjang karirnya bisa lebih tinggi”.

Menurut M. Wahidin (Supervisor Cleaning Services) “Motivasi yang diberikan oleh CV Rizkitama Solusindo cukup membuat dorongan yang positif bagi karyawannya”

PENUTUP

1) Secara garis besar CV.Rizkitama Solusindo yang terus meningkatkan mutu dan kualitas di dalam seleksi penerimaan karyawan sehingga perusahaan benar-benar mendapat seorang professional yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2) Motivasi kerja yang dilakukan oleh CV.Rizkitama Solusindo hingga saat ini sudah bisa diterima dan dirasakan oleh seluruh karyawan baik secara moril maupun materil, hal ini bisa kita ketahui dengan menghadap tantangan di masa datang, perusahaan akan terus meningkatkan motivasi terhadap keryawan agar karyawan mampu mengelola pikiran dan perilaku dengan efektif dan konstruktif demi kemajuan perusahaan baik saat ini maupun di masa yang akan datang.

3) Seleksi yang dilakukan pada CV.Rizkitama Solusindo akan terus berinovasi di dalam meningkatkan mutu karyawan sehingga karyawan perusahaan akan terus maju dan berkembang.

Seleksi dan motivasi pada CV.Rizkitama Solusindo sudah melakukan hal tersebut secara maksimal yang sebagaimana telah diatur dalam Standar Operasioal Prosedur (SOP) Perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, 2001, *Psikologi Kerja*, Rineka Cipta, Jakarta
- Astuti (2017) *Analisis Motivasi Kerja Karyawan Dalam Upaya Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*, Tesis Universitas Pasundan Bandung
- Darmawati (2017) *Analisis Perekrutan Dan Seleksi Tenaga Kerja Pada Pt. Borwita Citra Prima Kendari*, Skripsi Universitas Halu Oleo Kendari
- Rivai, Veitzal 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Siagian Sondang, P 2006 *Organisasi Dan Perilaku Administrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta
- Siagian Sondang, P 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1, Cetakan 17, Jakarta, Bumi Aksara
- Veithzal Rivai, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan (dari teori ke praktik)*,. Rajawali Press. Jakarta
- Watini (2011) *Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Servo Mining Kontractor Rantu*, Skripsi Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, Banjarmasin
- William Santosa Halim (2016), *Analisis Perekrutan dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal*, AGORA Vol 4, No. 1 (2016)