



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 23%

Date: Sunday, September 20, 2020

Statistics: 441 words Plagiarized / 1957 Total words

Remarks: Medium Plagiarism Detected - Your Document needs Selective Improvement.

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN **KINERJA KARYAWAN**
PADA CV. RINA ANGKASA BANJARBARU Muhammad Andi1, Akhmad Samhudi2, Teguh
Wicaksono3 Fakultas Ekonomi

Program Studi Manajemen

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Email:

andim0049@gmail.com ABSTRAK Jasa parkir inap CV. Rina Angkasa Banjarbaru

merupakan perusahaan perseorangan yang didirikan pada tahun 2015 dengan akta
notaris Andry Irawan Prasatyo, S.H., M.Kn, No : AHU-285.AH.02.01 Tahun 2008 Tanggal
27 Mei 2008. SK. Kepala Badan Pertahanan Nasional Republik Indonesia.

Nomor: 104/KEP-17.3/III/2011 Tanggal 21 Maret 2011. Dengan surat ijin usaha
perdagangan (SIUP) KECIL No: 510/6885/DPMPTSP/2017. CV. Rina Angkasa Banjarbaru
ini berlokasi di jalan Manggis Rt. 17/001 Kelurahan Samsudin Noor. **Kecamatan**
Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Yang menjadi tujuan penulis dalam Penelitian ini
sebagai berikut : Untuk mengetahui lebih jelas bagaimana cara seleksi yang dilakukan
oleh CV. Rina Angkasa Banjarbaru Banjarbaru Untuk mengetahui dan memperoleh
gambaran sejauh mana manfaat seleksi calon karyawan terhadap **peningkatan kualitas**
sumber daya manusia.

Untuk mengetahui kinerja apa saja yang dapat meningkatkan semangat dan gairah kerja
karyawan. Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini diharapkan dapat
memberikan Sebelum melakukan proses seleksi, perusahaan hendaknya mengadakan
analisa pekerjaan (job analysis) sebagai langkah awal. Untuk meningkatkan produktivitas
dan efektivitas dibutuhkan motivasi dan usaha yang intensif CV.

Rina Angkasa Banjarbaru, antara lain dengan cara : Coaching, Rotasi pekerjaan, Sistem

penilaian formal dan Mangadakan mutasi antar seksi di bagian yang ada untuk penyegaran dan menghindari kejenuhan Kata Kunci: Peranan **manajemen sumber daya manusia**, Kinerja karyawan. ABSTRACT Inpatient parking services CV. Rina Angkasa Banjarbaru is an individual company that was founded in 2015 with the notary deed of Andry Irawan Prasatyo, S.H., M.Kn, No : AHU-285.AH.02.01 Year 2008 May 27, 2008 SK Defense Agency. Numer:104/ KEP-17.3/III/2011 dated March 21, 2011. With a small trade business permit (SIUP) No: 510/6885/DPMPSTSP/2017. CV. Rina Angkasa Banjarbaru is located on jalan Manggis RT. 17/001 Kelurahan Samsudin Noor. Landasan Uin District, Banjarbaru City.The objectives of the author in this study are as follows : **To find out more** clearly how to do the selection conducted CV.

Rina Angkasa Banjarbaru To find out and get an idea of the extent to which the benefits of prospective employee selection to improve the quality of human resources. To find out what the formance can increase employee morale and passion. The suggestion that can be given in this paper are expected to be able to provide. Before carrying out the selection process, the company should conduct a job analysis as first step. To increase productivity and affectiveness CV. Rina Angkasa Banjarbaru, among others by: Coaching, job rotation, formal evaluation system and Mang mutation between sections in the existing section to refresh and advoid burnout.

Keywords: Employee performance selection policies **PENDAHULUAN Manajemen sumber daya manusia** atau MSDM merupakan kegiatan pengolahan sumber daya manusia melalui kegiatan perencanaan analisis jabatan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, perencanaan karir, penilaian prestasi kerja sampai dengan pemberian kompensasi yang transparan. Untuk mengemban tuntutan tugas sekarang dan yang terutama untuk menjawab tantangan masa depan, pengembangan **sumber daya manusia merupakan** kewajiban mutlak bagi perusahaan.

Permasalahan perkembangan pada dunia usaha semakin bertambah pesat, banyak perusahaan dalam mengelola usahanya diharapkan mampu menggunakan **sumber daya manusia dengan** baik dan benar. **Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan.** Menurut Namawi (2012) berpandangan tentang keterpurukan ekonomi nasional yang berkepanjangan hingga saat ini merupakan bukti kegagalan pembangunan akibat dari rendahnya **kualitas sumber daya manusia dalam** menghadapi persaingan ekonomi global.

Manajemen menurut Elbadiansyah (2018:1) adalah suatu proses dalam rangka mencapai

tujuan dengan bekerjasama melalui orang-orang dan sumber daya organisasi lainnya, sedangkan sumber daya manusia adalah berupa manusia yang digerakkan dan diperkerjakan dalam sebuah organisasi atau perusahaan sebagai sumber penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Rivai (2009:105) berpandangan organisasi ialah orang-orang yang dikoordinasikan dan tersusun dari sub sistem yang saling berkaitan dan saling ketergantungan, bekerjasama atas dasar pembagian kerja, peran, dan wewenang, serta mempunyai tujuan yang hendak dicapai. Sebagaimana ditunjukkan oleh perkembangan dunia usaha saat ini bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting dalam suatu perusahaan yang semakin diakui keberadaannya.

Sumber daya manusia senantiasa melekat pada perusahaan apapun sebagai faktor penentu keefektifan perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melaksanakan tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil guna. Hamid (2010:40) berpendapat karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya.

Robbins (2006:56) mengemukakan kinerja karyawan ialah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu pada pekerjaan. Sedangkan Rivai (2009:309) mengatakan kinerja ialah fungsi dari motivasi pada kemampuan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang yang memiliki derajat kesediaan pada tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Perusahaan dengan kinerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam menangani sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik secara individu maupun organisasinya. Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan manajemen sumber daya manusia.

Terutama dalam rekrutmen tenaga kerja, karena adanya seleksi yang baik, maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan, baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas perusahaan. Guna mendapat karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan dengan selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik. METODE Pada penelitian ini

metode penelitian yang digunakan penulis adalah dengan menggunakan pendekatan atau metode kualitatif, yaitu menguraikan data yang dikumpulkan dan dianalisis.

Subjek dari penelitian ini ada pada bagian kebijaksanaan seleksi dengan kinerja karyawan. Yang menjadi objek penelitian ini adalah CV. Rina Angkasa Banjarbaru yang beralamat di Jalan Manggis RT 17/ RW001 Kelurahan Samsyudin Noor. Kecamatan Landasan Ulin Kota Banjarbaru. Kalimantan Selatan. Variabel dalam penelitian ini adalah kebijakan seleksi (X) dan kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data yang digunakan, sebagai berikut. (1) Data primer yang dikumpulkan dalam penelitian ini merupakan hasil dari wawancara, observasi dan dokumentasi dengan permasalahan yang berhubungan dengan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

(2) Data sekunder ini diperoleh dari literatur-literatur, jurnal-jurnal penelitian terdahulu, majalah maupun data dokumen perusahaan yang diperlukan dalam penelitian ini. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan pada penelitian ini ialah sebagai berikut. Wawancara Wawancara adalah suatu pencarian informasi yang dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan kepada responden (sumber informasi) yang menjadi responden dalam penelitian ini. Data di sini lebih pada data internal perusahaan. Observasi dan Dokumentasi Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan cara kunjungan dan pengamatan langsung ke objek penelitian.

Sedangkan dokumentasi dilakukan dengan cara mengumpulkan foto dan catatan tertulis tentang berbagai kegiatan atau peristiwa yang terjadi pada waktu melakukan penelitian. Data-data diperoleh melalui melalui dokumen yang merupakan catatan formal, buku, artikel dan bahan informasi lainnya yang memiliki keterkaitan dengan masalah atau arsip. Analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu dengan cara mengumpulkan atau menggambarkan data dari lapangan yang bermanfaat untuk memberikan gambaran umum pada penelitian dan sebagai pembahasan hasil penelitian.

Data yang digunakan merupakan hasil pengumpulan dari penelitian lapangan yang dibandingkan dengan dasar-dasar teori yang didapat dari bahan pustaka untuk dapat memecahkan masalah yang ada dan selanjutnya disusun menjadi sebuah hasil penelitian agar menghasilkan suatu kesimpulan baru. HASIL PENELITIAN Seleksi Karyawan Pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru Seleksi Merupakan tindakan dalam melakukan pemilihan terhadap seseorang dari karyawan-karyawan potensial untuk melaksanakan suatu tugas atau jabatan tertentu. Manajemen dalam melaksanakan kegiatan seleksi terhadap keryawannya adalah memperhatikan berbagai aspek penentu, seperti misalnya kemampuan-kemampuan individu untuk melaksanakan tugas rutinnnya

secara lebih efektif.

Disamping itu para manajer juga mempertimbangkan tingkat prestasi pelamar di waktu yang lalu dan memilih seseorang yang memiliki kemampuan, pengalaman dan kepribadian yang paling memenuhi persyaratan suatu jabatan. Tetapi sebenarnya seleksi tidak sesederhana itu dalam praktek. Seleksi lebih rumit dari apa yang dibayangkan. langkah-langkah seleksi. Proses seleksi harus disusun dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan jabatan yang telah ditentukan. Menilai prestasi pelamar di waktu yang lalu dan memilih orang-orang yang memiliki kemampuan, pengalaman dan kepribadian yang paling memenuhi syarat untuk suatu jabatan. Langkah-langkah dalam prosedur seleksi yang biasa dilakukan antara lain adalah : Penerimaan Pendahuluan Tes Reperince Tes-tes Penerimaan Evaluasi Medis Wawancara Atasan Langsung Keputusan Penerimaan. Mengapa Seleksi Perlu Dilakukan.

Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan yang diperlukan, perusahaan membutuhkan seleksi yang tepat. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa teknis dari segi seleksi tidak lain dari usaha untuk mendapatkan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mampu menempatkan para karyawan pada posisi yang tepat yaitu pada posisi yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan masing-masing.

Apabila perusahaan kurang memperhatikan seleksi maka ini berarti menutup jalan untuk mencapai efisiensi kerja yang baik dan menghambat pengembangan manajemen perusahaan ke arah pencapaian tujuan perusahaan. Dari uraian tersebut diatas jelas terlihat bahwa seleksi karyawan mempunyai peranan yang penting dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kebijakan Karyawan Pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru Sumber Daya Jika dilihat dari aspek kebijaksanaan seleksi, masalah yang terlihat dalam pelaksanaan kebijakan rekrutmen pegawai CV.

Rina Angkasa Banjarbaru adalah dari aspek sumberdaya fasilitas, yaitu belum memadainya tempat yang digunakan sebagai tempat penyeleksian para calon pegawai, Namun untuk sumber daya manusianya tidak terlalu dipermasalahkan karena setelah perekrutan mereka mengadakan pelatihan atau training. Agen pelaksana/ implementor Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang ada dari aspek agen pelaksana maupun implementor dinilai telah baik, sebab dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai, dari pihak Rina Angkasa akan membentuk sebuah tim yang bertanggung jawab khususnya dalam hal rekrutmen ini, dan tim yang mereka bentuk adalah gabungan dari para pegawai yang berasal dari bidang yang berbeda-beda, sesuai dengan kriteria calon pegawai yang mereka butuhkan.

Sikap para pelaksana Semua informan berkomentar yang sama bahwa karakteristik yang menempel kepada implementor program (pegawai), seperti komitmen dalam memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya; kejujuran; semangat pengabdian sudah memandai namun masih ada sikap diskriminasi dari para pegawai dalam memberikan pelayanan, seperti penerimaan calon pegawai berdasarkan hubungan kekeluargaan dan hubungan kekerabatan lainnya hal ini terlihat dari pengadaan rekrutmen khusus yang diadakan secara internal organisasi atau perekrutan tertutup, pelayanan yang mereka berikan masih belum merata semua masih dipengaruhi oleh status bahkan jabatan dari customer yang datang meminta informasi atau pun pelayanan lainnya.

PENUTUP Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai kebijaksanaan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan CV. Rina Angkasa Banjarbaru mendapatkan kesimpulan sebagai berikut: Proses seleksi pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru masih belum sesuai dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia. Belum mengantisipasi masalah seleksi dan kebijaksanaan kerja tersebut melalui berbagai cara yang sesuai dengan prosedur. Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

Saran Adapun saran yang dapat diberikan setelah melakukan penelitian pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru yang diharapkan dapat berguna dalam meningkatkan kinerja karyawan baik di masa sekarang maupun yang akan datang sebagai berikut. Sebaiknya proses seleksi CV. Rina Angkasa Banjarbaru menggunakan formulir lamaran pekerjaan dikarenakan formulir lamaran pekerjaan berfungsi untuk mengumpulkan informasi tentang para pelamar dalam bentuk yang seragam dan informasi dari setiap pelamar dapat diperbandingkan.

Dalam formulir lamaran kerja pada umumnya berisi tentang data pribadi, pendidikan dan keterampilan, pengalaman kerja, status pekerjaan, keanggotaan organisasi, penghargaan dan hobi, referensi serta tanda tangan. Dalam proses seleksi yang dilakukan CV. Rina Angkasa Banjarbaru sebaiknya tidak hanya menggunakan tes tertulis berupa tes matematika saja untuk menguji calon karyawan baru melainkan juga menerapkan tes-tes yang dapat mengenal dan mengetahui REFERENSI Elbadiansyah. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Pertama. Malang: CV IRDH. Hamid. (2010). **Metode Penelitian Pendidikan**. Bandung: Alfabeta. Nawawi, H. (2012). **Metode Penelitian Bidang Sosial**. **Yogyakarta: Gajah Mada University Press**. Rivai, V. (2009).

Manajemen Sumber Daya Manusia. . Jakarta: Cetakan Kesembilan. Robbins, S. P. (2006). **Perilaku Organisasi**. Edisi kesepuluh. . Jakarta: Erlangga.

INTERNET SOURCES:

1% - <http://etheses.uin-malang.ac.id/722/6/09510143%20Bab%202.pdf>

<1% -

<https://lilycakeshopbanjarmasin.blogspot.com/2012/07/pelanggan-lily-cake-shop-banjarmasin.html>

<1% - <https://www.inilahkoran.com/rss/kanal/jabar-juara>

<1% - <https://study.sagepub.com/graybusiness2e>

<1% - <http://journal.ipb.ac.id/index.php/jabm/article/download/10463/12306/0>

1% - <https://riyan17.files.wordpress.com/2011/06/bab-8.ppt>

<1% -

<https://syarifudin-manajemensumberdayamanusia.blogspot.com/2008/12/makalah-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

1% -

<https://lutfitariana.wordpress.com/pengetahuan/upaya-peningkatan-sumber-daya-manusia/>

<1% -

<https://mardoto.com/2010/11/26/peranan-mahasiswa-dalam-menghadapi-kejahatan-lintas-negara-perusak-moral-generasi-muda/>

1% - <http://repository.unpas.ac.id/29352/1/Jurnal%20upload%20150917.pdf>

<1% - <https://sulipan.wordpress.com/>

2% - <http://eprints.ums.ac.id/7326/2/A210050142.pdf>

1% - <https://jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JSM/article/viewFile/293/179>

2% - <https://ikma10fkmua.files.wordpress.com/2012/03/msdm-job-refvisi1.doc>

<1% - <https://ejournal.unigamalang.ac.id/index.php/JEM/article/view/524/212>

1% - <https://apasihmaumu.blogspot.com/2012/06/penilaian-kinerja-karyawan.html>

1% - <http://jurnal.ibmt.ac.id/index.php/jeksekutif/article/download/27/pdf/>

1% - <http://eprints.ums.ac.id/5725/1/A210050131.pdf>

<1% -

<https://abhymujahidmuda.blogspot.com/2012/04/makalah-manajemen-sumber-daya-manusia.html>

<1% - <http://repository.unpas.ac.id/32885/4/BAB%20III%20revisi.pdf>

<1% -

https://www.researchgate.net/publication/323693537_ANALISIS_EFISIENSI_DAN_FAKTOR_YANG_MEMENGARUHI_PILIHAN_SALURAN_PEMASARAN

<1% -

<https://rumahskripsilengkap.blogspot.com/2015/02/proposal-penelitian-manajemen-pemasaran.html>

<1% -

<https://harumikartini.weebly.com/iman/kelebihan-dan-kekurangan-berbagai-macam-te>

knik-pengunpulan-data

<1% -

<https://andy-pio.blogspot.com/2013/10/pengertian-jenis-dan-langkah-langkah.html>

2% -

https://manpendidikan.blogspot.com/2013/05/normal-0-false-false-false-in-x-none-x_14.html

<1% -

https://suharmiambawati.blogspot.com/2012/09/definisi-pengertian-tugas-fungsi_23.html

<1% -

<https://al-bantany-112.blogspot.com/2012/06/upaya-reinvention-badan-biro.html>

1% -

<https://aisyahnurrohmah.blogspot.com/2013/01/pertanyaan-dan-jawaban-msdm.html>

4% - <https://yathimaryathie.blogspot.com/2017/01/makalah-seleksi-pegawai.html>

<1% -

<https://ahditunggal.wordpress.com/2014/10/26/makalah-pengaruh-gaya-kepemimpinan-terhadap-kinerja-dan-dan-kepuasan-kerja-pegawai/>

<1% - <https://perkebunanku.wordpress.com/2011/05/>

<1% - <https://www.slideshare.net/triysr/management-sumber-daya-manusia>

<1% - <https://putrahermanto.wordpress.com/2010/02/>

1% - <http://eprints.umm.ac.id/42608/1/PENDAHULUAN.pdf>