

ANALISIS KEBIJAKAN SELEKSI DAN MOTIVASI KARYAWAN PADA KOPERASI KESEJAHTERAAN KARYAWAN (KEKAR) TANAH BUMBU

ABSTRAK

Meilda Atriyani¹, Hj.Lamsah², H.Akhmad Samhudi³

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin 17310815

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin 1125126201

Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari
Banjarmasin 0006075901

Email: meildaatriyani@gmail.com

Menerapkan proses seleksi yang baik dan benar sangat berpengaruh pada kehidupan sebuah organisasi, terpilihnya calon pekerja yang berkompeten dibidangnya akan sangat menunjang keberhasilan organisasi dalam menggapai tujuannya. Pemberian motivasi kepada karyawan sangat penting dilakukan agar para karyawan merasa dihargai atas pekerjaannya dan menimbulkan semangat kerja yang baik. Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) yang berlokasi di kabupaten Tanah Bumbu yang bergerak di bidang usaha simpan pinjam. Koperasi ini didirikan oleh Paimin Santoso pada tanggal 17 Juli 1987 serta memiliki status badan hukum 106/BH/PAD/XIX.13/DPPKUKM-TB/V/2008 tanggal 07 April 2016 dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan anggota koperasi maupun masyarakat disekitar koperasi. Dalam penelitian ilmiah mengenai analisis seleksi dan motivasi karyawan pada koperasi kesejahteraan karyawan (KEKAR) penulis menemukan hasil bahwa dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan baru masih belum sesuai prosedur seperti yang dianjurkan pada teori manajemen sumber daya manusia, kebijakan perusahaan masih kurang tepat karena pimpinan dalam merekrut karyawan baru hanya berdasarkan kenalan, baik kenalan dari karyawan yang ada maupun kenalan dari pimpinan itu sendiri tanpa ada seleksi yang sesuai dengan prosedur yang benar. Dalam pemberian motivasi kepada karyawan juga masih belum diterapkan sebagaimana yang tertera pada teori manajemen sumber daya manusia. Hal ini menimbulkan rendahnya semangat kerja karyawan pada koperasi tersebut.

Kata Kunci : Kebijakan Seleksi dan Motivasi Karyawan

ABSTRACT

Implementing a good and correct selection process is very influential on the life of an organization, the selection of competent candidates in their fields will greatly support the

success of the organization in achieving its goals. Giving motivation to employees is very important so that employees feel valued for their work and create good morale. Employee Welfare Cooperative (KEKAR) located in Tanah Bumbu district which is engaged in the savings and loan business. This cooperative was founded by Paimin Santoso on July 17, 1987 and has a legal entity status of 106/BH/PAD/XIX.13/DPPKUKM-TB/V/2008 dated April 7, 2016 with the aim of improving the welfare of cooperative members and the community around the cooperative. In scientific research regarding the analysis of employee selection and motivation at the Employee Welfare Cooperative (KEKAR), the authors found that in selecting new employees, the procedures for recruiting new employees were not according to the procedures recommended in the theory of human resource management. only based on acquaintances, both acquaintances from existing employees and acquaintances from the leadership itself without any selection in accordance with the correct procedures. In providing motivation to employees, it has not yet been applied as stated in the theory of human resource management. This causes low employee morale in the cooperative.

Keywords: Selection Policy and Employee Motivation

PENDAHULUAN

Koperasi merupakan salah satu badan usaha yang berbadan hukum dengan usaha yang beranggotakan orang-orang yang berorientasi menghasilkan nilai tambah yang dapat dimanfaatkan bagi peningkatan kesejahteraan anggotanya. Selain itu, koperasi juga sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berorientasi untuk menumbuhkan partisipasi masyarakat dalam upaya memperkokoh struktur perekonomian nasional dengan demokrasi ekonomi

yang berdasarkan asas-asas kekeluargaan. Oleh karena itu, untuk menyelaraskan dengan perkembangan lingkungan yang dinamis seperti era globalisasi sekarang ini maka, perlu adanya peningkatan usaha yang mampu mendorong koperasi agar dapat tumbuh dan berkembang menjadi lebih kuat dan mandiri. Handayani (2009).

Era globalisasi sangat berdampak dalam dunia usaha saat ini. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat dalam dunia usaha. Dengan

aanya globalisasi ini maka dunia usaha mau tidak mau harus didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang baik yaitu efektif dan juga efisien. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar suatu perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari pesaingnya. Sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang sangat ketat.

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja sangat berperan dalam suatu perusahaan, sehingga dibutuhkan tenaga kerja yang terdidik dan siap pakai untuk mendukung pengembangan perusahaan dan juga kemajuan suatu perusahaan. Selain itu perusahaan juga harus menjalankan fungsi sosial dan eksternal untuk menjamin kesejahteraan para

karyawan tentunya juga berdampak pada perusahaan.

Mengingat faktor tenaga kerja merupakan faktor yang terpenting dalam pelaksanaan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan hidup perusahaan. Supaya efektif dan efisien dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan penempatan tenaga kerja harus sesuai dengan keinginan dan keterampilannya. Dengan demikian gairah kerja dan tingkat kedisiplinannya menjadi lebih baik. Tenaga kerja juga merupakan asset yang sangat berharga dari sekian banyak asset lainnya.

Seleksi adalah kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen seleksi dilaksanakan. Hal ini berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang

memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses pemilihan ini yang dinamakan seleksi.

Kamir (2016:101) Seleksi adalah merupakan proses untuk memilih calon karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan. Penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan.

Pada umumnya orang yang dibutuhkan oleh organisasi adalah orang yang bekerja dengan motivasi yang tinggi. Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab. Motivasi juga melibatkan aspek-aspek psikologi

karena dengan motivasi kita lebih banyak menjelaskan terjadinya perilaku orang-orang yang didorong oleh kondisi psikis yang ada pada diri mereka masing-masing.

Sebesar apapun keinginan untuk memberikan pelayanan terbaiknya tentu berpulang kepada kualitas sumber daya manusia, apakah sumber daya manusianya sudah memenuhi standar kualitas seperti yang diharapkan. Untuk itu diperlukan suatu analisa yang menelaah proses awal pengadaan tenaga kerja sebagai sumber terbentuknya kinerja karyawan proses seleksi sampai dengan faktor-faktor yang mendukung proses kerja salah satunya adalah motivasi kerja karyawan.

Dengan seleksi dan motivasi yang baik dan terarah perusahaan/koperasi/organisasi akan dapat mendapatkan karyawan sesuai

dengan kemampuan dan bidangnya masing-masing sehingga karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai yang diinginkan perusahaan. Tetapi kalau penempatan tenaga kerja kurang tepat dan tidak sesuai dengan keahlian mereka akan menimbulkan masalah bagi produktivitas koperasi/perusahaan pada umumnya karena tujuan yang ingin dicapai kurang sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat mengatasi hal tersebut sebagai alternatif dapat diambil, yang salah satunya dengan melakukan seleksi dan motivasi yang dapat menggiatkan tenaga kerja agar disiplin kerja dan kualitas sumber daya manusia dapat meningkat.

Untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan seleksi dan peningkatan motivasi kerja karyawan diperlukan suatu penyempurnaan terhadap sistem seleksi agar diperoleh karyawan yang

mempunyai motivasi kerja tinggi sehingga tujuan usaha koperasi untuk memberikan pelayanan kepada anggotanya dan masyarakat dapat terlaksana.

Keterkaitan antara kebijakan seleksi dengan motivasi karyawan sangatlah dekat apabila kebijakan seleksinya benar maka akan lahir karyawan-karyawan yang mempunyai motivasi kerja tinggi namun sebaliknya apabila kebijakan seleksinya salah maka kebijakan karyawan yang didapat merupakan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang rendah.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul **“Analisis Kebijakan Seleksi Dan Motivasi Karyawan Pada Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) Tanah Bumbu”**.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Dalam metode penelitian kualitatif akan menggunakan prosedur penelitian yang menghasilkan data berupa deskriptif dari ucapan (wawancara) atau tulisan dan perilaku objek itu sendiri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Seleksi yang telah dilaksanakan

Langkah awal sebelum dimulainya penarikan tenaga kerja biasanya didahului dengan perencanaan yang baik, baik mengenai kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Jadi Koperasi Kesejahteraan Karyawan (KEKAR) Tanah Bumbu dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya

mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi, walaupun ada kebutuhan karyawan yang mendesak.

Setelah perusahaan tersebut dapat menetapkan karakteristik atau ciri-ciri karyawan yang diperlukan, maka perusahaan tersebut dapat menentukan karyawan yang paling tepat baik dalam arti kualitas maupun kuantitas. Dalam rangka mendapatkan karyawan yang tepat dalam jumlah yang tepat pula, maka pimpinan perusahaan perlu mengadakan seleksi berdasarkan persyaratan penerimaan yang disesuaikan dengan spesifikasi jabatan dan menggunakan System meryt karna ini system murni yang sesuai dengan prosedur.

Berikut ini akan dibahas langkah-langkah dalam proses seleksi karyawan pada umumnya juga bisa dilakukan sebagai berikut:

1) Pengisian Formulir

Pada fase pertama ini, calon-calon karyawan yang disediakan oleh berbagai sumber karyawan diminta oleh perusahaan (Bagian SDM) mengisi formulir isian, yang memuat keterangan-keterangan mengenai hal-hal sebagai berikut:

- (1) Keterangan pengenalan, seperti nama, alamat dan nomor telepon.
- (2) Keterangan perorangan, seperti status nikah, umum, tanggungan keluarga, jumlah saudara, dan tempat tinggal.
- (3) Keterangan fisik, seperti tinggi dan berat badan dan riwayat kesehatan.
- (4) Pendidikan.
- (5) Pengalaman kerja.
- (6) Keterangan lain-lain seperti hobi, keanggotaan dalam organisasi, dan sebagainya.

2) Tes Psikologi

Fase kedua adalah proses menyeleksi karyawan dengan seleksi psikologi.

Seleksi psikologi meskipun sudah diterapkan pada perusahaan-perusahaan modern di Negara yang sudah maju, namun masih terbatas pemakaiannya di Negara-negara yang sedang berkembang. Hal ini terutama disebabkan oleh hal-hak sebagai berikut:

- (1) Kenyataan menunjukkan bahwa seleksi psikologi itu adalah alat teknis tinggi, yang hanya bernilai pada mereka yang terlatih/ ahli.
- (2) Tidak tersedianya tenaga-tenaga ahli untuk menerapkannya, terlebih dalam perusahaan kecil.
- (3) Umumnya para calon karyawan memandang ter

psikologis itu dengan penuh prasangka.

- (4) Belum dapat dibuktikan manfaatnya dengan sejelas-jelasnya.

3) Wawancara

Fase selanjutnya adalah calon karyawan diwawancara, yaitu diadakan wawancara antara seorang pewawancara yang terlatih dengan calon karyawan. Pewawancara mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang telah dipersiapkan terlebih dahulu, dengan maksud untuk mengetahui apakah calon karyawan itu memiliki kualifikasi-kualifikasi yang tercantum dalam analisis jabatan pada jabatan yang akan diduduki karyawan.

4) Referensi

Fase terakhir adalah meminta referensi dari calon karyawan, yang bertujuan agar calon karyawan menunjukkan beberapa orang, baik

karyawan perusahaan ataupun orang-orang di luar perusahaan yang dapat memberikan keterangan tentang diri pelamar, baik tentang pribadinya, pengalamannya, baik terangan berupa lisan maupun tulisan.

Proses seleksi seperti tersebut di atas pada banyak perusahaan sering kali diawali atau diakhiri dengan seleksi kesehatan calon karyawan. Ada yang berpendapat bahwa seleksi kesehatan itu sebaiknya didahulukan, dengan alasan pengurangan pemborosan waktu dan biaya. Pernyataan sehat dan cacat harus dibedakan, karena seorang calon yang cacat tidak selalu berarti tidak sehat. Seorang calon yang cacat dapat dipekerjakan pada jabatan-jabatan tertentu dalam perusahaan, hal ini berhubungan erat dengan kualifikasi karyawan yang dicantumkan dalam analisis jabatan.

2. Motivasi yang telah dilakukan.

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat menimbulkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata, walaupun tidak dapat dilihat tetapi dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik.

Secara fisik bisa juga berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan. Misalnya, memberikan bonus tambahan yang disesuaikan dengan pendapatan yang dicapai, kenaikan gaji dan kalau pekerjaan itu harus dikerjakan melebihi jam kerja maka bisa dimasukkan kedalam jam kerja lembur.

Secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya

berupa pujian dan kalau perlu dinaikkan jabatan sesuai dengan kemampuan yang telah dicapai karyawan tersebut. Sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik dan bisa memotivasi kepada karyawan lainnya. Karena ada yang mereka harapkan setelah mereka melaksanakan tugas rutinnnya dengan baik untuk kemajuan organisasi/perusahaan.

Sebagai pimpinan yang seharusnya selalu memberikan penghargaan apa yang perlu diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan tidak selalu juga diberikan dalam bentuk insentif ataupun tunjangan, memang tunjangan itu juga merupakan hak dari karyawan itu sendiri.

PENUTUP

1. Koperasi kesejahteraan karyawan (KEKAR) Tanah Bumbu adalah koperasi yang bergerak dibidang usaha simpan pinjam untuk mensejahterakan karyawanya serta memberikan bantuan kepada para anggota koperasi dan kepada masyarakat sekitar koperasi yang membutuhkan modal usaha.
2. Dalam melakukan seleksi penerimaan karyawan baru, kebijakan perusahaan masih kurang tepat karena pimpinan dalam merekrut karyawan baru hanya berdasarkan kenalan, baik kenalan dari karyawan yang ada maupun kenalan dari pimpinan itu sendiri tanpa ada seleksi yang sesuai dengan prosedur yang benar.
3. Proses seleksi pada koperasi kesejahteraan karyawan (KEKAR) Tanah Bumbu masih belum sesuai dengan prosedur tetap seperti yang dianjurkan teori Manajemen Sumber Saya Manusia.
4. Kurangnya pemberian insentif pengupahan dan penghargaan terhadap karyawan. Begitupun dengan upah atau isentif sebenarnya merupakan suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang, keberhasilan motivasi ini seharusnya di ukur hasilnya, benarkah dengan diberikan pendapatan tambahan upah untuk mereka yang berprestasi baik akan menaikkan kinerja karyawan itu.
5. Sebagai pimpinan yang seharusnya selalu memberikan penghargaan apa yang perlu diberikan sesuai dengan prestasi kerja yang mereka capai. Penghargaan tidak selalu juga diberikan dalam bentuk insentif ataupun tunjangan, memang tunjangan itu juga merupakan hak dari karyawan itu sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan* (Pertama). CAPS.
- Ferdy Firdaus Rahmadani. (2012). Analisis pentingnya kebijaksanaan seleksi karyawan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja pada PT kalstar cabang banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary*.
- Hamali, A. Y. (2016). *PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Center for Academic Publishing Service.
- Handayani, I. (2009). *Analisis Tingkat Kesehatan Koperasi Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah Bmt Akbar Tahun Buku 2006-2007*.
- Hati, R. P. (2017). Pengaruh Efektifitas Penerapan Sistem Informasi Akuntansi, Pemanfaatan dan Kesesuaian Tugas pada Kinerja Pengurus Koperasi (Aktif dan Terdaftar di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro). *Measurement*, 11(1), 1–10.
- Hendri. (2012). analisis kebijaksanaan seleksi dan motivasi karyawan pada PT bati-bati makmur pelaihari. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary*.
- Herdiana, D. (2018). Sosialisasi Kebijakan Publik: Pengertian dan Konsep Dasar. *Jurnal Ilmiah Wawasan Insan Akademik*, 1(3), 13–26. http://www.stiacimahi.ac.id/?page_id=1181%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/337485273_Sosialisasi_Kebijakan_Publik_Pengertian_dan_Konsep_Dasar
- Ilham. (2012). analisis kebijaksanaan motivasi karyawan pada PT PLN (persero) wilayah kalimantan selatan

- dan kalimantan tengah. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary*.
- Maguni, W., & Maupa, H. (2018). Teori Motivasi, Kinerja, dan Prestasi Kerja dalam Al-Quran Serta Fleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam. *Jurna Studi Ekonommi Dan Bisnis Islam*, 3(1 juni), 100–124.
- Nurhuda, E. (2014). ANALISIS PELAKSANAAN PROGRAM REKRUTMEN, SELEKSI, PENEMPATAN KERJA, DAN PELATIHAN KARYAWAN (Studi pada Karyawan Biro Perjalanan Umum Rosalia Indah). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 9(1), 81170.
- Rahmawati, S. (2017). Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 99–106.
file:///C:/Users/ACER/Downloads/234431-proses-seleksi-karyawan-baru-bagian-sale-82be7485.pdf
- Rosa, P. (2018). *Bentuk motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di KC. Bank Sumut Syariah Medan Brigjend Katamso*.
[http://repository.uinsu.ac.id/4070/1/Skrripsi Rosa FIX 2.pdf](http://repository.uinsu.ac.id/4070/1/Skrripsi%20Rosa%20FIX%20.pdf)
- Rosidah, S. (2017). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi seleksi pegawai dan pemutusan hubungan kerja CV. Ngesti Prima Makmur. *Jurnal Online Mahasiswa (Jom) Bidang Manajemen*, 1(1), 1–11.
<https://jom.unpak.ac.id/index.php/ilmu-manajemen/article/view/638/588>
- Syamsul Bahri. (2012). analisis kebijakan motivasi dan kinerja karyawan pada cv. ananda prima jasa di banjarmasin.

*Universitas Islam Kalimantan
Muhammad Arsyad Al Banjary.*

Tianingrum, R., & Sopiany, H. N. (2017). Analisis Kemampuan Pemahaman Matematis Siswa SMP pada Materi Bangun Ruang Sisi Datar. *Prosiding Seminar Nasional Matematika Dan Pendidikan Matematika*, 440–446.
<http://pmat-unsika.eu5.org/Prosiding/64RisnaTianingrum-SESIOMADIKA-2017.pdf>

Wahyu Firdaus. (2012). analisis kebijakan seleksi dan motivasi karyawan pada bank permata cabang banjarmasin. *Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjary.*