

ANALISIS KEBIJAKSANAAN REKRUTMEN DAN MOTIVASI KARYAWAN UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA UMKM RENGGINANG ROFIF ALWI KABUPATEN HULU SUNGAI TENGAH

Muhammad Alfin¹, Lamsah², Dwi Wahyu Artiningsih³

Program Studi Manajemen,61201, Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al- Banjari
Banjarmasin

Muhammadalfinsalamuni123@gmail.com/082358512314

ABSTRAK

Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijaksanaan rekrutmen dan motivasi yang diterapkan upaya meningkatkan produktivitas pada UMKM Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Dan juga mengetahui bagaimana rekrutmen dan motivasi yang seharusnya diterapkan pada UMKM Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah. Rancangan penelitian ini adalah penelitian , dengan cara deskriptif observasi dan wawancara terhadap karyawan yang ada di rengginang rofif alwi tersebut. Kebijakan rekrutmen dan motivasi yang diterapkan dalam UMKM ini adalah rekrutmen masih menggunakan dengan system kekeluargaan. Dan juga motivasi kerja yang rendah terutama masalah gaji pemberian intensif dan juga hari libur sehingga berpengaruh terhadap efektivitas dalam kegiatan produksi. Rekrutmen dan motivasi yang seharusnya dilaksanakan, adalah rekrutmen yang sesuai dengan prosedur perusahaan pada umumnya, yaitu dengan menentukan kriteria seperti umur, keahlian, pengalaman, dan pendidikan. Serta melakukan beberapa tes yaitu, tes kemampuan, tes peragaan, tes kepribadian, dan tes praktek lapang. Motivasi yang seharusnya dilaksanakan adalah dengan memberikan gaji yang sesuai dengan pendapatan dari UMKM, dan pemberian intensif bagi yang kerja lembur, serta pemberian hari libur ketika karyawan sudah jenuh dalam bekerja.

Kata Kunci: *Kebijaksanaan; Rekrutmen; Motivasi.*

ABSTRACT

This study aims to determine the recruitment and motivational policies applied to increase productivity in Rengginang Rofif Alwi MSMEs, Hulu Sungai Tengah Regency. And also know how recruitment and motivation should be applied to MSME Rengginang Rofif Alwi, Hulu Sungai Tengah Regency. The design of this research is research, by means of descriptive observations and interviews with employees in Rengginang Rofif Alwi. The recruitment and motivation policy applied in this MSME is that recruitment still uses a family system. And also low work motivation, especially the problem of intensive pay and holidays so that it affects the effectiveness in production activities. The recruitment and motivation that must be carried out is recruitment in accordance with general company procedures, namely by determining criteria such as age, expertise, experience, and education. As well as conducting several tests, namely, ability tests, demonstration tests, personality tests, and field practice tests. The motivation that should be implemented is to provide a salary that is in accordance with the income from MSMEs, and intensive provision for those who work overtime, as well as providing holidays when employees are tired of working

Keywords: *Wisdom; Recruitment; Motivation.*

PENDAHULUAN

Kekayaan sumber daya alam yang dimiliki bangsa Indonesia yang begitu besar merupakan anugerah yang harus disyukuri serta dinikmati oleh seluruh masyarakat demi tercapainya kesejahteraan. Dalam perekonomian nasional yang mempunyai andil besar bagi pertumbuhan dan perekonomian Indonesia. Oleh karena itu Umkm mendapat prioritas pemerintah untuk dikembangkan agar memiliki kemampuan daya saing dengan usaha lain yang sejenis. Peran dari Umkm semakin tepat untuk dikembangkan pemerintah mengingat saat ini dengan mengedepankan potensi yang dimiliki oleh daerah di Indonesia terutama saat ini dengan mengedepankan potensi yang dimiliki oleh daerah di Indonesia terutama saat pandemi covid-19 yang melumpuhkan hampir seluruh aspek kehidupan.

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah dalam meningkatkan produksinya, memperhatikan bagaimana mengembangkan sumber daya manusia agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sebab tenaga kerja yang ada di perusahaan ini merupakan aset yang harus dikembangkan dan ditingkatkan ditinjau dari segi produktivitasnya. Dengan demikian untuk mencapai tujuan bersama antara perusahaan dengan karyawannya maka tercipta suatu keterkaitan ingin memperoleh keuntungan, dilain pihak karyawan memenuhi kebutuhannya. Di sisi lain bila Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah berusaha meningkatkan produksi maka tidak terlepas juga dari pemberian motivasi agar dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja, juga pekerjaan dikerjakan dengan cepat dan baik.

Dengan adanya peranan sumber daya manusia yang profesional terletak pada proses Rekrutmen.Maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa dengan meningkatkan atau mengembangkan sumber daya manusia pada Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah saat ini, maka produksi dapat ditingkatkan dan kesalahan dapat dikurangi serta dapat menciptakan suasana senang dalam lingkungan perusahaan atau pekerjaan.

Kabupaten Hulu Sungai Tengah merupakan daerah yang banyak memiliki industri, terutama industri kecil-menengah atau industri rumah tangga, baik industri pangan, industri sandang, industri kerajinan maupun industri jasa. Pengembangan usaha industri kecil-menengah yang menyerap ribuan tenaga kerja tersebut, pemerintah kabupaten Hulu Sungai Tengah telah memberikan bimbingan dan pembinaan. Bimbingan dan pembinaan tersebut dimaksudkan agar produk yang dihasilkan dari pengusaha atau pengrajin di daerah ini kualitasnya meningkat, serta usahanya bisa meningkat ke arah skala usaha yang lebih besar (Dinas Perindustrian, Pertambangan dan Energi Kabupaten Hulu Sungai Tengah, 2012).

Desa Tabat Padang merupakan salah satu desa di kecamatan Haruyan kabupaten Hulu Sungai Tengah. Di desa itu terdapat salah satu industri Rengginang, UKM yang bergerak di bidang di bidang industri makanan. Produksi Rengginang dilakukan setiap hari, atau lebih tergantung dari adanya pesanan dengan memperkerjakan 10 orang karyawan, dan menurut informasi yang diperoleh, bahan pokok yang digunakan diantaranya adalah beras ketan murni, dan bumbu penyedap.

Rengginang merupakan salah satu industri makanan yang tergolong dalam industri rumah tangga. Dampak positif yang jelas terlihat dari fenomena yang terjadi di desa Tabat Padang berkurangnya pengangguran di usia produktif karena industri yang ada mampu menyerap tenaga kerja. Tujuan keseluruhan aktifitas Rengginang adalah untuk memperoleh pendapatan yang tinggi. Besarnya biaya bahan baku pembuatan Rengginang mempengaruhi pendapatan yang diperoleh Rengginag Rofif Alwi.

Pembentukan usaha industri kecil bisa memajukan dan membangun kehidupan masyarakat dari terbatasnya kebutuhan ekonomi yang dimiliki. Karena usaha industri kecil juga merupakan suatu langkah sebagai solusi yang tepat untuk digunakan oleh masyarakat dalam berkreatifitas dan menciptakan nilai produksi dengan model-model atau barang yang bernuansa seni, unik, eksotis, motif dan kreasi, baik berupa makanan ataupun benda.

Oleh karena itu perlu diadakan penelitian analisis faktor motivasi dan kebijaksanaan rekrutmen guna mendukung dan mengembangkan umkm yang sudah ada ini. Berdasarkan uraian diatas dapat dianalisa untuk masalah rekrutmen, seleksi, dan motivasi kerja karyawannya dalam suatu penelitian yang berjudul "Kebijaksanaan Rekrutmen Dan Motivasi Karyawan Pada JUmkm Rengginang Rofif Alwi Kabupaten Hulu Sungai Tengah"

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Untuk mempermudah dalam analisa pembahasan pada rencana penyusunan skripsi ini, menggunakan beberapa metode pengumpulan data untuk dijadikan bahan analisa. Yang mana data itu bersumber dari data primer dan sekunder.

Adapun metode yang digunakan :

1. Field Research (Penelitian Lapangan)

Merupakan penelitian langsung keperusahaan yang dijadikan objek penelitian agar memperoleh data yang diperlukan dengan masalah-masalah penulis yang akan dibahas dalam skripsi ini.

Pada penelitian lapangan ada tiga cara yang digunakan, yaitu

- a. Observasi adalah usaha pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitiannya tersebut.
 - b. Wawancara adalah teknik langsung agar memperoleh data yang diinginkan dengan cara bertanya jawab pada pemilik usaha atau perusahaan.
2. Library Research (Penelitian Kepustakaan)
 Penelitian ini berifat teoritis yaitu dengan mempelajari dan membaca buku-buku (literatur) yang erat kaitannya dengan masalah-masalah yang penulis bahas dalam skripsi ini, dimana data yang ada akan dihubungkan dengan teori-teori manajemen sumber daya manusia
 3. Analisis Data
 Menganalisis data yang diperoleh dari data field research dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang relevan dari library research yang kemudian disusun dalam bentuk skripsi.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian manajemen yang memperhatikan lebih masalah-masalah pegawainya. Dalam suatu organisasi, manajemen sumber daya manusia harus dapat mengarahkan aktivitas tenaga kerja agar aktivitas tenaga kerja ini mampu membantu organisasi dalam usaha pencapaian tujuan yang telah disepakati bersama. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga harus mampu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik dan nyaman, agar hubungan pegawai dengan pegawai lainnya berjalan dengan baik bahkan hubungan pegawai dengan atasan mampu tercipta dengan baik pula

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Fungsi Manajerial
 - a. Planning (Perencanaan)
 Merupakan bagian penting yang prosesnya menyita waktu banyak untuk manajer SDM, perencanaan yaitu program karyawan (SDM) dalam hal mewujudkan tujuan organisasi dan tercapai suatu sasaran. Atau juga orang yang mengatur atau menangani tugas yang diberikan pada setiap orang untuk dapat melaksanakan tugas yang direncanakan.
 - b. Pengorganisasian (Organizing)
 Adalah langkah untuk menetapkan ataupun mengatur berbagai berbagai macam kegiatan dan tugas-tugas pokok, wewenang dan pendelegasiannya untuk mencapai tujuan dari organisasi
 - c. Pengarahan (Directing)
 Merupakan proses yang dilakukan para manajer, untuk membimbing/pun mengawasi kinerja para karyawannya agar tercapainya suatu tujuan
 - d. Pengendalian (Controlling)
 Yaitu upaya yang dijalankan suatu perusahaan demi tercapainya tujuannya dengan cara membandingkan prestasi kerja sesuai kehendak yang bersangkutan.
2. Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia (*recruitment*)
 Jika dilihat dari rekrutmen, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk mendapatkan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai akan kemampuan yang dibutuhkan perusahaan yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh karenanya itu sistem rekrutmen mencakup seleksi terlebih dahulu yang dikembangkan secara matang
 - b. Pengembangan (Development)
 Perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Apabila organisasi itu ingin berkembang dan diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia, dan dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan
 - c. Kompensasi (compensation)
 Kompensasi merupakan fungsi manajemen yang sangat penting. Melalui fungsi ini, akan memberikan timbal balik/ balas jasa yang layak untuk karyawannya. Hal ini wajar karena para pekerja/karyawan sebagai SDM organisasi yang sudah memberikan jasanya atas pencapaian tujuan organisasi
 - d. Pengintegrasian (integration)
 Kegiatan manajemen yang bertujuan untuk menyatukan keinginan karyawan dan kepentingan perusahaan untuk mewujudkan terciptanya kerjasama yang saling memuaskan satu sama lain rekonsiliasi kepentingan-kepentingan karyawan dalam suatu organisasi. Dengan memanfaatkan tenaga karyawan supaya mau bekerja keras dan selalu aktif.
 - e. Pemeliharaan (Maintenance)
 Kemampuan-kemampuan atau keahlian (*skill*) dari sumber daya manusia yang telah dimiliki oleh suatu organisasi perlu dipelihara (*maintenance*). Karena merupakan meningkatkan atau memperhatikan

kondisi fisik, mental dan sikap dari karyawan agar bekerja dengan produktif guna menunjang tujuan dari perusahaan.

f. **Pemutusan Hubungan Tenaga Kerja (Separation)**

Seorang karyawan tidak mungkin akan selalu bekerja pada organisasi tertentu. Dan akan diputuskan pada hubungan kerja dengan cara pensiun. Untuk itu maka tenaga kerja atau karyawan tersebut harus kembali ke masyarakat.

Kebijaksanaan Rekrutmen

Salah satu kunci utama dalam menciptakan Sumber Daya Manusia terletak pada proses rekrutmen, seleksi dan training, tidak mudah mencari tenaga kerja yang diinginkan perusahaan yaitu pekerja yang berkualitas. Merupakan sebuah kewajiban dalam sebuah organisasi dan perusahaan-perusahaan harus melakukan penyaringan untuk anggota atau para pekerja yang baru, baik dilihat dari segi perannya maupun dari segi biaya penarikan dan penggunaannya. Perkembangan di bidang perilaku manusia telah membawa kita kepada pengertian lebih lanjut mengenai hal-hal yang mendasari pola-pola perilaku manusia dan pengaruhnya terhadap pemanfaatan faktor-faktor produksi lainnya.

Sebelum menguraikan mengenai pengertian rekrutmen pada suatu perusahaan ataupun organisasi ada baiknya mengetahui pengertian rekrutmen dari Henry Simomora (2003:45) "rekrutmen adalah ilmu ekonomi yang diterapkan untuk menganalisis pembentukan dan pemanfaatan sumber daya manusia dalam hal pembangunan ekonomi. Dengan kata lain, ekonomi rekrutmen merupakan analisis SDM pada penerapan teori ekonomi.

Motivasi

Menyebutkan dapat diartikan sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu, motivasi dapat dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam untuk melaksanakan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai suatu tujuan. Bahkan motivasi dapat dikatakan sebagai suatu kondisi intens (kesiapsiagaan).

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian penulis, permasalahan utama, yang ada di dalam umkm rengginang roffif alwi ini adalah sikap pemimpin/pemilik umkm yang kurang menyetujui atau mendukung rekrutmen sesuai dengan prosedur perusahaan. Tujuan rekrutmen yang utama adalah untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kriteria di perusahaan. Rekrutmen disini hanya menggunakan system kekeluargaan, yaitu orang-orang terdekat atau kerabatlah yang diberikan pekerjaan oleh pemilik umkm ini.

Permasalahan yang besar lainnya adalah, motivasi kerja yang rendah, karyawan disini kurang sekali semangatnya dalam bekerja, berdasarkan hasil penelitian penulis, yang membuat semangat kerja berkurang adalah, menurut karyawannya upahnya yang masih relatif sedikit, libur kerja hanya satu hari dalam sebulan dan juga kurangnya fasilitas yang diterima oleh karyawan. Dilihat dari hak ini sehingga sangat berpengaruh terhadap hasil produktivitas kerja karyawan di umkm rengginang roffif alwi tersebut.

PEMBAHASAN

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada menurut penulis perlu adanya perekrutan bagi para karyawan untuk menumbuhkan loyalitas dan dedikasi yang tinggi pada karyawan. Dalam pelaksanaan perekrutan ini ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh pemimpin Umkm ini, yaitu: (Mutu karyawan yang direkrut) setelah mutu karyawan yang ingin direkrut telah didapatkan, selanjutnya untuk memperoleh suatu karyawan yang berkualitas harus memenuhi kualifikasi yang di Umkm ini ditetapkan diantaranya adalah (umur, keahlian, pengalaman dan juga pendidikan). Setelah semua kriteria terpenuhi ada beberapa tahapan tes yang harus dilaksanakan diantaranya adalah (Tes Kemampuan, Tes Peragaan, Tes Kepribadian). Setelah semua kriteria dan tahapan tes semua telah dilaksanakan, maka Umkm ini akan mendapatkan seorang karyawan yang berkompeten dan berdidikasi tinggi dalam bekerja.

Pemberian motivasi pada Umkm Rengginang Rofif Alwi ini hendaknya lebih ditingkatkan lagi agar karyawan semangat dalam bekerja dan tujuan Umkm ini pun dapat tercapai. Dalam hal ini perlu kemampuan seorang pemimpin untuk menggerakkan semangat dan gairah kerja untuk meningkatkan kualitas kerja Motivasi yang telah dilaksanakan didalam Umkm ini adalah, sudah terpenuhinya pemberian gaji dan intensif yang sesuai dengan jam kerja atau kualitas kerja karyawan tersebut. Pemberian intensif atau gaji lembur terhadap karyawan yang bekerja melebihi dari jam kerja yang telah ditetapkan.

PENUTUP

Kesimpulan

- Kebijakan rekrutmen dan motivasi yang diterapkan, dalam UMKM Rengginang Rofif Alwi ini masih tidak sesuai dengan prosedur yang berlaku pada umumnya. Disini rekrutmen masih menggunakan system kerabat atau orang terdekat yang diajak bekerja, sehingga dengan metode tersebut menurut penulis dapat

mengurangi produktivitas dalam bekerja. Motivasi yang diterapkan juga sedikit kurang bagus, karena disini pegawai masih diberikan upah yang relatif rendah, dan juga libur kerja yang cukup sedikit, sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

- Rekrutmen dan motivasi yang seharusnya diterapkan di Umkm ini adalah rekrutmen yang sesuai dengan prosedur di sebuah perusahaan yaitu dengan cara menentukan kriteria seperti, umur, keahlian, pengalaman, dan juga pendidikan setelah semua kriteria terpenuhi, diadakan beberapa tes, seperti tes kemampuan, tes peragaan, tes kepribadian dan juga tes praktek lapangan, sehingga mendapatkan seorang karyawan yang handal dan dapat mendongkrak produksi dari Umkm ini. Motivasi yang seharusnya diterapkan adalah dengan cara memberikan gaji yang sesuai dengan pendapatan yang dicapai, dan juga memberikan intensif atau bonus terhadap karyawan yang kerjanya melebihi dari jam kerja, sehingga membentuk suatu semangat supaya karyawan bekerja dengan baik agar mendongkrak produksi di Umkm ini.

Saran

- Pemilik Umkm ini diharapkan bias menerapkan rekrutmen dan motivasi sesuai dengan prosedur perusahaan pada umumnya.
- Pemberian gaji yang sesuai dan juga intensif bagi yang lembur agar membentuk semangat kerja yang tinggi, agar karyawan dapat bekerja dengan giat.

REFERENSI

Alex S. Nitisemito. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Manajemen Sumber Daya Manusia), cetakan kesembilan, penerbit Ghalia Indonesia Jakarta

Edwin Flippo, 2015 *Manajemen Personalialia*, Penerbit Gadjah Mada, Yogyakarta

Faustin Cardono Gomes 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Andi Offset, Yogyakarta

GR. Terry, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*

Hasibuan. 2016. *Prestasi kerja*, Penerbit liberty, Yogyakarta

Handoko, T. Hani, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta.

Henri Simamora 2016, *Kinerja karyawan*, Penerbit liberty, Yogyakarta.

Herman Yudiono, 2015 *Motivasi Kerja Karyawan*, Penerbit Liberty, Yogyakarta

Payaman J. Simanjutak, 2016 *Proses Perencanaan Kerja*, Penerbit Gadjah Mada, Yogyakarta .

Randhall S. Schuler, 2015 *Fungsi-fungsi Pemimpin*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Sastro Hadiwiryo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gadjah Mada , Yogyakarta.

Sosilo Martoyo, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Susan E. Jackson, 2015 *Fungsi-fungsi Pemimpin*, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.