

ANALISIS SISTEM SELEKSI DALAM USAHA PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA CV. RINA ANGKASA BANJARBARU

ABSTRAK

Desy Yulya Agustrina¹, Farida Yulianti², Lamsah³

Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al-Banjari

CV. Rina Angkasa Banjarbaru merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa parkir inap mobil dan motor, CV. Rina Angkasa Banjarbaru adalah perusahaan perseorangan yang segala kemampuan modal dan keterampilan serta sarana lainnya menjalankan kegiatan usaha parkir inap mobil dan motor, Pemilik perusahaan ini sekaligus menjadi pemimpin dalam segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan ini..Penelitian ini menggunakan metode survei kualitatif dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari wawancara, observasi, Data primer, dan data sekunder dalam menjalankan kegiatannya selama ini dirasakan masih kurang sesuai dengan tujuan yang di inginkan sehingga demi kelancaran pekerjaan perlu diadakan perbaikan-perbaikan.

1. Kegiatan yang dilakukan oleh CV. Rina Angkasa Banjarbaru, dalam rangka mengarahkan tenaga kerja yang baik dan kompeten masih kurang sesuai dengan prosedur yang berlaku, tetapi sudah mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Disamping itu motivasi terhadap para pegawai jarang dilaksanakan, padahal kedua komponen tersebut merupakan suatu rangkaian yang dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan SDM CV. Rina Angkasa Banjarbaru.
2. Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya semangat kerja.

Adapun saran yang dapat diberikan dalam penulisan ini diharapkan dapat memberikan kepada CV. Rina Angkasa Banjarbaru dalam melaksanakan kegiatan seleksi hendaknya juga mempertimbangkan, pembagian lowongan kerja disebar melalui media inter yaitu sosial media dan mengutamakan kriteria pekerjaan sesuai dengan apa yang dibutuhkan oleh perusahaan. apakah pegawai tersebut sudah sesuai antara tugas dan keahlian yang dimilikinya, sehingga hasil yang dicapai lebih maksimal dalam pekerjaan yang akan dilakukan.

Kata Kunci : Sistem Seleksi, Pengembangan Sumber Daya Manusia

ABSTRACT

CV. Rina Angkasa Banjarbaru is a company engaged in car and motorcycle parking services, CV. Rina Angkasa Banjarbaru is an individual company with all capital capabilities and skills and other means of running car and motorbike parking business activities. The owner of this company is also a leader in all the activities carried out by this company.

This study uses a qualitative survey method using primary data obtained /from interviews, observations, primary data, and secondary data in carrying out its activities so far it is felt that it is still not in accordance with the desired goals so that for the smooth running of work it needs to be carried out improvements.

1. *Activities carried out by CV. Rina Angkasa Banjarbaru, in the context of directing a good and competent workforce is still not in accordance with applicable procedures, but has increased from year to year. Besides that motivation for employees is rarely implemented, even though the two components are a series that can provide a large influence on the development of HR CV. Rina Angkasa Banjarbaru.*
2. *The management information system is not going well, because the information flow from superiors to subordinates is not yet smooth or vice versa, which results in decreased morale.*

The suggestions that can be given in this paper are expected to give to CV. Rina Angkasa Banjarbaru in carrying out the selection activities should also consider, the division of job vacancies is distributed through inter media, namely social media and emphasizes job criteria in accordance with what is needed by the company. whether the employee is in accordance between the duties and expertise they have, so that the results achieved are more leverage in the work to be performed.

Keywords: Selection System, Human Resource Development

PENDAHULUAN

Dalam bidang personalia permasalahan yang mungkin timbul adalah dari seleksi penerimaan karyawan, penempatan posisi sampai dengan pemberhentian karyawan. Kebutuhan karyawan baru di dalam perusahaan tidak bisa dipastikan, walaupun sudah direncanakan dengan sebaik-baiknya. Hal ini dikarenakan berbagai faktor yang timbul baik dalam perusahaan (faktor intern) maupun faktor yang berasal dari luar perusahaan (faktor ekstern). Untuk itu sebelum melakukan seleksi pemilihan karyawan perusahaan menentukan kebutuhan karyawan yang dibutuhkan baik kualitas maupun kuantitas (jumlah).

Pelaksanaan seleksi merupakan salah satu bagian penting dalam aktivitas atau kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia. terutama untuk pengadaan tenaga kerja, karena dengan adanya seleksi maka akan menghasilkan karyawan-karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan baik dan segi jumlah maupun mutu, yang akan menjamin kelancaran tugas-tugas dan jalannya aktivitas. Guna mendapat karyawan seperti yang diharapkan, perusahaan harus melakukan penyeleksian karyawan dengan selektif agar calon karyawan tersebut dapat berkerja dengan baik.

Estimasi suplai internal adalah lebih dari sekedar menghitung jumlah karyawan yang ada, tetapi juga mengaudit untuk mengevaluasi kemampuan-kemampuan mereka. Informasi ini memungkinkan para perencana untuk menugaskan para karyawan tertentu untuk mengatasi pekerjaan diwaktu yang akan datang. Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian dan kemampuan professional sangat mungkin mempunyai prestasi dalam melakukan tugas-tugas, sehingga berdaya guna dan berhasil. Mengingat factor tenaga kerja merupakan factor terpenting dalam melaksanakan proses produksi maka diperlukan tenaga kerja yang mempunyai keterampilan dan keahlian demi kelangsungan kehidupan perusahaan.

Tidak setiap pekerjaan dapat dipenuhi dengan persediaan karyawan sekarang. Kebutuhan tenaga kerja yang harus dipenuhi dari sumber suplai eksternal dapat diperoleh dengan menganalisa pasar tenaga kerja (labor markets). Selain pasar tenaga kerja, estimasi sumber-sumber eksternal perlu memperhatikan trend kondisi kependudukan (demografis) dan sikap masyarakat terhadap perusahaan. Analisis sumber suplai eksternal didasarkan pada informasi baik dari berbagai public maupun hasil kerjasama dengan pihak-pihak penyedia. Pengembangan kerjasama dengan sumber suplai eksternal ini penting terutama untuk menjamin bahwa organisasi akan memperoleh karyawan dengan kuantitas dan kualitas sesuai dengan kebutuhan.

Penarikan (retrutment) setiap karyawan-karyawan baru bagi perusahaan akan terus merupakan tantangan bagi semua departemen, kadang-kadang kebutuhan karyawan baru disusun dengan baik, agar proses penarikan berhasil, perusahaan perlu menyadari berbagai kendala. Batasan-batasan ini sumber dari perusahaan, pelaksanaan penarikan dan lingkungan eksternal. Meskipun kendala yang dihadapi perusahaan bervariasi dari situasi dengan situasi lainnya.

Tingkat keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari kinerja perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki, perusahaan dengan kerja yang baik, mempunyai efektivitas dalam mengenai sumber daya manusianya, menentukan sasaran yang harus dicapai baik individu maupun organisasinya. Pada umumnya manusia bekerja pada suatu perusahaan mempunyai tujuan untuk mendapatkan upah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan terpenuhi kebutuhan karyawan maka akan tercipta kerja yang menyenangkan dilingkungan kerja.

Jadi bila mana perusahaan mampu mengembangkan sumber daya manusianya tentu perusahaan akan memperoleh keuntungan yang besar. Dengan mengembangkan sumber daya manusia, maka pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan,

kerusakan akan dikurangi, absensi akan dapat diperkecil dan kemungkinan perputaran karyawan juga dapat diperkecil pula, sehingga pada akhirnya produktifitas, efektivitas dan efisien dengan sendirinya dapat dicapai dan berjalan sesuai dengan harapan.

Mengingat proses perekrutan dan seleksi bagi perusahaan sangat penting untuk mendukung kesuksesan perusahaan dalam pencapaian tujuan. Dengan adanya perekrutan dan seleksi yang selektif akan memberi nilai dari perusahaan. Kualitas perusahaan juga akan meningkat lebih baik dengan karyawan yang kompeten dan berkualitas.

METODE PENELITIAN

Untuk menyusun suatu karya ilmiah diperlukandata, baik berupa data primer maupun datasekunder Analisis data dilakukan dengan berpedoman pada data yang diperoleh dari *fieldresearch* (penelitian lapangan) dari data yang telah terkumpul penulis mencoba menelaahnya dengan menggunakan dasar teori sehingga diperoleh suatu kesimpulan yang kemudian dituangkan / dibuat ke dalam penulisan skripsi ini

PEMBAHASAN

Seleksi Dalam Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru

1) Seleksi yang telah dilaksanakan

Berdasarkan teori di atas dan penelitian dilapangan, proses seleksi yang dilaksanakan oleh CV. Rina Angkasa Banjarbaru, masih belum sesuai dengan ketentuan prosedur yang semestinya. Hal ini dikarenakan kebutuhan karyawan yang mendesak hubungan dengan berkembangnya unit bidang usaha, permintaan tenaga tambahan dari perusahaan CV. Rina Angkasa Banjarbaru, sehingga perencanaan seleksi berdasarkan analisis jabatan tidak dapat diterapkan secara maksimal.

Faktor yang menyebabkan CV. Rina Angkasa Banjarbaru, perlu melakukan seleksi adalah :

- (1) Tidak adanya lembaga khusus di bidang percetakan di Kalimantan Selatan, sehingga sulit untuk mendapatkan karyawan / tenaga kerja yang benar-benar menguasai pekerjaan dibidangnya yang tentunya sudah siap pakai.
- (2) Kurangnya suplay tenaga kerja yang berpendidikan yang sesuai sehingga sulit mendapatkan karyawan / tenaga kerja yang terampil dan juga memiliki wawasan yang luas dan mampu melakukan pembaharuan dibidang teknis.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis dalam hal penarikan karyawan/ tenaga kerja pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru, masih belum melaksanakan seleksi sesuai dengan prosedur yang seharusnya. Karena selama ini perusahaan menganggap bahwa kegiatan seleksi tidak begitu penting bagi calon karyawan maupun perusahaan. Dan pihak perusahaan juga tidak begitu memperhatikan masalah kemampuan dan kualifikasi dari calon karyawan / tenaga kerja untuk melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Pertimbangan mengenai kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan / tenaga kerja seperti umur, jenis kelamin, pengalaman, pendidikan, bakat, kerjasama, tanggungjawab, inters, disiplin, inisiatif, fisik, kesehatan serta kejujuran juga masih belum dilakukan oleh pihak perusahaan.

Karyawan / tenaga kerja yang diterima untuk bekerja pada perusahaan hampir seluruhnya dipegang oleh keluarga pemimpin perusahaan yang berminat, masalah

kualifikasi yang dimiliki oleh calon karyawan / tenaga kerja yang akan menduduki jabatan tertentu tidak terlalu diperhatikan seperti, apakah calon karyawan tersebut memiliki keahlian baik technical skill maupun conceptual skill.

2) Motivasi Yang Seharusnya Dilaksanakan

Pemberian motivasi karyawan jangan sampai terputus, karena dapat mengakibatkan putusnya keseragaman dalam melaksanakan tugas. Fungsi dan peranan motivasi dalam suatu rencana kegiatan secara nyata mungkin tidak dapat dilihat tetapi dapat dirasakan oleh pegawai, karena motivasi pada umumnya dapat dilaksanakan dalam bentuk fisik maupun non fisik. Secara fisik dapat berupa hadiah-hadiah sebagai imbalan keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaan atau secara non fisik dapat berupa penghargaan yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahan berupa pujian-pujian, sehingga karyawan yang mendapat motivasi tersebut dapat melaksanakan tugas dengan baik, karena ada yang mereka harapkan setelah melaksanakan pekerjaan rutinnnya.

Telah disadari bahwa suatu kegiatan yang ingin menghasilkan output yang besar, maka dari kerja sama antar individu-individu yang terlibat dalam organisasi. Untuk mewujudkan kerja yang baik, setiap perusahaan atau organisasi tidak terlepas dari penciptaan suatu disiplin kerja yang diajukan pada karyawan. Setiap perusahaan atau organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga proses kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancar.

3) Seleksi yang dilaksanakan

Perusahaan

Proses seleksi karyawan merupakan langkah awal yang dilakukan setelah perencanaan sumber daya manusia sebagai kegiatan penyaringan dan pemilihan karyawan yang tepat bagi suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan CV. Rina Angkasa Banjarbaru dalam melakukan proses seleksi ini menggunakan metode sebagai berikut :

- (1) Koneksi
- (2) Nepotisme.
 - (1) tidak membantu dan mendukung keluarga, demikian pula sebaliknya.
 - (2) Keputusan Latihan dan Pengembangan.
 - (3) Pengembangan Karier.
 - (4) Desain Pekerjaan
 - (5) Adanya Kesempatan Kerja yang Adil.
 - (6) Adanya tantangan Eksternal.

4) Faktor-faktor Penting yang sangat Mempengaruhi Tenaga Kerja

Faktor - faktor yang mempengaruhi kerja antara lain adalah kondisi kerja yang menyenangkan, penempatan karyawan yang tepat sesuai dengan bidangnya, penghargaan dari atasan maupun rekan kerja, memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan pada jenjang yang lebih tinggi dan lain- lain. Hal demikian bila terus menerus dibiarkan maka akan menurunkan motivasi kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berakibat pada menurunnya prestasi kerja pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut maka upaya yang seharusnya dilakukan atau ditempuh oleh pemimpin CV. Rina Angkasa Banjarbaru adalah :

- (1) Mengusahakan terciptanya suatu kondisi yang dapat

meningkatkan gairah kerja dan kenyamanan bagi seluruh pegawai.

- (2) Mengadakan mutasi agar seksi dan bagian yang ada untuk penyegaran dan untuk menghindari kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan.
- (3) Menempatkan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan dan berdasarkan kepangkatan yang dimilikinya sehingga dalam melaksanakan tugasnya akan bergairah dan merasa cocok dengan bidangnya serta tidak cepat jenuh. Selain itu dalam penempatan pegawai faktor lain yang harus diperhatikan adalah kemampuan dan kemauan, yang merupakan hal yang sangat berperan dalam peningkatan prestasi kerja.
- (4) Memberi penghargaan kepada pegawai yang berprestasi baik, baik promosi jabatan maupun penghargaan berupa materi. Dengan adanya penghargaan tersebut akan menumbuhkan motivasi kepada pegawai lain dalam melaksanakan pekerjaannya, untuk meningkatkan semangat kerja.
- (5) Mengikut sertakan pegawai khususnya pegawai yang menduduki jabatan structural dalam setiap pengambilan keputusan dan merasa bertanggung jawab dalam pelaksanaannya, selain itu bawahan akan merasa dihargai pendapat serta ide-idenya, dan ini juga tentunya akan memberikan motivasi bagi pegawai tersebut.
- (6) Memberi kesempatan bagi para pegawai yang berprestasi untuk melanjutkan pendidikan. Baik pendidikan formal maupun

pendidikan informal, agar pegawai yang bersangkutan dapat mengaktualisasikan dirinya.

Dalam hal ini peranan motivasi kerja untuk meningkatkan semangat kerja para pegawai adalah kemampuan dari pimpinan dalam menggerakkan mereka agar bersemangat dan gairah dalam kerja.

5) Seleksi Karyawan yang seharusnya:

Langkah awal sebelum dilakukannya penarikan (*Recruitment*) tenaga kerja biasanya didahului dengan perencanaan yang baik, baik mengenai kualifikasi karyawan atau bagian yang membutuhkan calon karyawan. Jadi CV. Rina Angkasa Banjarbaru, dalam melaksanakan kegiatan seleksi karyawan hendaknya mempertimbangkan dasar-dasar dalam proses seleksi walaupun ada kebutuhan karyawan yang mendesak.

Memang sangat sulit mencari karyawan ideal yang memiliki sepuluh kriteria yang ditetapkan, akan tetapi dapat diusahakan semaksimal mungkin, karena semakin banyak memiliki kriteria yang sudah ditetapkan, karyawan yang diterima cenderung lebih profesional. Misalnya untuk karyawan dibagian pemasaran sekurang-kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, umur 24 sampai dengan 45 tahun dan berjenis kelamin laki-laki, serta memiliki karakter yang jujur. Untuk kriteria yang lain dapat menyesuaikan

Seleksi yang seharusnya dilaksanakan oleh perusahaan agar mantap, haruslah berdasarkan perencanaan dan analisa jabatan. Jadi bukan hanya sekedar penampilan luar (*Personal Appearance*) saja, tetapi dengan Kriteria yang memadai (10 macam) seperti keahlian, pengalaman, umur, jenis kelamin yang sesuai,

pendidikan, keadaan fisik, tapang, bakat, temperaman maupun karakteristik.

Memang sangat sulit mencari karyawan yang ideal memiliki kesepuluh kriteria di atas, akan tetapi usahakanlah mendekati criteria di atas. Karena semakin banyak memiliki criteria di atas, karyawan yang diterima cenderung lebih profesional (mencintai dan menghargai pekerjaannya).

Untuk karyawan bagian Pergudangan sekurang-kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan serendah-rendahnya SLTA, umur antara 19 sampai dengan 45 tahun, jenis kelamin laki-laki serta memiliki karakter yang jujur. Kriteria lainnya dapat menyesuaikan.

Untuk karyawan bagian Penjualan, sekurang-kurangnya memiliki kriteria pengalaman kerja minimal 2 tahun, pendidikan serendah-rendahnya SLTA, umur antara 19 sampai dengan 45 tahun, jenis kelamin laki-laki serta memiliki fisik yang sehat, tampang menarik, bakat tenaga penjual, temperaman stabil dan karakter yang jujur. Kriteria lainnya dapat menyesuaikan. Untuk bagian pemasaran ini sangat penting karena perputaran penjualan yang tinggi tergantung pada perputaran penjualan, dan cenderung semakin tinggi pula tingkat keuntungan yang diperoleh perusahaan.

Oleh karena itu latihan, motivasi kerja, etos kerja, mental dan kemampuan fisik serta sumber daya manusia yang bersangkutan sangat diperlukan demi untuk maju dan berkembangnya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu yang sangat penting dalam kegiatan suatu organisasi. Sehingga kualitas dan kuantitas kegiatan akan

bias berjalan dengan baik apabila kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya layak untuk pencapaian tujuan yang telah direncanakan.

Dengan melakukan penempatan orang-orang yang memiliki profesionalisme dan kesediaan yang tinggi untuk mencurahkan seluruh potensi yang dimiliki maka akan membawa perusahaan kearah yang pertumbuhan yang diharapkan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari analisis di atas, mengenai Kebijakan Seleksi Dalam Usaha Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

- 1) Proses seleksi pada CV. Rina Angkasa Banjarbaru masih belum sesuai dengan konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Dengan tidak melakukan beberapa tahapan dalam seleksi yang sesuai dengan teori yang digunakan oleh peneliti, perusahaan merasa lebih efektif dan efisien karena lebih cepat, tidak memakan waktu lama dan hemat biaya. Menurut peneliti, perusahaan tidak dapat memperoleh karyawan yang berkualitas seperti yang diinginkan jika melewati beberapa tahapan seleksi dimana perusahaan tidak dapat menjamin bahwa karyawan yang terpilih benar-benar sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan tersebut tidak maksimal
- 3) Sistem informasi manajemen kurang berjalan dengan baik, karena belum lancarnya arus informasi dari atasan kepada bawahan ataupun sebaliknya, yang mengakibatkan turunnya produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Alfani, 2016, *Filsafat Ilmu dan Metode Penelitian*, Banjarmasin, Prima jaya komputer.
- Arikunto. 2009. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Jakarta. Rhineka Cipta
- Barata, Adya Atep. 2013. *Marketing*. Penerbit Ghalia. Jakarta, Indonesia.
- Basu Swasta, DH., dan Irawan, 2001, *Manajemen Pemasaran Moderen*, Liberty, Yogyakarta.
- Fandy Tjiptono, 2006, *Manajemen Jasa*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Jogiyanto, 2007. *Metodologi Penelitian Sistem Informasi*, ANDI, Yogyakarta
- Balai Pustaka, 2003. *Kamus umum Bahasa Indonesia*. Front Cover. W. J. S. Poerwadarminta, Pusat Bahasa (Indonesia).
- Kotler, Phillip. 2013. *Manajemen Pemasaran*, Jilid 1 dan 2. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Martoyo Susilo, 2006. *Manajemen Personalial*, LP3S, Jakarta 2004
- Malhorta, 2004, *Riset Pemasaran*, Erlangga, Jakarta
- Moezamil, Zahamsari, 2000, *Metode Penelitian Sosial*, Erlangga, Jakarta
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2004. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta
- Onong Uchjana Effendy 2008. *Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek*, Penulis:, Penerbit: Rosda.
- Ruky, Achmad S, 2006, *Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas: Pemdekatan Praktis Untuk Memproleh dan Mengembangkan Sumber Daya Manusia Berkualitas Dalam Organisasi*, PT. Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Rambat Lupiyoadi, 2010, *Manajemen Pemasaran Jasa*, Teori dan Praktek, Salemba Empat, Jakarta
- Santoso, dan Tjiptono. 2001, *Pengukuran Kepuasan*, Gramedia. Jakarta
- Sugiyono. 2011, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualititatif dan R & D*, Bandung. Alfbeta.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip-prinsip totality service*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Winardi, 2009, *Manajemen Pemasaran*, Alumni, Bandung
- William J. Stanton, 2009, *Prinsip Pemasaran*. Airlangga, Jakarta