

# ANALISIS SISTEM SELEKSI DALAM USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA HOTEL SUMMER BANJARMASIN

## ABSTRAK

Gito Helmawan<sup>1</sup>, Hj Farida Yulianti<sup>2</sup>, Ervica Zamilah<sup>3</sup>

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 17.31.0909

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1121076901

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari  
Banjarmasin, 1130077601

**Email :** [itoawan26@gmail.com](mailto:itoawan26@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Untuk mengetahui sistem seleksi yang dilakukan oleh Hotel Summer Banjarmasin Dalam Usaha Pengembangan sumber daya manusia. (2) Untuk mengetahui sistem seleksi yang seharusnya dilakukan oleh Hotel Summer Banjarmasin Dalam Usaha Pengembangan sumber daya manusia.

Hotel Summer Banjarmasin merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, dimana segmen pasar yang tertuju adalah para tamu yang akan datang dengan bermacam tujuan untuk beristirahat, urusan bisnis, pariwisata, refreasing dan lain sebagainya, hotel summer Banjarmasin yang berada di Banjarmasin Jl.Veteran No.3, Gadang, Kec. Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70231.

Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, Data primer, dan data sekunder dalam menjalankan kegiatannya selama ini dirasakan masih kurang sesuai dengan tujuan yang diinginkan sehingga demi kelancaran pekerjaan perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

Kegiatan yang dilakukan oleh hotel summer banjarmasin, dalam rangka mengarahkan tenaga kerja yang baik dan kompeten masih kurang sesuai dengan prosedur yang berlaku, tetapi sudah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Disamping itu motivasi terhadap para pegawai jarang dilaksanakan, padahal kedua komponen tersebut merupakan suatu rangkaian yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan SDM Hotel Summer Banjarmasin. Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya semangat kerja.

**Kata Kunci : Sistem Seleksi, Pengembangan Sumber Daya Manusia.**

## ABSTRACT

*This study aims to determine: (1) To determine the selection system carried out by Hotel Summer Banjarmasin in human resource development efforts. (2) To find out the selection system that should be carried out by Hotel Summer Banjarmasin in an effort to develop human resources.*

*Hotel Summer Banjarmasin is a company engaged in services, one of the businesses engaged in the service sector, especially accommodation, where the targeted market segment is guests who will come with various purposes for resting, business affairs, tourism, refreshing and so on, the Banjarmasin summer hotel which is located in Banjarmasin Jl. Veteran No. 3, Gadang, Kec. Banjarmasin, South Kalimantan 70231.*

*This study uses a qualitative survey method using primary data obtained from interviews, observations, primary data, and secondary data in carrying out its activities so far*

*it is felt that it is still not in accordance with the desired objectives so that for the smooth running of the work it is necessary to make improvements.*

*Activities carried out by the Banjarmasin Summer Hotel, in order to direct a good and competent workforce, are still not in accordance with applicable procedures, but have increased from year to year. Besides that, motivation for employees is rarely carried out, even though the two components are a series that can have a great influence on the development of HR Hotel Summer Banjarmasin. The management information system is not running well, because the flow of information from superiors to subordinates has not been smooth or vice versa, which has resulted in a decrease in morale.*

**Keywords : Selection System, Human Resource Development.**

## **PENDAHULUAN**

Masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan sekaligus tumpuan bagi perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Tantangan yang dihadapi oleh suatu perusahaan/ organisasi para pebisnis dalam era globalisasi adalah akumulasi dari berbagai kondisi dinamis yang menyebabkan lingkungan usaha menjadi penuh ketidakpastian, semakin kompleks, dan cepat berubah. Hal ini ditandai dengan pesatnya perkembangan teknologi, derasnya arus informasi yang semakin tidak terkendali. Sumber daya manusia merupakan motor penggerak jalannya bisnis serta aset terpenting bagi perusahaan. Tujuan para pebisnis pada umumnya adalah mencapai keuntungan dan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang.

Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama perusahaan adalah kepuasan kerja para karyawannya, karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya. Dengan begitu banyak persaingan yang semakin ketat para perusahaan dituntut untuk terus dapat meningkatkan profesionalisme dan kemampuan manajerialnya dalam mengelola tantangan besar yang

dihadapinya. Oleh sebab itu sangatlah wajar apabila para menejer dan para pengusaha berupa mencari berbagai alternative yang sangat menguntungkan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya dalam persaingan usaha yang sangat ketat sekarang ini.

Keberhasilan suatu perusahaan dalam usaha mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karena masalah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang siap dilaksanakan. Upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah, dan terencana, karena sumber daya manusia sebagai salah satu unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini sangat membutuhkan pendekatan khusus karena factor - faktor tersebut akan menentukan dedikasi dan kinerja seorang karyawan

Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan pemberhentian karyawan. Kebutuhan karyawan baru di dalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah

direncanakan dengan sebaik - baik nya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstern). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. Terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan - karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas - tugas dan jalannya aktivitas. Guna mendapat karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan dengan selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik.

Menurut amstrong (2015) tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengolah sumber daya yang dimiliki, perusahaan dengan kerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam mengenai sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik individu maupun secara organisasi. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka akan tercipta sasaran kerja yang menyenangkan dilingkungan kerja.

Estimasi suplai internal adalah lebih dari sekedar menghitung jumlah karyawan yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan - kemampuan mereka. Informasi ini memungkinkan para perencana untuk menugaskan para karyawan tertentu untuk mengatasi pekerjaan diwaktu yang akan datang. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai

prestasi dalam melakukan tugas - tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil. Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor terpenting dalam melaksanakan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan kehidupan perusahaan.

Tidak setiap pekerjaan dapat dipenuhi dengan persediaan karyawan sekarang. Kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi dari sumber suplai eksternal dapat diperoleh dengan menganalisa pasar tenaga kerja (labor markets). Selain pasar tenaga kerja, estimasi sumber - sumber eksternal perlu memperhatikan trend kondisi kependudukan (demografis) dan sikap masyarakat terhadap perusahaan. Analisis sumber suplai eksternal didasarkan pada informasi baik dari berbagai publik maupun hasil kerjasama dengan pihak - pihak penyedia. Pengembangan kerjasama dengan sumber suplai eksternal ini penting terutama untuk menjamin bahwa organisasi akan memperoleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan.

Penarikan (rekrutment) setiap karyawan - karyawan baru bagi perusahaan akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen, kadang - kadang kebutuhan karyawan baru disusun dengan baik, agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan - batasan ini sumber dari perusahaan, pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari situasi dengan situasi lainnya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, perusahaan dengan kerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam mengenai sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik individu maupun organisasinya. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu

perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhi kebutuhan karyawan maka akan tercipta kerja yang menyenangkan dilingkungan kerja.

Jadi bila mana perusahaan mampu mengembangkan sumber daya manusianya tentu perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar. Dengan mengembangkan sumber daya manusia, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan, kerusakan akan dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil pula, sehingga pada akhirnya produktifitas, efektivitas dan efisien dengan sendirinya dapat dicapai dan berjalan sesuai dengan harapan.

Hotel merupakan salah satu bisnis yang bergerak pada sektor jasa khususnya akomodasi, dimana segmen pasar yang tertuju adalah para tamu yang akan datang dengan bermacam tujuan untuk beristirahat, urusan bisnis, pariwisata, refreking dan lain sebagainya. Dan oleh sebab itu, tempat yang nyaman, bersih, dan aman menjadi bagian utama yang dibutuhkan oleh pengunjung atau konsumen. Ini merupakan kewajiban pihak hotel untuk memberikan pelayanan yang begitu maksimal kepada setiap konsumennya, karena itulah yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu usaha perhotelan. Konsumen pastilah menginginkan yang terbaik dalam setiap jasa yang dia beli karena itu adalah hak yang harus didapatkan oleh mereka. Setiap konsumen berhak atas kenyamanan, keamanan, informasi yang benar dan jujur serta perlakuan atau pelayanan secara benar. Sekarang banyaknya berbagai pilihan hotel yang berbintang atau non berbintang dengan fasilitas yang lebih menggiurkan dan lengkap, sehingga membuat pada konsumen lebih mempertimbangkan dan melakukan banyak pertandingan untuk memilih hotel yang sesuai dngan selera dan keinginan konsumen.

Bagi Parawisatawan yang ingin menjelajahi kota Banjarmasin, Summer Bed And Breakfash Hotel adalah pilihan yang sempurna. Terletak hanya 10,6 km dari pusat kota, para tamu berada ditempat strategis untuk menikmati obyek wisata dan aktivitas dikota ini. Dengan lokasinya yang strategis, hotel ini menawarkan akses mudah ke destinasi yang wajib dikunjungi dikota ini. Di Summer Bred and Brekflash, setiap upaya dilakukan untuk membuat tamu merasa nyaman. Dalam hal ini, hotel menyediakan pelayanan dan fasilitas yang terbaik. Untuk kenyamanan para tamu, hotel ini menawarkan Wifi gratis disemua kamar, resepsionis 24 jam, layanan kamar 24 jam, Wifi ditempat umum, tempat parkir mobil. 53 kamar yang tersebar di enam lantai memberikan suasana hangat dan menyenangkan ketika anda jauh dari rumah. Kenyamanan modern seperti televisi layar datar, akses internet wifi gratis, kamar bebas asap rokok. Ac, layanan bangun pagi dapat ditemukan dibeberapa kamar. Hotel ini menyediakan sejumlah fasilitas rekreasi seperti taman. Fasilitas super dan lokasi yang istimewa menjadikan Summer Bed and Breakfash Hotel tempat yang sempurna untuk menikmati penginapan anda selama di Banjarmasin.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

## **METODE PENELITIAN**

Untuk mempermudah dalam menganalisis pembahasan pada rencana penyusunan proposal skripsi ini, penulisan menggunakan beberapa metode pengumpulan data sebagai bahan analisis untuk dijadikan dalam bentuk skripsi. Data yang digunakan adalah yang bersumber

dari data primer dalam bentuk perhitungan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Adapun hasil dari penelitian ini ialah :

Pentingnya Seleksi karyawan merupakan pembahasan dalam bab ini, dimana penulis akan mengurai lebih lanjut mengenai Kebijakan Seleksi terhadap Karyawan yang seharusnya dilakukan oleh Hotel Summer Banjarmasin. 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-tujuan suatu perusahaan.

Apabila proses seleksi berjalan dengan baik, perusahaan akan mendapatkan sumber daya manusia yang potensial sehingga memudahkan pimpinan dalam mengkoordinir dan mengkomunikasikan kelancaran tugas. Setelah calon karyawan ditetapkan untuk diterima melalui kegiatan seleksi agar mendapatkan karyawan yang benar - benar sesuai dengan keinginan dan tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Selanjutnya setelah melakukan seleksi maka 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 bagi perusahaan.

### 1. Pembahasan “Seleksi Dalam Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Summer Banjarmasin”

#### 1) Seleksi yang telah dilaksanakan

Tujuan Proses Seleksi adalah mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang terbaik (*best-guess*) dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan dan akan sukses dengan pekerjaan tersebut. Meskipun tidak ada cara yang bebas dari kegagalan dalam menentukan orang terbaik untuk mengisi setiap posisi dan beberapa faktor subyektif terlibat di

dalamnya. Proses seleksi mempengaruhi dan juga dipengaruhi oleh fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya. (Henry Simamora, 2017;254).

Berdasarkan teori di atas dan penelitian dilapangan, proses seleksi yang dilaksanakan oleh Hotel Summer Banjarmasin, masih belum sesuai dengan ketentuan prosedur yang semestinya. Hal ini dikarenakan kebutuhan karyawan yang mendesak hubungan dengan berkembangnya unit bidang usaha, permintaan tenaga tambahan dari Hotel Summer Banjarmasin, sehingga perencanaan seleksi berdasarkan analisis jabatan tidak dapat diterapkan secara maksimal.

Faktor yang menyebabkan Hotel Summer Banjarmasin, perlu melakukan seleksi adalah :

- (1) Tidak adanya lembaga khusus di perhotelan di Kalimantan Selatan, sehingga sulit untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja yang benar - benar menguasai pekerjaan dibidangnya yang tentunya sudah siap pakai.
- (2) Kurangnya suplay tenaga kerja yang berpendidikan yang sesuai sehingga sulit mendapatkan karyawan / tenaga kerja yang terampil dan juga memiliki wawasan yang luas dan mampu melakukan pembaharuan dibidang teknis.

Adapun proses seleksi yang ditempuh oleh perusahaan pada saat ini adalah cenderung menggunakan sistem kekeluargaan, sehingga hampir semua jabatan dan pekerjaan dipegang oleh pihak keluarga pemimpin perusahaan yang berminat untuk bekerja. Seleksi yang dilakukan perusahaan juga tanpa memandang pada apakah mereka cocok dan sanggup untuk melakukan tugasnya atau tidak, dan tanpa memandang kualifikasi yang harus dimiliki oleh calon karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal penarikan karyawan / tenaga kerja pada Hotel

Summer Banjarmasin, masih belum melaksanakan seleksi sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Karena selama ini perusahaan menganggap bahwa kegiatan seleksi tidak begitu penting bagi calon karyawan maupun perusahaan. Dan pihak perusahaan juga tidak begitu memperhatikan masalah kemampuan dan kualifikasi dari calon karyawan / tenaga kerja untuk melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pertimbangan mengenai kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan / tenaga kerja seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, pendidikan, bakat, kerjasama, tanggungjawab, inters, disiplin, inisiatif, fisik, kesehatan serta kejujuran juga masih belum dilakukan oleh pihak perusahaan.

Karyawan / tenaga kerja yang diterima untuk bekerja pada perusahaan hampir seluruhnya dipegang oleh keluarga pemimpin perusahaan yang berminat, masalah kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan / tenaga kerja yang akan menduduki jabatan tertentu tidak terlalu diperhatikan seperti, apakah calon karyawan tersebut memiliki keahlian baik technical skill maupun conceptual skill.

## 2. Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan

Dalam pelaksanaan peningkatan pelayanan terhadap para calon pekerja, maka perlu diberikan bimbingan dan pengarahan sebagai penggerak aktivitas karyawan bersangkutan. Motivasi ini perlu juga agar terwujudnya aktivitas yang selalu mengutamakan kepentingan orang lain. Dengan kata lain bahwa didalam diri pegawai akan akan tumbuh dan berkembang kesadaran mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh organisasi kepada mereka apabila motivasi itu telah dimiliki oleh pegawai maka muncullah keinginan yang mendorong mereka untuk giat bergairah dalam bekerja.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat

dilihat tetapi dapat dirasakan oleh pegawai, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan atau secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan pekerjaan rutinnnya.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka dari kerja sama antar individu - individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

## 3. Seleksi yang dilaksanakan Perusahaan

Proses seleksi karyawan merupakan langkah awal yang dilakukan setelah perencanaan sumber daya manusia sebagai kegiatan penyaringan dan pemilihan karyawan yang tepat bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan Hotel Summer Banjarmasin dalam melakukan proses seleksi ini menggunakan metode sebagai berikut :

### 1. Koneksi

Proses Seleksi karyawan melalui merupakan cara mendapatkan karyawan dengan jalan mendapatkan hubungan relasi dan kenalan, dimana hal ini sering dan banyak digunakan oleh beberapa perusahaan. Proses seperti ini menurut penulis paling banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan kecil dan menengah yang tidak memerlukan banyak waktu dan biaya misalnya iklan dan lowongan kerja.

Pada Hotel Summer Banjarmasin, dilakukan oleh pemilik perusahaan dan juga kenalan-kenalannya serta dari rekan para karyawannya.

## 2. Nepotisme.

Proses seleksi untuk menarik dan mempekerjakan karyawan dengan jalan nepotisme, merupakan cara mendapatkan karyawan dengan melalui hubungan kekerabatan atau kekeluargaan serta keturunan. Proses seperti ini banyak diterapkan oleh perusahaan keluarga atau perusahaan yang mempekerjakan etnis tertentu, sehingga dengan cara ini manajemen beranggapan bahwa karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka akan dapat dikendalikan oleh karena adanya keterikatan tersebut. Pada Hotel Summer Banjarmasin, hal ini juga diterapkan oleh pemiliknya, dimana sebagian besar tenaga kerja yang ada saling memiliki hubungan keluarga satu dengan lainnya.

Dari kedua cara seleksi penerimaan karyawan pada Hotel Summer Banjarmasin, penulis melihat bahwa perusahaan memilih cara tersebut dengan beberapa pertimbangan, antara lain :

- (1) Dengan cara penerimaan karyawan seperti tersebut di atas, perusahaan tidak perlu lagi melakukan wawancara atau tes penerimaan karena karyawan tersebut telah diketahui baik bakat, keahlian maupun karakternya oleh pihak perusahaan.
- (2) Bahwa dengan cara penerimaan melalui proses koneksi dan nepotisme, perusahaan akan lebih mengenal watak dan sifat calon karyawan berdasarkan informasi yang didapatkan dari kenalan maupun dari pihak keluarganya.
- (3) Dengan cara seleksi melalui kedua metode tersebut dimungkinkan bahwa karyawan bersangkutan akan merasa terikat dan menghindari konflik yang akan mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Dengan

kondisi karyawan sebagai keluarga maupun sebagai kenalan perusahaan akan mengalami kendala untuk menentukan apakah penempatan karyawan pada posisi tertentu akan diisi oleh keluarganya atau diisi oleh orang lain, yang tidak mempunyai hubungan apa-apa. Sehingga jika yang mengisi adalah orang lain tentu akan menimbulkan kecemburuan dan dianggap tidak membantu dan mendukung keluarga, demikian pula sebaliknya.

## (4) Keputusan Latihan dan Pengembangan.

Latihan dan pengembangan memungkinkan sebagai upaya pihak perusahaan untuk lebih meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawannya sehingga proses kegiatan perusahaan akan dapat ditingkatkan. Dalam melakukan latihan dan pengembangan bagi karyawannya, perusahaan yang mempekerjakan keluarganya akan mengalami kesulitan dalam menentukan pilihan apakah mengutamakan karyawan dari pihak keluarga atau orang lain yang tidak ada hubungan keluarga tetapi memiliki potensi besar untuk dikembangkan. Karena perusahaan sering beranggapan bahwa dengan melatih dan mengembangkan karyawan diluar lingkungan keluarganya akan menyenangkan dan memajukan orang lain saja.

## (5) Pengembangan Karier.

Perencanaan dalam pengembangan karier yang dilaksanakan merupakan umpan balik dari prestasi kerja seseorang dalam mengarahkan jalur karier seseorang karyawan. Biola terjadi kesalahan dan kekurangan dalam metode seleksi dan motivasi yang dilakukan maka pengembangan karier akan mengalami kegagalan sehingga tidak ada peningkatan dalam kehidupan kerja seorang karyawan menyangkut masa depan baik

masalah pribadi dan kebutuhan lainnya seperti penghargaan, sosialisasi diri dan lain-lain.

(6) Desain Pekerjaan Dalam desain pekerjaan akan menggambarkan keadaan dimana kondisi dan tempat kerja serta posisi yang akan ditempati oleh karyawan disesuaikan menurut keahlian, bakat dan kecakapannya. Sering bahwa karyawan yang mempekerjakan keluarganya tidak mempertimbangkan keahlian bakat dan kecakapannya, melainkan dengan dasar keinginan untuk membina hubungan keluarga saja. Sehingga perusahaan mengalami kesulitan dalam membuat desain pekerjaan bagi rancangan kegiatan operasional perusahaan.

(7) Adanya Kesempatan Kerja yang Adil. Dengan keputusan penempatan karyawan melalui desain pekerjaan yang tepat akan menjamin keputusan internal menyangkut prestasi kerja dan menghindari diskriminasi. Apabila karyawan yang bekerja pada perusahaan adalah mereka yang mempunyai hubungan kekerabatan maupun keluarga maka perusahaan cenderung sulit untuk menentukan tingkat keadilan dalam penempatan karyawannya.

(8) Adanya tantangan Eksternal. Kadang-kadang keputusan dalam penempatan karyawan akan lebih didasarkan oleh pengaruh dari lingkungan kerja seperti keluarga, keuangan dan masalah pribadi lainnya. Dengan demikian perusahaan perlu untuk menentukan keputusan yang paling tepat dalam mengatasi masalah eksternal tersebut, sehingga tidak mengakibatkan penurunan produktivitas serta prestasi kerja dan juga kepuasan kerja karyawan

### 3. Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kerja antara lain adalah kondisi kerja yang menyenangkan, penempatan karyawan

yang tepat sesuai dengan bidangnya, penghargaan dari atasan maupun rekan kerja, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan lain - lain. Hal demikian bila terus menerus dibiarkan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin Hotel Summer Banjarmasin adalah :

(1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh pegawai.

(2) Mengadakan mutasi agar seksi dan bagian yang ada untuk penyegaran dan untuk menghindari kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan.

(3) Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh. selain itu dalam penempatan pegawai factor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.

(4) Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik, baik promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan semangat kerja.

(5) Mengikut sertakan pegawai khususnya pegawai yang menduduki jabatan structural dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, selain itu bawahan akan merasa dihargai pendapat serta



ide - idenya, dan ini juga tentunya akan memberikan motivasi bagi pegawai tersebut.

- (6) Memberi kesempatan bagi para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun pendidikan informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peranan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

#### 4. Seleksi Karyawan yang seharusnya:

Langkah awal sebelum dilakukannya penarikan (*Recruitment*) tenaga kerja biasanya didahului dengan perencanaan yang baik, baik mengenai kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Jadi Hotel Summer Banjarmasin, dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi walaupun ada kebutuhan karyawan yang mendesak.

Memang sangat sulit mencari karyawan ideal yang memiliki sepuluh kriteria yang ditetapkan, akan tetapi dapat diusahakan semaksimal mungkin, karena semakin banyak memiliki kriteria yang sudah ditetapkan, karyawan yang diterima cenderung lebih profesional. Misalnya untuk karyawan dibagian pemasaran sekurang-kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, umur 20 sampai dengan 35 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, serta memiliki karakter yang jujur. Untuk kriteria yang lain dapat menyesuaikan

Seleksi yang seharusnya dilaksanakan oleh perusahaan agar mantap, haruslah berdasarkan perencanaan dan analisa jabatan. Jadi bukan hanya sekedar penampilan luar (*Personal Appearance*) saja, tetapi dengan Kriteria yang memadai (10 macam) seperti keahlian, pengalaman,

umur, jenis kelamin yang sesuai, pendidikan, keadaan fisik, tapang, bakat, temperamen maupun karakteristik.

Memang sangat sulit mencari karyawan yang ideal memiliki kesepuluh kriteria di atas, akan tetapi usahakanlah mendekati kriteria di atas. Karena semakin banyak memiliki kriteria di atas, karyawan yang diterima cenderung lebih profesional (mencintai dan menghargai pekerjaannya).

Untuk karyawan bagian Pergudangan sekurang - kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan serendah-rendahnya SLTA, umur antara 19 sampai dengan 45 tahun, jenis kelamin laki-laki serta memiliki karakter yang jujur. Kriteria lainnya dapat menyesuaikan.

Untuk karyawan bagian Customer Service, sekurang-kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan serendah - rendahnya SLTA, umur antara 20 sampai dengan 35 tahun, jenis kelamin Perempuan/laki-laki serta memiliki fisik yang sehat, tampang menarik, Skill komunikasi yang baik, temperamen stabil dan karakter yang jujur. Kriteria lainnya dapat menyesuaikan. Untuk bagian pemasaran ini sangat penting karena perputaran penjualan yang tinggi tergantung pada perputaran penjualan, dan cenderung semakin tinggi pula tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Oleh karena itu latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik serta sumber daya manusia yang bersangkutan sangat diperlukan demi untuk maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting dalam kegiatan suatu organisasi. Sehingga kualitas dan kuantitas kegiatan akan bias berjalan dengan baik apabila kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya layak untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat kemampuandalam pengelolaan organisasi

perlu adanya pelatihan dan pengembangan bagi personalia yang nantinya akan ditempatkan pada posisi tertentu sesuai dengan keahlian yang dimilikinya. Karena dengan pemberian pelatihan dan pengembangan akan memberikan pengetahuan, bukan saja yang berlangsung dengan pelaksanaan tugas.

Selain dari pelatihan dan pengembangan perlu juga memberikan motivasi agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja akan meningkat, seperti pada Teori Motivasi Sumber Daya Manusia yang dilontarkan oleh : *Mc. Gregordan Moslow*. Dalam teori ini mengatakan :

”Seseorang dalam posisinya sebagai anggota organisasi dimotivasi oleh banyak factor. Tidak hanya uang atau mencapai kepuasan tetapi juga kebutuhan untuk berprestasi dan memperoleh pekerjaan yang berarti”.

Alasannya adalah bahwa, banyak orang yang telah dimotivasi untuk melakukan pekerjaan secara baik dan tidak secara otomatis melihat suatu pekerjaan sebagai sesuatu yang tidak dapat menyenangkan. Karena seseorang dalam posisinya pada suatu organisasi menyukai pemenuhan kepuasan diri, prestasi kerja yang baik. Dengan demikian mereka diberi tanggung jawab yang lebih besar untuk pembuatan keputusan-keputusan dan pelaksanaan tugas-tugas organisasi.

Dengan melakukan penempatan orang-orang yang memiliki profesionalisme dan kesediaan yang tinggi untuk mencurahkan seluruh potensi yang dimiliki maka akan membawa perusahaan kearah yang pertumbuhan yang diharapkan.

## **PENUTUP**

Adapun kesimpulannya ialah : Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Kebijakan Seleksi Dalam Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Summer Banjarmasin maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1) Proses seleksi pada Hotel Summer Banjarmasin masih belum sesuai

dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Dengan tidak melakukan beberapa tahapan dalam seleksi yang sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti, perusahaan merasa lebih efektif dan efisien karena lebih cepat, tidak memakan waktu lama dan hemat biaya. Menurut peneliti, perusahaan tidak dapat memperoleh karyawan yang berkualitas seperti yang diinginkan jika melewatkan beberapa tahapan seleksi dimana perusahaan tidak dapat menjamin bahwa karyawan yang terpilih benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak maksimal
- 3) Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Adapun sarannya ialah :

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan tentang analisis Kebijakan Seleksi dalam Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Hotel Summer Banjarmasin di atas, maka saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

- 1) Sebelum melakukan proses seleksi, perusahaan hendaknya mengadakan analisa pekerjaan (*job analysis*) sebagai langkah awal.
- 2) Hotel Summer Banjarmasin, dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi walaupun ada kebutuhan karyawan yang mendesak dan terbatasnya anggaran untuk penyelenggaraan seleksi.
- 3) Mengadakan mutasi antar seksi di bagian yang ada untuk penyegaran dan menghindari kejenuhan.
- 4) Dalam melaksanakan seleksi terhadap calon karyawan, perusahaan perlu untuk mempertimbangkan pelamar di

luar koneksi dan nepotisme agar dalam penyusunan rancangan kegiatan sumber daya manusia tidak mengalami hambatan.

- 5) Dengan melakukan penempatan orang-orang yang memiliki profesionalisme dan kesediaan yang tinggi untuk mencurahkan seluruh potensi yang dimiliki maka akan membawa perusahaan ke arah yang pertumbuhan yang diharapkan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2016. Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik. Jakarta. Rhineka Cipta
- Barata, Adya Atep. 2013. Marketing. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Dr. H. M. Alfani, SE., M.Si 2016, Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Kotler, Phillip. 2013. Manajemen Pemasaran, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Onong Uchjana Effendy 2016. Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek, Penulis:, Penerbit: Rosda.
- Ruky, Achmad S, 2016, Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pendekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Sugiyono. 2011, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung. Alfabeta.