

ANALISIS KEBIJAKSANAAN REKRUTMEN, SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN
PADA UMKM KERUPUK HARUAN HJ. MASPAH KUIN UTARA BANJARMASIN

ABSTRAK

Rema Yulandari¹, Aida Vitria², Siti Mardah³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 17.31.0531

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1123126801

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari
Banjarmasin, 1127098301

Email: remayulandari15@gmail.com

Setiap perusahaan pada dasarnya selalu memerlukan faktor-faktor produksi agar aktifitas usahanya dapat berjalan dengan lancar, seperti tenaga kerja, mesin, bahan dan modal. Dalam hal ini faktor produksi lah yang penting. Pada UMKM Kerupuk Haruan Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin dalam meningkatkan produksinya, memperhatikan bagaimana mengembangkan sumber daya manusia yang ada agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Untuk meningkatkan produksi tidak terlepas juga dari pembinaan mental dan disiplin para karyawan. Masalah yang dihadapi oleh UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin. Usaha itulah yang dilakukan oleh UMKM tersebut dalam meningkatkan produktivitas kerja pada karyawannya.

Langkah peningkatan Sumber Daya Manusia pada Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin agar karyawan yang bekerja di perusahaan atau UMKM tersebut memiliki sebuah keterampilan untuk menunjang keberhasilan perusahaan dalam mengatasi masalah, salah satunya adalah dengan cara meningkatkan kualitas sumber daya manusia yaitu dengan melakukan pendidikan dan pelatihan serta meningkatkan semangat kerja bagi karyawan sehingga menghasilkan sumber daya yang berkualitas dan profesional yang diperlukan perusahaan dalam menghadapi masalah-masalah yang timbul diperusahaan.

Untuk membatasi masalah ini agar dapat memudahkan pembahasan lebih lanjut, maka penulis membatasi masalah ini pada pengembangan tenaga kerja yang ada di perusahaan tersebut dapat lebih ditingkatkan adalah dengan menegakkan disiplin kerja yang disertai dengan perlunya pelatihan dan pendidikan, sebab pelatihan dan pendidikan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan tenaga kerja dan peningkatan produktivitas kerja.

Kata Kunci : Analisis, Kebijakan, Rekrutmen, Seleksi, Motivasi.

ABSTRACT

Every company basically always needs production factors so that its business activities can run smoothly, such as labor, machinery, materials and capital. In this case the factors of production are important.

In the Small and Medium Enterprises Micro Crackers Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin in increasing its production, pays attention to how to develop existing human resources so that the company's goals can be achieved.

To increase production can not be separated from the mental development and discipline of the employees. Problems faced by Small and Medium Enterprises Micro Crackers Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin. This is what the Micro and Medium Enterprises do in increasing work productivity for their employees.

Steps to increase Human Resources in Haruan Crackers Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin so that employees who work in the company or Micro, Small and Medium Enterprises have a skill to support the company's success in overcoming problems, one of them is by improving the quality of human resources, namely by conducting education and training and increasing morale for employees so as to produce quality and professional resources that are needed by the company in dealing with problems that arise in the company.

To limit this problem in order to facilitate further discussion, the authors limit this problem to the development of the existing workforce in the company, which can be further improved by enforcing work discipline accompanied by the need for training and education, because training and education are one of the factors that important in developing the workforce and increasing work productivity.

Keywords: Analysis, Wisdom, Recruitment, Selection, 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 (Hadiyati,2011;Ananda & susilowati,2017).

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. Selain itu pandemi covid-19 ini juga berdampak pada semua aktor perekonomian baik yang berskala besar

sampai yang berskala kecil (Nasution & Amri,2020).

Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Kerupuk Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin 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 UMKM Kerupuk Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin 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, seleksi. Maka penulis dapat mengambil suatu kesimpulan bahwa dengan meningkatkan atau mengembangkan sumber daya manusia pada UMKM Kerupuk Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin saat ini, maka produksi dapat ditingkatkan dan kesalahan dapat dikurangi serta dapat menciptakan suasana senang dalam lingkungan perusahaan atau pekerjaan.

METODE PENELITIAN

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.

1. Data Primer merupakan data yang didapat secara langsung dari objek yang diteliti oleh orang atau organisasi yang melakukan penelitian.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan orang atau peneliti secara tidak langsung.

Adapun metode yang digunakan adalah:

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 ini ada dua cara yang ditempuh, yaitu Observasi adalah usaha pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung terhadap objek penelitiannya tersebut, Wawancara adalah teknik langsung agar memperoleh data yang diinginkan dengan cara

bertanya jawab pada pemilik usaha atau perusahaan dan Dokumentasi adalah kumpulan dari dokumen dapat memberikan keterangan atau bukti yang berkaitan dengan proses pengumpulan dan pengelolaan dokumen secara sistematis serta menyebar luaskan kepada pemakai informasi tersebut.

2. Library Reseach (Penelitian Kepustakaan) Penelitian yang bersifat 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 yang diperoleh dari data field research dengan menggunakan dasar-dasar teoritis yang relevan dari library research yang kemudian disusun dalam bentuk skripsi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengamatan penulis, permasalahan pada UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin terutama adalah sikap pemimpin atau manajer yang kurang mendukung kebijaksanaan dan tujuan perusahaan seperti, proses rekrutmen, seleksi, training dan calon tenaga kerja, kurang loyalitas, kurangnya motivasi kerja dan semangat kerja yang rendah, sehingga bagaimana perusahaan mengusahakan dalam organisasi, kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang diperlukan guna menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan karyawan.

Semua permasalahan tersebut dapat terselesaikan dengan baik jika pada UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin bisa berbenah diri mulai dari individu karyawan yang ada, yaitu dengan meningkatkan kualitas kebijaksanaan rekrutmen yang ada dalam perusahaan tersebut. Misalnya dengan meningkatkan potensi keterampilan para karyawan dalam perusahaan dengan cara mengikuti lowongan-lowongan, bahkan penerimaan yang diselenggarakan oleh pihak yang terkait.

Dari redaksi diatas sudah jelas permasalahan-permasalahan yang ada didalam perusahaan yang harus dihadapi agar kontinuitas perusahaan dapat terus berjalan.

1. Langkah Tujuan Perekrutan

Menyediakan sekumpulan calon tenaga kerja/karyawan yang memenuhi syarat agar konsisten dengan strategi, wawasan dan nilai perusahaan untuk membantu mengurangi kemungkinan keluarnya karyawan yang belum lama bekerja, untuk mengkoordinasikan upaya perekrutan dengan program seleksi dan pelatihan. Rendahnya disiplin kerja para karyawan yang menyebabkan tugas yang dikerjakannya tidak terlaksana dengan baik.

Permasalahan timbul pada UMKM kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin ini pada dasarnya bersumber pada belum terlaksananya kebijaksanaan perekrutmen dan pendidikan secara formal yang baik bagi karyawannya, sehingga pada kegiatan terjadi masalah

dalam pelaksanaan, para karyawan tidak mampu mengatasi sendiri karena keterbatasan pengetahuan yang dimiliki. Hal ini tentu saja akan menghambat kelancaran kegiatan operasional perusahaan baik dalam penghasilan barang dalam kegiatan pemasarannya. Permasalahan lain adalah adanya anggapan bahwa karyawan sudah cukup berpengalaman, sehingga dirasakan tidak terlalu penting untuk melaksanakan perekrutan, padahal dengan adanya perekrutan tersebut akan menumbuhkan tenaga kerja yang professional dan berkualitas, tinggi serta menambah wawasan dan penyegaran terhadap ide-ide yang baru sehingga dapat mendidik mental, hubungan yang harmonis diantara sesama atau selama bekerja. Sasaran utama dari pelaksanaan rekrutmen dalam suatu perusahaan adalah suatu usaha untuk mencari tenaga kerja dan memikat calon tenaga kerja tersebut untuk dapat bekerja diperusahaan dan menempati posisi dengan yang di inginkan para karyawan yang terlibat dalam kegiatan perusahaan.

Tujuan dari pelaksanaan perekrutmen tersebut diharapkan dapat mencapai hasil-hasil kerja yang telah ditetapkan. Dengan demikian pelaksanaan perekrutmen yang efektif akan memberikan banyak keuntungan bagi para perusahaan. Dan para karyawan dapat mengembangkan dirinya hal ini secara tidak langsung akan berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Keuntungan yang dirasakan dengan adanya perekrutan baik secara langsung maupun tidak langsung akan

yang dapat meningkatkan kemampuan, keahlian dan pengetahuan serta harga diri para karyawan. Hal ini disebabkan adanya proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi yang lowong, perekrutan yang efektif akan membawa peluang pekerjaan pada perhatian orang yang berkemampuan dan keterampilannya memenuhi spesifikasi pekerjaan.

Untuk mengatasi berbagai permasalahan yang ada menurut penulis perlu adanya perekrutan bagi para karyawan yang ada di UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin baik itu bagian karier yang baik, loyalitas dan dedikasi pada calon karyawan UMKM tersebut. Dalam pelaksanaannya perekrutan ini ada beberapa bentuk dan manfaatnya juga beberapa faktor yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, agar hasil perekrutan yang diperoleh menjadi efektif, faktor-faktor yaitu:

1. Mutu karyawan yang direkrut

Langkah pertama perencanaan perekrutan adalah menetapkan tujuan yang akan dicapai, karena itu merupakan kegiatan selanjutnya. Berdasarkan tujuan itulah akan ditetapkan metode apa yang akan dipergunakan dalam pelaksanaan perekrutan karyawan, pokok persoalan yang akan dibahas.

Kegiatan selanjutnya adalah menetapkan subyek wawancara. Subyek yang akan dibicarakan dalam wawancara harus berhubungan dengan usaha untuk merealisasikan tujuan dari presentase tersebut. Untuk menetapkan subyek paling tepat yang akan dibahas dalam

kegiatan latihan atau pendidikan terlebih dahulu dilakukan penelitian atau survey terhadap organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Setelah diperoleh gambaran tentang subyek perekrutan selanjutnya ditetapkan jadwal pelaksanaan tersebut. Untuk menentukan jadwal harus dipilih waktu yang tepat agar diperoleh keefektifan suatu program perekrutan. Sebagai contoh menetapkan waktu wawancara pada jam-jam istirahat adalah tepat, karena pada waktu istirahat tersebut produktivitas para calon karyawan stabil.

Kegiatan terakhir dalam rangkaian perencanaan rekrutmen adalah menentukan instruktur tes tertulis yang tepat, pimpinan atau instruktur memegang peranan penting sebagai salah satu variable untuk mencapai efektivitas suatu rekrutmen. Kualifikasi penting yang harus dipenuhi oleh setiap rekrutmen adalah memiliki pengetahuan yang mendalam mengenai topik, Dan diharapkan rekrutmen yang diberikan harus dilakukan secara dinamis sehingga untuk itu perusahaan yang bersangkutan melakukan evaluasi secara terus-menerus. Dengan adanya evaluasi tersebut perusahaan dapat mengukur hasil yang telah dicapai dengan jalan membandingkan sebelum dan sesudah dilaksanakan rekrutmen.

Menurut pengamatan metode yang tepat untuk kegiatan rekrutmen pada UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin yaitu: Tes Kemampuan, Tes Peragaan, Sistem

Kepribadian, Sistem Praktek, dan Sistem Kombinasi

2. Pentingnya Seleksi dan Motivasi

Seleksi calon karyawan yang akan bekerja pada suatu organisasi atau perusahaan adalah hal yang penting, karena erat kaitannya dengan sukses tidaknya perusahaan ataupun badan usaha dalam mencapai tujuan-tujuannya. Apabila proses seleksi berjalan dengan baik perusahaan akan mendapatkan sumber daya yang profesional sehingga memudahkan pimpinan dalam mengkoordinir dan mengkomunikasikan kelancaran tugas.

Motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya (Gitosudarmo, 2001).

Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawan guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Ada faktor lain yang juga mempengaruhi seperti pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman dan persepsi peranan.

1. Seleksi tenaga kerja

Seleksi tenaga kerja yaitu masalah yang sangat penting untuk kelangsungan hidup suatu perusahaan. Perlu diadakan seleksi terhadap calon karyawan yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan perusahaan. Kegiatan seleksi calon tenaga kerja di suatu perusahaan sangat besar manfaatnya.

Tujuan proses seleksi adalah mencocokkan secara benar orang-orang dengan pekerjaan yang melibatkan proses menduga yang baik dari penentuan bahwa seseorang kemungkinan besar dapat melaksanakan suatu pekerjaan tersebut.

2. Pemberian motivasi

Pemberian motivasi UMKM Kerupuk Haruan Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin kepada karyawan hendaknya lebih ditingkatkan lagi. Pentingnya pemberdayaan motivasi kerja didalam suatu perusahaan adalah hal pokok yang harus dilakukan oleh karyawan, karena keberadaan suatu tenaga kerja didalam perusahaan adalah sebagai suatu alat yang nantinya akan menggerakkan prestasi kerja yang tinggi akan berimbas pada kemajuan karier. Hal ini dimaksudkan agar karyawan dapat lebih bersemangat dalam menjalankan tugasnya dan tujuan perusahaan pun dapat tercapai.

Dari uraian diatas dapat dideskripsikan bahwa pemberian motivasi kerja dalam meningkatkan semangat ataupun kinerja pada karyawannya adalah kemampuan dari pemimpin atau pemilik dalam menggerakkan semangat dan gairah kerja untuk meningkatkan kualitas kerja yang dapat bekerja dengan baik di posisi dan tugasnya masing-masing.

Namun tidak mudah untuk menerapkan semua itu dalam waktu yang singkat, karena semua itu perlu proses yang panjang untuk melalui fase-fase perubahan dari keadaan semula. Untuk melalui fase-fase tersebut perusahaan melakukan pendekatan-pendekatan kepada karyawan agar karyawan dapat melaksanakan timbal balik antara pihak perusahaan dan para tenaga kerja. Pendekatan-pendekatan tersebut bisa berupa lebih sering mengadakan rapat-rapat yang membahas masalah intern perusahaan dan pihak perusahaan harus membuka lebar kritik dan saran dari karyawan agar merasa lebih dihargai pendapatnya.

PENUTUP

1. Usaha Mikro Kecil Menengah Kerupuk Haruan Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi pengolahan makanan ringan yang diberikan merk Kerupuk Haruan Hj.Maspah Banjarmasin, sedangkan bahan baku yang dipergunakan

keseluruhannya didatangkan dari daerah sendiri.

2. Sebagai karyawan pada UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin ini masih terdapat kurangnya rekrutmen, seleksi dan motivasi kerja serta kurangnya keterampilan yang memadai hal ini disebabkan belum terlaksananya motivasi secara intensif bagi karyawan.
3. UMKM Kerupuk Haruan Hj. Maspah Kuin Utara Banjarmasin ini sudah pernah mengadakan atau melaksanakan pelatihan motivasi kerja bagi para karyawannya untuk menumbuhkan loyalitas kerja yang tinggi sebab perusahaan beranggapan bahwa dengan pengalaman yang mereka miliki sudah cukup untuk mengatasi permasalahan yang ada.
4. Perkembangan pengetahuan dan motivasi karyawan perusahaan ini masih dirasakan kurang, hal ini disebabkan dasar-dasar pengetahuan kerja yang belum mereka miliki.
5. Manfaat dari semua bentuk rekrutmen yang telah dijalankan oleh UMKM Kerupuk Haruan Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin ialah dari segi bertambahnya karyawan yang mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien seleksi dan motivasi kerja dalam menghadapi bekerja di perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja dan dari segi perusahaan.

Untuk saran-saran yang dapat kita ambil dari hasil penelitian tersebut adalah:

1. Pelaksanaan latihan motivasi kerja sebaiknya dilaksanakan secara kontinue,

- konsisten minimal satu kali dalam setahun secara bergiliran bagi karyawan.
2. Bagi karyawan yang berprestasi hendaknya diberikan penghargaan dari perusahaan yang dapat memacu mereka untuk meningkatkan semangat kerja yang tinggi. Penghargaan itu berupa bonus, tunjangan dan lain-lain.
 3. Pelaksanaan latihan sebaiknya dibarengi dengan evaluasi terhadap kerja karyawan paling tidak tiga bulan sekali untuk melihat sejauh mana efektivitas kerja yang dilakukan setelah mengikuti latihan.
 4. Setelah diadakannya pelatihan bagi karyawan perusahaan tersebut maka perusahaan setidaknya mempunyai kebijakan seperti pembaharuan fasilitas dan teknologi untuk produksi hasil dari perusahaan tersebut karena dari hasil pelatihan kemampuan dari peserta pelatihan yaitu karyawan perusahaan itu sendiri meningkat dari sebelumnya.
 5. Diharapkan kepada pemilik UMKM Kerupuk Haruan Hj.Maspah Kuin Utara Banjarmasin\mendapat pelajaran penting dari kajian demi kajian dari penulisan skripsi ini karena untuk menjaga kelangsungan kontinuitas Usaha Kerupuk Haruan Hj.Maspah Banjarmasin perlu adanya suatu komitmen bersama baik pemilik, karyawan dan bahasan.

- Faustin Cardono Gomes 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit Andi Offset, Yogyakarta.
- Sastro Hadiwiryo, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Gadjah Mada , Yogyakarta.
- GR. Terry, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Henri Simamora 2000, *Kinerja karyawan*, Penerbit liberty, Yogyakarta.
- Hasibuan. 2001. *Prestasi kerja*, Penerbit liberty, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, Yogyakarta.
- Sosilo Martoyo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Edwin Flipppo, 2000 *Manajemen Personalialia*
- Randhall S. Schuler, 2003 *Fungsi-fungsi Pemimpin*
- Susan E. Jackson, 2003 *Fungsi-fungsi Pemimpin*
- Payaman J. Simanjutak, 2000 *Proses Perencanaan Kerja*
- Herman Yudiono, 2000 *Motivasi Kerja Karyawan*
- Mangkunegara, 2000, *Motivasi Kerja*
- Alex's Nitisemito 2001, *Metode Pelatihan*

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, cetakan kesembilan, penerbit Ghalia Indonesia Jakarta.