

## ANALISIS SISTEM SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN PADA UD. BERKAT BERSAMA BANJARMASIN

Maulia Yuriana<sup>1</sup>, Dr.H. Maskur ,MM<sup>2</sup> , Dr.Mohammad Zainul SE,MM<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen,Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, <sup>2</sup>Dosen Pembimbing I Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari , <sup>3</sup>Dosen pembimbing II Fakultas Ekonomi,Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, <sup>1</sup>Email:

[mauliyuriana@gmail.com](mailto:mauliyuriana@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) bagaimana sistem seleksi penerimaan karyawan yang dilakukan oleh UD. Berkat Bersama Banjarmasin dalam penerimaan Karyawan yang baik , (2) bagaimana metode dalam seleksi penerimaan Karyawan UD.Berkat Bersama Banjarmasin.Penelitian ini menggunakan rancangan metode penelitian kualitatif dan penelitian survei. Data yang diperoleh didapatkan melalui wawancara.Dari hasil penelitian (1) Proses Sistem informasi sangat di perlukan manajer karena dapat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi bisnis , proses bisnis , serta mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan, (2) Dalam proses seleksi penerimaan karyawan penulis menyimpulkan diketahui bahwa pada 3 tahun sebelumnya perusahaan ini masih terdapat penyimpangan-penyimpangan karena tidak adanya konsekuen dalam melakukan persyaratan seleksi penerimaan karyawan sebagaimana yang telah ditentukan .Selain itu penerimaan yang dilakukan UD. Berkat Bersama Banjarmasin dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan cara seleksi penerimaan calon karyawan untuk karyawan tetap & seleksi penerimaan calon karyawan pada calon pelamar tenaga kerja yang bekerja tidak tetap.

**Kata Kunci** : Sistem dan Seleksi Penerimaan Kerja Karyawan

---

### ABSTRACT

*This research purposes to verify : (1) What system selects employee acceptance who do by UD Berkat Bersama Banjamasin for accepting good employees. (2) What method for selecting employees accepting in UD. Berkat Bersama Banjarmasin. This research uses method design of research qualitative and survey. Data is Acquired by interview.By the result (1) Information process system is very used by manager because it can help for improving business strategies,business process, and, support process taking of decision which it is effective so that can help companies getting succeses, (2) In acceptance selection process of employees author conclude known if in three years ago this company stiiil happened deviations because of nothing consequences to do the rules acceptance selection of employees as appointed. Beide that acetance which has done by UD. Berkat Bersama Banjarmasin are done by two selection ways of employees acceptance for permanent and acceptance selection of applicants who not permanent.*

**Key word** : Systems and Acceptance selection of job applicant

## PENDAHULUAN

Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting pula.

( J.Ravianto,1986)

Memilih orang yang memiliki kompetensi standar kerja yang tinggi sesuai harapan perusahaan tidaklah mudah perlu strategi khusus dalam melakukan sistem seleksi untuk mendapatkan SDM ( sumber daya manusia ) yang unggul tersebut. Fungsi seleksi dalam perusahaan yaitu menseleksi staff atau tenaga kerja agar perusahaan dapat menjalankan usahanya . Perebutan SDM (sumber daya manusia ) tidak hanya pada level manager keatas akan tetapi juga pada level dibawahnya . Proses seleksi mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses seleksi dapat menunjukkan kemampuan perusahaan untuk terus bertahan , beradaptasi dan berkembang khususnya ditengah persaingan yang ketat.

Pengertian manajemen sumber daya manusia banyak diberikan oleh para ahli. Mondy dan Martocchio (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya . Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya .

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis untuk pengelolaan asset yang paling berharga di dalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana , yang secara individu atau kolektif ( tim kerja ) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan .

Untuk mencapai Visi dan Misi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Berkat Bersama Banjarmasin harus dilakukan seleksi SDM ( sumber daya manusia ) yang berkualitas dan memiliki pendidikan dan pengetahuan tentang penunjang dalam pekerjaan agar produktifitas berjalan sesuai dengan Visi dan Misi UD. Berkat Bersama Banjarmasin.

Para pemimpin atau manajemen bertindak untuk lebih profesional dalam mengelola perusahaan khususnya dalam hal sumber daya manusia ( Karyawan ). Khususnya dalam penerimaan pegawai baru yang akan menggantikan masa kerja yang berbeda-beda dibagian devisi masing-masing setiap tahunnya di bagi karyawan yang memasuki masa pension.

Dalam melakukan Seleksi untuk menambah karyawan baru kedalam suatu satuan kerja yang kegiatannya semakin tinggi. Perlu adanya proses seleksi yang efektif untuk memperoleh karyawan yang kualifikasi dan kompeten , hal ini dilakukan untuk pemerataan karyawan pada setiap seksi sehingga kekuatan setiap seksi menjadi seimbang , oleh karena itu diperlukan karyawan-karyawan baru

untuk memperkuat satuan kerja . Mengingat sangat pentingnya proses seleksi bagi perusahaan diharapkan adanya proses seleksi yang baik.

Kemajuan teknologi terus berkembang pesat mengakibatkan perkembangan teknologi begitu signifikan . Semua perusahaan harus tanggap (*Responsive*) terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi oleh karenanya banyak bermunculan konsep-konsep strategi – strategi dan teknik-teknik baru yang bertujuan untuk menanggapi setiap perubahan . Suatu perusahaan baik yang bergerak dibidang produk maupun jasa hal yang sangat penting adalah masalah kualitas sumber daya manusianya , sehingga keberadaan dan perkembangan perusahaan akan terus berlangsung serta dapat berkompetisi dengan perusahaan lain sesuai dengan tujuan yang diharapkan.

## METODE

Dalam penelitian ini penulis melakukan beberapa metode penelitian:

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan oleh penulis yaitu Penelitian Kualitatif dan Penelitian Survei. Adapun pengertian dari Penelitian kualitatif adalah metode riset yang sifatnya memberikan penjelasan dengan menggunakan analisis. Dalam pelaksanaannya, metode ini sifatnya subjektif dimana proses penelitian lebih diperlihatkan dan cenderung lebih fokus pada teori. Sedangkan pengertian dari Penelitian survei merupakan sebuah metode yang digunakan untuk meneliti dan memecahkan masalah-masalah pendidikan, biasanya hasil riset ini dalam bentuk opini atau pendapat dari orang lain berdasarkan objek yang sedang diamati.

### 2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang penulis ambil untuk menjadi objek penelitian pada skripsi ini adalah UD . Berkat Bersama Banjarmasin yang bergerak di bidang penjualan dan pemasaran eceran pasir , batu split dan lain- lain, tempat ini berlokasi kan di Jl. Cemara Ujung RT. 45 RW . 03 kel. Alalak Utara Kec. Banjarmasin Utara dan di Desa Lokrawa RT 03 Kec. Mandastana Kab. Barito kuala kota Banjarmasin Telp. 0852-4586-3460.

### 3. Subjek penelitian

Penelitian ini adalah seluruh elemen pegawai / karyawan dan komponen yang berkaitan dengan data di UD. Berkat Bersama Banjarmasin . penulis mengambil sample seluruh karyawan tetap yang berjumlah 5 orang yang terdiri dari 4 orang laki-laki dan 1 orang wanita dan karyawan tidak tetap yang berjumlah 5 orang yang semuanya terdiri 5 orang laki-laki , yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan penulis mencoba menganalisis dengan teori-teori yang sudah penulis pelajari selama ini.

### 4. Jenis-jenis data

Adapun jenis-jenis data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

- a. Menurut sifatnya, termasuk pada jenis **Data Kualitatif**, adalah data yang disajikan dalam bentuk kata-kata (tulisan), gambar atau video yang memiliki makna. Data-data tersebut diperoleh dari wawancara, pengamatan, pemotretan, perekaman dan lain-lain. Pada intinya data kualitatif adalah data yang bukan merupakan bilangan angka.
- b. Menurut cara memperolehnya, termasuk pada jenis **Data Primer**, adalah data yang secara langsung diambil dari objek penelitian oleh peneliti perorangan atau organisasi. Pengumpulan data dapat berupa wawancara atau *observasi*. Data yang dikumpulkan tentu saja sesuai dengan peneliti tersebut, namun kegiatan pengumpulan data banyak menghabiskan waktu, tenaga dan biaya.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

a. Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan merupakan penelitian kualitatif di mana peneliti mengamati dan berpartisipasi secara langsung dalam penelitian skala sosial kecil dan mengamati kegiatan yang dilakukan dalam perusahaan tersebut.

b. Kepustakaan

Yaitu kegiatan yang dilakukan dengan membaca buku umum yang ada dan berhubungan dengan teori-teori yang membahas mengenai dengan materi skripsi yang penulis tulis.

## 6. Teknik Analisa Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik, sebagai berikut :

a. Metode Wawancara

Yaitu dimana metode Wawancara (*interview*) memiliki tujuan yang jelas dan memiliki makna yang melebihi maksud dari percakapan biasa. Proses wawancara ini terjadi dengan adanya komunikasi bolak-balik antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, untuk menggali topik tertentu yang dibahas.

b. Metode Kualitatif

Metode kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk meneliti objek ilmiah berdasarkan analisis data yang ada dan bertujuan untuk memahami suatu permasalahan yang secara alami dan langsung hingga dapat berinteraksi dengan karyawan di tempat penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan informasi yang diinginkan.

c. Observasi (Pengamatan)

Pengamatan atau *observasi* adalah aktivitas terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. TINJAUAN UMUM SISTEM

Sebagaimana yang sudah dikemukakan oleh bapak H. Adus Salam sebagaimana beliau adalah manajer / pemimpin UD. Berkat Bersama pada saat wawancara dengan peneliti pada hari rabu 27 mei 2020 pukul 10.00 WIB melalui video call tentang tinjauan umum sistem pada UD . Berkat Bersama Banjarmasin ( kalimantan selatan ) , sistem dilaksanakan apabila ada permintaan dari kantor untuk penambahan karyawan baru.

Pada Ud. Berkat Bersama Banjarmasin Sistem informasi sangat di perlukan manajer pat membantu perusahaan dalam mengembangkan strategi bisnis , proses bisnis , serta mendukung proses pengambilan keputusan yang efektif

sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai kesuksesan. Terlebih jika melihat kondisi saat ini, dimana persaingan bisnis semakin ketat, sistem informasi manajemen telah menjadi suatu kebutuhan bagi perusahaan dalam menghadapi kompetitor selain itu sistem merupakan kombinasi dari orang-orang, teknologi informasi dan prosedur-prosedur yang tersusun untuk mencapai visi yang diinginkan perusahaan, jadi sistem penerimaan yang telah dilaksanakan disusun secara detail dan terperinci mulai dari Manager, Supervisor, bagian Operation yang memasarkan bahan sesuai dengan ukuran, bagian Administrations untuk menghandle dokumen-dokumen untuk penjualan disamping itu juga harus menentukan pusat lokasi market area yang luas sesuai dengan kebutuhan, jika sistem seleksi penerimaan karyawan baru hanya dicari sekitar Banjarmasin maka calon-calon karyawan yang dipilih adalah calon-calon karyawan yang bertempat tinggal disekitar Banjarmasin saja, setelah aturan sudah ditentukan selanjutnya adalah menentukan arah sistem agar menjadi sistem yang kuat dan berjalan sesuai tujuan yang diinginkan perusahaan.

## **2. TINJAUAN UMUM SELEKSI PENERIMAAN KARYAWAN**

Berdasarkan hasil analisis wawancara dengan Bapak H. Adus Salam sebagaimana beliau adalah pemimpin / manajer di Ud. Berkat Bersama, pada saat wawancara dilakukan bersama peneliti pada hari Rabu 27 Mei 2020 Pukul 10.00 WIB melalui video call tentang tinjauan umum seleksi penerimaan karyawan pada Ud. Berkat Bersama Banjarmasin ( Kalimantan Selatan ), peneliti menyimpulkan bahwa pada 3 tahun sebelumnya perusahaan ini masih terdapat penyimpangan- penyimpangan, dimana manajer perusahaan ini menganggap perusahaannya belum terlalu cukup besar maka perusahaan ini tidak terlalu menganggap penting adanya proses seleksi karyawan sehingga menyebabkan karyawan yang diperoleh tidak memenuhi persyaratan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, artinya selama 3 tahun sebelumnya perusahaan ini tidak menerapkan persyaratan dengan benar sesuai dengan ketentuan, hingga akhirnya manajer perusahaan ini mulai menyadari kesalahan yang ada di dalam perusahaannya, sehingga beliau memulai untuk menerapkan adanya proses seleksi dengan benar dan peneliti menyimpulkan perusahaan ini tidak konsekuen dalam melakukan persyaratan seleksi penerimaan karyawan sebagaimana yang telah ditentukan.

### **2.1 Metode Penerimaan Karyawan**

Dari pelaksanaan yang berlaku pada perusahaan, seleksi ini dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan cara seleksi penerimaan calon karyawan untuk **karyawan tetap** & seleksi penerimaan calon **karyawan yang**

**bekerja tidak tetap** , hal ini di bedakan oleh manajer dikarenakan beliau ingin lebih mengutamakan seleksi terhadap calon pelamar kerja yang mau bekerja tetap di perusahaan dan bertahan lama bekerja di perusahaan .

## **PENUTUP**

Dari penelitian yang sudah penulis lakukan ada beberapa hal yang dapat disimpulkan antara lain sebagai berikut :

1. Pelaksanaan seleksi penerimaan karyawan yang dilakukan oleh UD.Berkat Bersama Banjarmasin akan dilakukan apabila ada permintaan dari kantor untuk penambahan karyawan baru , dan peneliti menyimpulkan bahwa pada 3 tahun sebelumnya perusahaan ini masih terdapat penyimpangan- penyimpangan karena tidak adanya konsekuen dalam melakukan persyaratan seleksi penerimaan karyawan sebagaimana yang telah ditentukan .Selain itu penerimaan yang dilakukan UD. Berkat Bersama Banjarmasin dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan cara seleksi penerimaan calon karyawan untuk karyawan tetap & seleksi penerimaan calon karyawan pada calon pelamar tenaga kerja yang bekerja tidak tetap.
2. Dalam proses seleksi yang dilakukan UD.Berkat Bersama Banjarmasin pastinya terlebih dahulu melalui tahap sistem.
3. Proses yang dilakukan UD.Berkat Bersama Banjarmasin belumlah sesuai dengan semestinya karena penempatan karyawan yang juga berpengaruh pula pada kinerja karyawan seperti hal nya dalam masalah perilaku misalnya : kedisiplinan dan tanggung jawab dalam bekerja, sedangkan untuk masalah pelaksanaan kerja misalnya : kepatuhan terhadap aturan, dan kepatuhan waktu dalam menjalankan tugas.
4. Memang benar waktu seleksi yang dilakukan UD.Berkat Bersama Banjarmasin tidak dilakukan dari awal perusahaan berdiri .
5. Metode sistem seleksi penerimaan karyawan yang digunakan oleh UD.Berkat Bersama Banjarmasin yaitu metode non Ilmiah untuk seleksi karyawan tidak tetap sedangkan, metode ilmiah digunakan untuk seleksi karyawan tetap .
6. Dalam seleksi penerimaan karyawan pada UD.Berkat Bersama Banjarmasin tidak dilakukan sesuai dengan teori.
7. Kualifikasi seleksi penerimaan untuk karyawan yang bekerja tidak tetap tidaklah terlalu banyak .
8. Seleksi karyawan yang dilakukan oleh perusahaan masih kurang cukup, karena dalam pengadaan seleksi manajer hanya mengutamakan penampilan luar (fisik) dari calon-calon karyawan yang ingin bekerja.Selain itu manajer juga tidak melakukan tes psikologi terhadap calon karyawan.

## **REFERENSI**

### **Buku 1 penulis**

Hasibuan, Malayu . Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara,2001.

### **Buku 2 penulis**

Armstrong, Michel ,2008, strategic human resource management: a guide to action—4th editions ,*London,kogan page limited* , hal :1

### **Buku 3 penulis**

Davis, B. G (1995) . kerangka dasar sistem informasi manajemen . jakarta : PT Gramedia Asri Media .

### **Buku 4 penulis**

O'Brien, J. N (2004). Management Information System: Managing information Technology in the Internetworked Enterprise , Fourth Edition . New York: McGraw-Hill.

### **Buku 5 penulis**

R.Wayne Mondy dan joseph J. Martocchio , 2016 , Human Resource Management – fourteenth editon-Global Edition, England , pearson education limited , hal :24