

ANALISIS STRATEGI SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA PT. BASIRIH INDUSTRIAL BANJARMASIN

Amalia,2020¹, Pembimbing I : Hairul²,Pembimbing II : Erni Alfisah³

¹Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NPM 16310105

²Manajemen, 61201, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1125096201

³Manajemen, 61021, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan, NIDN 1124066801

Email : amel78402@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) strategi seleksi dan motivasi karyawan yang dilakukan oleh PT. Basirih Industrial Banjarmasin. (2) kendala yang dihadapi oleh PT. Basirih Industrial Banjarmasin dalam melakukan seleksi dan motivasi karyawan.

Penelitian ini menggunakan rancangan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang selanjutnya dianalisis menggunakan dasar-dasar yang didapat dari riset lapangan dan kepustakaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi seleksi dan motivasi yang dilakukan oleh PT. Basirih Industrial Banjarmasin masih belum sesuai dengan prosedur yang semestinya, dan masih belum memadai dari yang diharapkan. Hal ini disebabkan oleh kebutuhan jumlah karyawan yang banyak sehubungan dengan perkembangan dari perusahaan sehingga proses pelaksanaan seleksi berdasarkan analisis jabatan tidak dapat diterapkan secara maksimal, dan dalam hal motivasi dikarenakan kesibukan dari pimpinan dan para kepala bidang yang tidak dapat meluangkan waktu melaksanakan motivasi yang seharusnya dilaksanakan guna menunjang kinerja karyawan terhadap perusahaan. dan dari hasil penelitian ini terdapat kendala-kendala yang melemahkan proses seleksi dan berkurangnya motivasi dkalangan karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya antara lan : (1) kurangnya pelatihan dan pendidikan, (2) tidak adanya korelasi antara penilaian kienrja karyawan dan kurang kompensasi yang diterima karyawan, (3) sistem informasi manajemen kurang berjalan baik.

Kata Kunci : strategi seleksi, motivasi karyawan

ABSTRACT

This study aims to determinet: (1) employee selection and motivation strategy carried out by PT. Basirih Industrial Banjarmasin. (2) obstacles faced by PT. Basirih Industrial Banjarmasin in selecting and motivating employees.

This research uses descriptive research method design with a qualitative approach which is then analyzed using the basics obtained from field research and literature.

The resultts showeed that the selection and motivation strategies carried out by PT. Basirih Industrial Banjarmasin is still not in accordance with proper procedures, and is still not adequate than expected. This is due to the need for a large number of employees in connection with the development of the company so that the selection process based on job analysis cannot be applied to the maximum, and in terms of motivation due to the busyness of the leadership and heads of fields who cannot take the time to carry out the motivation that should be carried out in order support the performance of employees of the company. and from the results of this study there are constraints that weaken the selection process and decrease motivation among employees in carrying out their duties between lan: (1) lack of training and education, (2) no correlation between employee's employee appraisal and lack of compensation received by employees , (3) the management information system is 'not going well.

Keywords: selection strategy, employee motivation

PENDAHULUAN

Seleksi merupakan titik awal dalam penerimaan tenaga kerja dalam perusahaan. Serta selanjutnya hasil seleksi itu sendiri dapat juga untuk keperluan Promosi. Hal ini berarti bahwa bila ingin mencapai dan mendapatkan tenaga kerja yang terbaik dalam perusahaan, sesuai dengan kebutuhan perlu melakukan seleksi. Proses seleksi perlu dilaksanakan sesuai aturan dan berjalannya tata tertib untuk menghindari dampak hukum, dan proses seleksi harus tertata dengan baik dan dalam proses beraturan

Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif dengan hasil tujuan yang dicapai oleh perusahaan. Maka dengan adanya motivasi, individu karyawan akan mendapatkan semangat yang tinggi untuk menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, dengan tidak adanya motivasi, individu karyawan tidak dapat memberikan kontribusi tugasnya sesuai standar atau bahkan melampaui hasil standar dengan apa yang menjadi motif dan motivasinya dalam bekerja terpenuhi. Walaupun individu karyawan memiliki skill kemampuan operasional yang baik bila namun kalau tidak memiliki motivasi dalam bekerja, hasil akhir dan pekerjaannya tidak akan memberikan hasil yang ingin dicapai

Peran motivasi sangat penting, maka wujud perhatian pihak manajemen mengenai masalah motivasi karyawan dalam bekerja ialah melakukan usaha dengan jalan memberi motivasi pada karyawan di perusahaan, sehingga motivasi karyawan dalam bekerja akan tetap terjaga. Agar memberikan motivasi terhadap karyawan, pimpinan perusahaan

harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan oleh para karyawan. Hal yang terpenting harus dipahami bahwa orang mau bekerja karena mereka ingin memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari, dengan jenis materi ataupun non materi, kebutuhan fisik maupun rohani

Pemberian motivasi ini banyak macamnya seperti pemberian kompensasi yang layak dan adil, pemberian penghargaan dan sebagainya. Maka dengan ini agar apapun yang menjadi kebutuhan karyawan dapat terpenuhi lalu diharapkan para karyawan dapat bekerja dengan baik dan merasa senang dengan semua tugas yang diembannya. Sesudah karyawan ikut bahagia dengan pekerjaannya, para karyawan akan saling menghargai hak dan kewajiban sesama karyawan sehingga terciptalah suasana kerja yang kondusif, pada akhirnya karyawan dengan bersungguh-sungguh memberikan kemampuan terbaiknya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, dan ini berarti disiplin bekerjalah yang akan diwujudkan oleh para karyawan, karena termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dalam perusahaan.

Sehubungan dengan hal di atas, maka seleksi dan motivasi terhadap karyawan merupakan masalah yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga kemampuan manajemen dalam memberikan seleksi dan motivasi akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan dalam pencapaian tujuan perusahaan berdasarkan pengamatan dilapangan, tenaga kerja yang dipekerjakan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin mengalami

peningkatan dalam waktu ke waktu. Seiring dengan Berkembangnya usahanya dan pentingnya seleksi dan motivasi. Adapun yang menjadi pembahasan adalah bagaimana sistem pelaksanaan seleksi dan motivasi yang akan dilakukan perusahaan

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penulisan ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengetahui lebih mendalam mengenai teori-teori yang berhubungan dengan penulisan ini, diantaranya *Field Research* adalah suatu metode pengumpulan data yang dilakukan ditempat objek penelitian, untuk melakukan *Field Research* digunakan beberapa cara yaitu :*Observasi* adalah mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian., *Interview* adalah wawancara langsung pada orang yang mempunyai wewenang diperusahaan tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dengan cara menganalisis data dan keterangan yang diperoleh secara deskriptif kualitatif yang selanjutnya dianalisis menggunakan dasar-dasar yang didapat dari riset kepustakaan. Kemudian hasilnya disusun berupa laporan hasil penelitian dalam bentuk skripsi.

HASIL PENELITIAN

PT. Basirih Industrial Banjarmasin, merupakan perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas milik swasta, artinya PT. Basirih Industrial Banjarmasin berdiri berdasarkan modal para pemilik saham yang dimiliki perseorangan. Perusahaan menyadari kemajuan perusahaan tergantung pada faktor kerja karyawannya. Pelaksanaan pekerjaan

sangat ditentukan oleh kemampuan karyawan yang berkualitas.

Dengan adanya kualitas yang baik tentunya akan mudah didapati sasaran yang di inginkan perusahaan yaitu untuk menghasilkan kualitas dengan mutu yang baik. Oleh karena itu penilaian kinerja karyawan menjadi sangat penting sebagai tolak ukur perkembangan sumber daya manusia diperusahaan, sampai sejauh mana perkembangan tersebut dan untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan masing-masing karyawannya. Akan tetapi dibalik itu semua ada masalah yang sebenarnya perlu diperhatikan dan ditindak lanjuti secara serius oleh pihak pimpinan agar tidak menjadi masalah yang besar dan akan merugikan bagi perusahaan. dan berkurangnya motivasi dikalangan karyawan dalam melaksanakan tugas- tugasnya ini dapat terlihat dari indikasi-indikasi antara lain :

- 1) Kurangnya pelatihan dan pendidikan dalam mengembangkan kemampuan karyawan, sehingga keterampilan yang dimiliki karyawan kurang memadai.
- 2) Tidak adanya korelasi antara penilaian kinerja karyawan dan kurangnya kompensasi yang diterima karyawan.
- 3) Sistem informasi manajemen kurang berjalan baik, karena tersumbatnya arus informasi dari atasan/pimpinan kepada bawahan/karyawan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya kinerja kerja karyawan disuatu perusahaan.

1. Seleksi dan motivasi karyawan pada PT. Basirih Industrial Banjarmasin

1) Seleksi yang dilaksanakan

Seleksi tenaga kerja merupakan masalah yang sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perlu diadakan seleksi terhadap setiap calon karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerjayang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Kegiatan seleksi dan motivasi calon tenaga kerja disuatu perusahaan sangat besar manfaatnya karena dengan seleksi dan motivasi yang baik perusahaan dapat lebih baik menempatkan mereka sesuai dengan kemampuan dan dalam bidangnya masing-masing, supaya para tenaga kerja atau karyawan tersebut dapat bekerja dengan baik sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dalam melaksanakan sebaga aktifitas dan kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

2) Motivasi yang telah dilaksanakan

Pemberian motivasi karyawan yang dilakukan oleh manajemen PT. Basirih Industrial Banjarmasin saat ini belum memadai dengan apa yang Kurangnya semangat kerja karyawan dapat disebabkan oleh beberapa hal, misalnya upah yang terlalu rendah dan insentif yang kurang mendukung. Untuk itu pimpinan serta pengelola perusahaan harus dapat menemukan sebab turunnya

semangat kerja tersebut. Apabila hal ini berlangsung secara terus menerus maka akan berdampak bagi perusahaan itu sendiri, misalnya akan kehilangan karyawannya. Salah satu solusinya adalah dengan memperhatikan kepentingan karyawan dan motivasi kerja mereka. Sebab semua orang juga membutuhkan suatu pujian atau sanjungan atas hasil-hasil kerja yang telah mereka lakukan. Berdasarkan hasil penelitian kerja diatas, tidak optimalnya proses motivasi karyawan yang dijalankan oleh PT. Basirih Industrial Banjarmasin yang berdampak pada menurunnya kinerja karyawan perusahaan secara menyeluruh.

2 Seleksi dan motivasi yang seharusnya

1). Seleksi yang seharusnya dilakukan

Langkah awal sebelum dimulainya penarikan (*recruitment*) tenaga kerja biasaya didahului dengan perencanaan yang baik, baik mengenai kualifikasi karyawan ataupun bagian yang membutuhkan, calon karyawan, jadi PT. Basirih Industrial Banjarmasin dalam melaksanakan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam strategi seleksi.

Memang sangat sulit mencari karyawan yang ideal yang memiliki kriteria-kriteria yang seharusnya, namun tentu masih dapat diusahakan secara maksimal karena semakin banyak kriteria yang ditetapkan maka karyawan yang diterima tentunya akan cenderung semakin profesional. Misalnya untuk karyawan sekurang-kurangnya memiliki kriteria sebagai berikut :

- (1). Berpengalaman dalam bidangnya
 - (2). Bertanggung jawab
 - (3). Komunikator efektif
 - (4). Memiliki visi yang jelas
 - (5). Terorganisir
- 2). Motivasi karyawan yang seharusnya
- Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam bertugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata dapat dilihat dan dapat dilaksanakan baik secara fisik maupun non-fisik.

Secara fisik bisa dalam bentuk hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan, misalnya memberikan bonus tambahan yang disesuaikan dengan pendapatan yang dicapai, kenaikan gaji dan jika ada pekerjaan yang harus dikerjakan melebihi jam kerja maka bisa dimasukkan kedalam jam lembur.

Secara non-fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahan berupa pujian-pujian dan jika perlu dinaikkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang telah dicapai karyawan tersebut sehingga karyawan yang mendapatkan motivasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

Dengan demikian diharapkan perusahaan dalam hal ini pimpinan PT. Basirih Industrial Banjarmasin jangan menganggap remeh masalah seleksi dan motivasi kerja karyawannya, jika ingin nantinya perusahaan yang dipimpinnya mendapatkan kesuksesan yang lebih baik dimasa yang akan datang.

PENUTUP

1. PT. Basirih Industrial Banjarmasin merupakan sebuah perusahaan yang berbentuk Perseroan Terbatas milik swasta, artinya PT. Basirih Industrial Banjarmasin berdiri berdasarkan modal para pemilik saham yang dimiliki perseorangan yang bergerak dalam bidang penggeregajian kayu.
2. Strategi seleksi yang dilaksanakan PT. Basirih Industrial Banjarmasin, masih belum sesuai dengan prosedur yang semestinya, hal ini disebabkan oleh kebutuhan jumlah karyawan yang banyak sehubungan dengan perkembangan dari perusahaan sehingga proses pelaksanaan seleksi berdasarkan analisis jabatan tidak dapat diterapkan secara maksimal.
3. Motivasi dari pimpinan PT. Basirih Industrial Banjarmasin jarang dilakukan dan masih belum memadai dari yang diharapkan oleh karyawan. Hal ini dikarenakan kesibukan dari pimpinan dan para kepala bidang yang tidak dapat meluangkan waktu untuk melaksanakan motivasi yang seharusnya dilaksanakan guna menunjang kinerja karyawan terhadap perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.M. Sardiman, 2007. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Bandung : Rajawali Pers.
- Ambar T. Sulistiyani dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia*, cetakan pertama Penerbit
Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anwar (2002). *Manajemen Sumber
Daya Manusia Perusahaan*,
Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Dale Yoder (1981 : 291), *Personel
Management and Industrial
Relation, SixtyEdition, New Delhi :*
Prentice Hall of india.
- Fredy Rangkuti, *Teknik Pembedahan
Kasus Bisnis Analisis SWOT*,
(Jakarta : PT.Gramedia Pustaka,
2015).
- Henry Simamora (2004 : 202),
*Manajemen Sumber Daya
Manusia*, Edisi ketiga, Yogyakarta.
- Mahmud M.Hanafi (1992 : 123).
Kepemimpinan dan Motivasi,
Penerbit GhaliaIndonesia, Jakarta.
- Melayu S.P Hasibuan, 2007.
*Manajemen Sumber Daya
Manusia Perusahaan*, Jakarta :
Bumi Aksara.
- Melayu S.P Hasibuan, 2009. *Manajemen
Dasar, Pengertian, dan Masalah*,
EdisiRevisi Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyasa E, 2003. *Kurikulum Berbasis
Kompetensi*, Bandung : Remaja
RosdaKarya.