

ANALISIS KEBIJAKSANAAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN DALAM
RANGKA MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT KAM (KODECO
AGROJAYA MANDIRI) BATULICIN

ABSTRAK

Norliana¹, Hj Farida Yulianti², Dwi Wahyu Artiningsih³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0623

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

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1119056501

Email: norlianali28@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) kebijaksanaan seleksi dan motivasi karyawan yang diterapkan dalam rangka meningkatkan produktivitas pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin. (2) kebijaksanaan dan seleksi yang seharusnya yang diterapkan dalam rangka meningkatkan produktivitas pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin. (3) kepada siapa saja motivasi diberikan sebagai *feedback* dalam peningkatan produktivitas kerja pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

Rancangan penelitian ini adalah penelitian deskriptif menggunakan rancangan penelitian library research, field research dan teknik analisis data dengan cara mengkaji dan membandingkan dan mengkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan yakni teori motivasi dan produktivitas kerja karyawan pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

Hasil penelitian menunjukkan proses seleksi yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin hal ini mengidentifikasi penyeleksian karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan motivasi kerja karyawan dan merupakan suatu proses yang berlanjut yang memberikan pengaruh besar berkembangnya usaha pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

Kata Kunci : Seleksi, Motivasi dan Produktivitas

ABSTRACT

This study aims to examine: (1) the selection policy and employee motivation applied in order to increase productivity at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin. (2) policies and selections that should be implemented in order to increase productivity at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin. (3) to whom the motivation is given as feedback in increasing work productivity at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

The design of this research is descriptive research using library research research design, field research and data analysis techniques by reviewing and comparing and reviewing using theoretical foundations that are the reference, namely the theory of motivation and work productivity of employees at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin .

The results of the study indicate a significant selection process on employee performance at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin, this identifies employee selection to increase employee productivity and work motivation and is an ongoing process that has a major influence on business development at PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri).) Batulicin

Keywords : Selection, Motivation and Productivity Analysis

PENDAHULUAN

PT. KAM (KODECO AGROJAYA MANDIRI) Batulicin merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit yang ada di Kabupaten Tanah Bumbu. Perusahaan ini ini juga menjadikan sebagai tempat untuk mencari nafkah bagi beberapa masyarakat kecil yang ada di Kabupaten Tanah Bumbu. Untuk itu, dalam menjalankan perusahaan tidak terlepas yang namanya Sumber Daya Manusia, maka agar perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka diperlukan sebuah karyawan, dimana untuk mendapatkan karyawan harus melakukan proses rekrutmen, dimana proses rekrutmen itu terdiri dari beberapa proses salah satunya adalah seleksi. Untuk mendapatkan karyawan yang tepat baik kualitas maupun kuantitas harus menerapkan fungsi manajemen agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai seperti yang diinginkan. Penggunaan tenaga kerja secara efektif merupakan kunci kearah produktivitas. Tujuan dari tahap seleksi adalah mencari calon yang dianggap paling tepat untuk mengisi sebuah jabatan. Dengan kata lain, tujuan seleksi tidak hanya mencari orang baik tetapi juga orang tepat bagi jabatan tersebut bagi perusahaan.

Adapun langkah-langkah yang perlu diambil yaitu pemberian motivasi terhadap karyawan atau tenaga kerja agar mampu meningkatkan produktivitas kerja perusahaan dalam memberikan pelayanan. Untuk itulah perlu motivasi agar tujuan perusahaan dapat tercapai, sehingga dapat diharapkan mampu menjamin keunggulan perusahaan dalam menghadapi persaingan bagaimanapun dewasa ini dan masa-masa yang akan datang. Tujuan perusahaan tidak akan terwujud atau tercapai tanpa adanya

semangat dan gairah kerja, dengan didukung oleh kebijaksanaan yang dinamis, agar motivasi kerja senantiasa tetap terjaga. Untuk itu diperlukan pengetahuan mengenai pengertian dan hakekat motivasi kerja serta kemampuan teknik menciptakan situasi sehingga menimbulkan motivasi atau dorongan bagi tenaga kerja untuk membuat dan berperilaku sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh perusahaan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah seleksi yang memiliki efek besar didalam kinerja karyawan (Mahmood et al., 2014 : 35).

Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan tugas nya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran. Kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi juga melibatkan asapek-aspek psikologi karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikologi yang ada pada diri mereka masing-masing.

Permasalahan peningkatan produktivitas kerja erat kaitannya dengan bagaimana memotivasi karyawan bagaimana menumbuhkan sikap positif dalam lingkungan kerja dan bagaimana agar dua hal tersebut mampu meningkatkan produktivitas secara efektif serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Adapun

metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini.

Penelitian ini jenis deskriptif menurut (Sugiyono,2021) adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama yaitu untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif dan dan untuk menjelaskan suatu fenomena atau karakteristik individual, situasi atau kelompok tertentu secara akurat. Dalam penelitian ini penulis mengambil obyek yang diteliti yaitu pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin yang beralamatkan di jalan kurangi Desa Maju bersama RT 03 RW 01 Kecamatan Batulicin Tanah Bumbu.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan-bahan referensi dan beberapa literatur yang ada relevansinya dengan permasalahan yang dibahas, khususnya literatur manajemen pemasaran. Penelitian ini dilakukan dengan cara mengadakan peninjauan langsung ke PT KAM Batulicin yang menjadi objek penelitian ini untuk memperoleh data dan informasi yang lebih lengkap mengenai permasalahan yang akan dibahas dalam skripsi ini dengan menggunakan jenis dan sumber data yaitu Data Primer dan Data Sekunder.

Teknik Pengumpulan Data yaitu menggunakan teknik Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek penelitian yakni PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin untuk mendapatkan gambaran lebih jelas mengenai permasalahanyang akan dibahas dalam penelitian ini dan menggunakan Dokumentasi yaitu mencari dan mengumpulkan data-data yang berkaitan dengan motivasi kerja, maupun produktivitas kerja dan laporan PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

Analisis Data yaitu dengan data yang berhasil dikumpulkan kemudian dianalisis

dengan cara membandingkan dan megkaji dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang menjadi acuan penelitian ini yakni teori motivasi dan produktivitas kerja, untuk mendapatkan pemecahan masalah yang ada serta berguna dalam menarik kesimpulan dan saran yang akan diberikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan informasi yang penulis dapatkan pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin, terdapat beberapa masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti :

1. Seleksi yang digunakan PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin

Proses seleksi yang digunakan oleh PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin proses seleksi sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan masih terdapat unsur-unsur tradisional di mana nilai kekeluargaan masih sangat kental sehingga proses seleksi melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan menyebabkan ketika ada karyawan yang meminta izin karena ada keperluan keluarga, acara di Desa, ataupun yang lain, membuat karyawan lain juga minta izin dikarenakan karyawan lain masih ada hubungan kekerabatan satu sama lain dan hal tersebut sangat mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Selain itu juga biasanya karyawan baru hasil dari rekomendasi karyawan dalam perusahaan akan mengalami masalah ketika ada pergeseran posisi atau rolling. Kendala-kendala tersebut dapat terjadi dikarenakan perusahaan masih belum memiliki peraturan yang tegas, sehingga unsur-unsur tradisional di mana nilai-nilai kekeluargaan yang kental masih mengganggu kegiatan operasional seperti permasalahan absensi. Dalam

menghadapi kendala tersebut sebaiknya perusahaan mulai menerapkan peraturan yang tegas dan menanamkan dan profesionalitas kepada setiap sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan sehingga orang-orang yang berada di dalam perusahaan dapat bekerja secara profesional dan dapat memisahkan antara tanggung jawab pekerjaannya dengan kepentingan pribadi.

2. Pentingnya Seleksi yang benar

Seleksi karyawan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperoleh Sumber Daya Manusia, yang bertujuan untuk mendapatkan kandidat atau calon karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Perlu diketahui bahwa proses Seleksi karyawan yang benar yaitu untuk mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai dengan yang dibutuhkan, dapat menempatkan karyawan pada pekerjaan yang tepat dan sebagai bahan evaluasi calon tenaga kerja. Demikian pula dengan Motivasi karyawan seorang Pimpinan perusahaan sudah menjadi kewajiban untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

3. Motivasi Karyawan dalam rangka meningkatkan produktivitas karyawan Berdasarkan pengamatan yang dilakukan di PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin.

1. Gaji merupakan salah satu permasalahan yang sering dikeluhkan oleh para karyawan di perusahaan salah satunya sering terjadinya keterlambatan pemberian

gaji. Gaji adalah segala sesuatu yang diterima oleh para karyawan atas jasa kerja yang telah dilakukan. Untuk itu pihak perusahaan perlu memperhatikan ketepatan waktu dalam memberikan gaji kepada karyawannya karena gaji merupakan alat untuk memenuhi kebutuhan hidup para karyawan.

2. Selain permasalahan keterlambatan gaji yang diberikan perusahaan, pihak perusahaan juga perlu memperhatikan faktor lain agar dapat memotivasi karyawannya untuk lebih giat dan bekerja keras dalam menjalankan tugasnya. Untuk itu pihak perusahaan juga perlu memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan agar karyawan lebih diakui keberadaannya. Untuk itu, Selain motivasi dalam bentuk gaji, perusahaan juga memberikan motivasi dalam bentuk penghargaan kepada karyawannya, di mana pemberian penghargaan ini dilakukan setiap bulan kepada karyawan yaitu khusus karyawan pemanen buah kelapa sawit yang berhasil memenuhi target memanen buah setiap bulannya. Karena proses memanen buah sendiri adalah proses paling tersulit di lakukan karyawan yang bekerja di kebun kelapa sawit karena apabila pohon kelapa sawit semakin tinggi maka buah yang ingin dipanen semakin susah untuk dijangkau ditambah resikonya cukup besar karena alat untuk memanen buah sangat tajam dan besar kemungkinan bila buah sawit yang jatuh dapat membuat karyawan cidera.
3. Salah satu permasalahan yang sering terjadi dikalangan karyawan adalah

masalah jenjang karir. Motivasi yang menurun saat sedang bekerja adalah suatu yang wajar, untuk itu pihak perusahaan perlu segera mengatasi agar tidak mempengaruhi produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus terus meningkatkan jenjang karir karyawan dengan cara meningkatkan gaji atau jabatan karyawan tersebut, sehingga dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik dan terus semangat dalam bekerja. Jika perusahaan tidak bisa memberi apresiasi melalui jenjang karir dan peluang kepada karyawannya untuk maju, maka wajar jika karyawan lama-lama merasa jenuh dan enggan meningkatkan kinerjanya dengan baik.

4. Bila di dalam sebuah perusahaan mengalami tingkat keluar masuknya karyawan perusahaan ini merupakan bentuk menurunnya motivasi terhadap karyawannya. Penyebab tingginya tingkat keluar masuk karyawan itu sendiri mencakup banyak hal menurut pengamatan yang di lakukan di lapangan dan wawancara terhadap beberapa karyawan di PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin adapun yang menjadi penyebab keluarnya karyawan dari perusahaan yaitu: pertama jarak tempat tinggal karyawan dengan tempat kerja begitu jauh, meskipun ada fasilitas berupa mess yang diberikan perusahaan akan tetapi sebagian karyawan enggan untuk tinggal di mess karena lebih memilih tinggal di rumahnya sendiri dan kondisi mess yang tidak strategis karena jauh dari pemukiman warga terutama tempat untuk

membeli kebutuhan sehari-hari itu tidak ada.

Dalam mengatasi masalah tersebut dilakukanlah analisis dan pembahasan yaitu:

1. Seleksi Karyawan yang seharusnya

Sebelum melakukan(rekrutmen) tenaga kerja merupakan sebuah kewajiban sebuah perusahaan untuk melakukan penyingkapan karyawan baru tujuannya adalah menyediakan sekumpulan calon karyawan yang memenuhi syarat. Jadi PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi. Setelah perusahaan tersebut menetapkan ciri-ciri atau karakteristik karyawan yang diperlukan, maka perusahaan tersebut bisa mendapatkan yang paling baik dan tepat. Berikut ini langkah-langkah proses seleksi yang di lakukan PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin:

1. Penerimaan pendahuluan dengan proses seleksi yang merupakan jalur dua arah Organisasi memilih para karyawan dan para pelamar memilih perusahaan. Seleksi dimulai dengan kunjungan calon pelamar ke kantor personalia atau dengan permintaan tertulis untuk aplikasi.
2. Tes penerimaan merupakan proses dalam mencari data karyawan yang akan disesuaikan dengan standarisasi jabatan atau pekerjaan yang ditawarkan kepada pelamar. Jenis tes penerimaan ini dapat berupa wawancara ataupun berupa tes tertulis. diantaranya adalah tes kemampuan, dan tes kesehatan.
3. Pengumpulan berkas merupakan tahap terakhir dari proses seleksi

calon karyawan yang dilakukan oleh pihak PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin Pada tahap ini para pelamar kerja diwajibkan membawa dan mengumpulkan semua persyaratan untuk melamar kerja seperti KTP, KK, Nomor Rekening, Foto Latar (merah untuk laki-laki) dan (biru untuk perempuan) SKCK, Surat Rekomendasi dari Desa, Surat Lamaran dan Daftar Riwayat Hidup.

2. Peranan Motivasi pada PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin dalam rangka Meningkatkan Produktivitas Karyawan

Pada dasarnya setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja atau dorongan karyawan semaksimal mungkin. Motivasi kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam setiap perusahaan guna meningkatkan produktivitas. Dalam rangka menumbuhkan kembangkan motivasi tersebut, sebaiknya seorang pimpinan mengetahui hal-hal yang sekiranya dapat mendorong para karyawan untuk mau bekerja dan dengan lebih semangat dan bergairah.

PENUTUP

PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit. Selama ini PT KAM (Kodeco Agrojaya Mandiri) Batulicin mengalami berbagai masalah yang muncul dalam penelitian ini seperti:

1. Seringnya keterlambatan pihak perusahaan dalam memberikan gaji

kepada karyawannya hal itu yang sering dikeluhkan oleh para karyawan.

2. Kurangnya apresiasi pihak perusahaan hal ini juga merupakan salah satu bentuk keluhan kesah yang sering terjadi di kalangan karyawan.
3. Jenjang karir juga merupakan salah satu pemicu menurunnya semangat dan gairah para karyawan di perusahaan karena ketidakjelasan akan dibawa kemana jabatan yang dimiliki, akankah dapat naik jabatan atau tetap di jabatan yang dimiliki sekarang.
4. Keluar-masuk karyawan yang cukup tinggi akan merugikan perusahaan, karena perusahaan akan kehilangan karyawan yang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Hal ini dapat mengganggu jalannya kegiatan perusahaan. Pada awal bulan januari sampai dengan bulan mei jumlah karyawan yang keluar sekitar 34 orang dan yang masuk berjumlah 71 orang. Jumlah karyawan yang keluar tentu dapat tentu dapat mempengaruhi kegiatan perusahaan, karena karyawan merupakan sumber daya terpenting di dalam kegiatan perusahaan tanpa adanya karyawan perusahaan tidak dapat berjalan lancar dan berkembang dengan baik.

Untuk memperbaiki kekurangan dan kelemahan yang diuraikan di atas maka disarankan melakukan hal-hal sebagai berikut.

1. Hendaknya pihak perusahaan dan bidang personalia melakukan seleksi dengan prosedur agar dapat mendapat karyawan mendapat karyawan yang sesuai dengan kemampuannya.
2. Hendaknya pihak perusahaan memberikan motivasi agar semangat dan gairah kerja karyawan tidak menurun.
3. Hendaknya pihak perusahaan lebih memperhatikan apa yang diinginkan karyawan seperti memberikan apresiasi dan bonus-bonus untuk meningkatkan motivasi.

ngkatkan-produktivitas-kerja/#.YohIdNUzBI (diakses tanggal 20 juni 2021)

DAFTAR PUSTAKA

Irwan Turija. (2016). Analisis Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan

Atila, Aufa.2010. Sumber Daya Manusia dan Manajemen SDM.
<https://www.jojonomic.com/blog/sumber-daya-manusia/> (diakses tanggal 1 mei 2021)

Putra .2020. Pengertian Motivasi
<https://salamadian.com/pengertian-motivasi/> ivasi. (diakses tanggal 10 mei 2021)

Ayu, Irrine.2015.Seleksi SDM.
<https://irrineayu.wordpress.com/2015/03/25/seleksi-sdm-definisi-tujuan-metode-proses-kendala-dan-faktor-yang-dipertimbangkan-dalam-proses-seleksi/> (diakses tanggal 1 juni 2021).

Jessica, crissila.2021.Produktivitas Kerja.
<https://glints.com/id/lowongan/meni>