

USAHA MENINGKATKAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA CV DELTA UTAMA PALEMBANG

Reva Maria Valianti*)

ABSTRAK

Karyawan/tenaga kerja merupakan salah satu faktor utama penggerak roda aktivitas yang paling dominant dari berjalannya aktivitas organisasi/perusahaan. Sebagai faktor utama karyawan merupakan salah satu sumber daya dan asset yang sangat penting bagi kehidupan suatu organisasi, yang apabila ditangani dengan tepat akan dapat menjadi modal utama yang tidak terhingga nilainya bagi perusahaan di dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan yang diharapkan, maka setiap pimpinan perusahaan berkewajiban untuk meningkatkan prestasi dan semangat kerja karyawan seoptimal mungkin agar tujuan yang diharapkan perusahaan dapat segera terwujud dan berhasil dicapai dengan baik. Dengan meningkatnya prestasi kerja karyawan, maka diharapkan kinerja dari perusahaan akan dapat ditingkatkan.

Kata kunci : *Prestasi Kerja, Motivasi*

1. Latar Belakang

Kedudukan manusia dalam proses pembangunan terlihat sekali sangatlah penting, karena manusia merupakan objek atau pelaku dari pembangunan tersebut. Untuk itu sumber daya yang dimiliki harus dikembangkan dan dimanfaatkan secara maksimal, dan perluasan pemerataan kesempatan kerja serta peningkatan mutu perlindungan kerja merupakan kebijaksanaan pokok yang bersifat menyeluruh. Jadi disini terlihat jelas bahwa perlindungan yang dimaksud mempunyai arti yang sangat luas.

Pemerintah dalam upaya meningkatkan mutu berusaha untuk memberikan pelatihan kerja kepada calon tenaga kerja maupun tenaga kerja. Diharapkan dari pelatihan yang diberikan dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh perusahaan. Usaha-usaha pemerintah ini sangat penting dalam mengatasi ketimpangan dalam ketenagakerjaan.

Menurut Kirk Hammet (Manajemen Suatu Pengantar, 1997) "Faktor manusia adalah factor produksi yang sangat rumit jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, karena manusia merupakan mahluk hidup yang mempunyai perasaan dan pikiran. Sifat manusia biasanya tidak tetap sesuai dengan perkembangan dan kebutuhannya, maka perusahaan perlu memberikan dorongan atau rangsangan pada karyawannya agar mempunyai semangat dan gairah bekerja untuk melaksanakan tugas yang dibebankan pada mereka. Tenaga kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan, untuk itu tenaga kerja akan berdampak langsung pada jalannya aktivitas perusahaan.

Menurut David Mc Clelland (George Strauss, Leonard Sayler, et.al, 1996:21) "Paling sedikit ada tiga kebutuhan positif pokok yang berhubungan dengan perilaku

*) Dosen Tetap FE Univ-PGRI Plg

karyawan di dalam organisasi, yaitu sebagai berikut :

1. Kebutuhan akan prestasi
2. Kebutuhan akan kekuasaan (memiliki kendali dan pengaruh atas orang-orang lain)
3. Kebutuhan akan afiliasi (yaitu untuk diterima orang lain)

Menurutnya, kebutuhan akan prestasi menempati urutan pertama dan paling penting bagi sumber daya manusia, supaya harapan dan tujuan organisasi dapat diwujudkan. Prestasi kerja karyawan terutama disebabkan oleh dua hal yaitu, *kemampuan dan daya dorong*. Daya dorong yang berasal *dari dalam diri* seseorang disebut *motivasi*, dalam hal ini diharapkan agar karyawan mempunyai motivasi untuk dapat bekerja lebih baik.

Dalam menjalankan aktivitasnya, perusahaan sering menghadapi beberapa kendala, baik itu berasal dari dalam maupun yang berasal dari luar perusahaan, hal ini tentunya tergantung pada keadaan, sifat aktivitas perusahaan. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, pimpinan perusahaan harus mengadakan kerja sama yang baik dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Termasuk juga dalam hal untuk menciptakan karyawan yang dapat berprestasi dan bermutu optimal.

Berikut ini akan diterangkan hasil prestasi kerja yang telah dicapai oleh CV Delta Utama Palembang, khususnya apa yang telah dihasilkan oleh manajemen perusahaan selama periode Januari sampai dengan akhir November 2004.

**Daftar Hasil Prestasi Kerja Management
CV Delta Utama Palembang
Periode Januari – Desember 2004**

No	Nama Karyawan	Jabatan	Analisis Pekerjaan	Tingkat Keberhasilan Pekerjaan	Tingkat Kegagalan Pekerjaan
1	Rawan Taruna, SE. & Rizna Mona A., SE.	Direktur Utama	Pengambil Keputusan & Perencana Manajerial Perusahaan	100%	0 %
2	Indri Susanti, SE.	Direktur Pelaksana	Pelaksana kegiatan SDM, meliputi : Perekrutan, Penempatan & kegiatan SDM lainnya, juga Administrasi dan Keuangan Perusahaan	75 %	25 % (adanya kelambanan dalam menyelesaikan kegiatan keuangan serta kurang tanggap terhadap kemajuan kinerja karyawan)
3	Novita H., ST.	Direktur Teknik	Pelaksana, serta Supervisi untuk kegiatan operasional dan Teknik, serta Konstruksi	75 %	25 % (adanya sebagian kegiatan Produksi & operasional yang yang gagal)
4	Arif Budiono, SE.	Direktur Administrasi & Keuangan	Menjalankan aktivitas Adm. Perusahaan, serta juga pelaksana kegiatan keuangan	65 %	35 % (belum optimal dalam menciptakan efisiensi dan efektivitas adm. & keuangan)

Sumber : CV Delta Utama Palembang

Berdasarkan uraian di atas, penulis melihat bahwa hubungan yang baik antara perusahaan dengan karyawan sangatlah penting, dan melihat bahwa peningkatan prestasi kerja sebagai salah satu factor yang mempengaruhi keberhasilan suatu perusahaan, serta mengingat betapa pentingnya pengelolaan manajemen sumber daya manusia dan peranan kompensasi di dalam menunjang keberhasilan suatu organisasi/perusahaan tersebut, maka pada penulisan ini penulis mengambil permasalahan dengan **“Usaha Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Pada CV Delta Utama Palembang”**

2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam hal ini penulis melihat bahwa kegiatan manajemen yang dijalankan oleh CV Delta Utama Palembang belum berjalan dengan baik, sehingga telah menyebabkan upaya peningkatan semangat kerja serta prestasi kerja karyawan CV Delta Utama Palembang tidak optimal.

Selain itu juga penulis melihat bahwa ada beberapa masalah pokok yang berkaitan secara langsung ataupun tidak langsung terhadap peningkatan semangat serta prestasi kerja karyawan CV Delta Utama Palembang seperti cara penerimaan tenaga kerja kurang selektif, dimana penarikan tenaga kerja hanya beberapa orang saja yang diterima melalui tes penerimaan pegawai, penempatan tenaga kerja kurang selektif, yaitu tidak menempatkan

orang-orang yang kompeten/tepat pada tempatnya yang dikarenakan tidak dilakukannya analisa jabatan, tidak adanya program latihan untuk pengembangan karyawan atau disebabkan karena kurangnya motivasi.

3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini, yaitu :

1. Mengetahui sejauh mana pelaksanaan penerimaan dan penempatan karyawan, serta program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin kerja karyawan CV Delta Utama Palembang telah dijalankan
2. Mengetahui bagaimana balas jasa dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan CV Delta Utama Palembang.

4. Kontribusi Penelitian

Kontribusi atau manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1. Sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan agar dapat lebih baik dalam mengelola kinerja karyawannya di masa yang akan datang dengan lebih efisien dan efektif.
2. sebagai masukan yang dapat digunakan oleh peneliti lain, terutama dalam lingkungan Universitas PGRI Palembang dan Perguruan Tinggi lainnya

5. Tinjauan Pustaka

Banyak pendapat para ahli tentang pengertian manajemen personalia atau sekarang disebut manajemen sumber daya manusia secara jelas, maka ada baiknya kita terlebih dahulu mengetahui pengertian dari pada manajemen itu sendiri.

Menurut *Emil H. Tambunan, MA (Kunci Menuju Sukses 1991 : 25)* melihat dari asal katanya manajemen itu sendiri berasal dari bahasa latin "Manus" yang berarti tangan, yang kemudian diartikan menjadi cara menangani suatu pekerjaan. Jadi manajemen secara sederhana dapat dikatakan

"Bahwa manajemen itu dapat berlaku pada setiap usaha menangani atau tindakan menangani, mengarahkan, atau mengontrol suatu pekerjaan melalui kerjasama dalam suatu kelompok atau lembaga".

Berdasarkan penjelasan di atas, maka pengertian dari manajemen itu sendiri secara umum menurut *Drs. M. Manullang (Manajemen Personalia, 1981 : 15)* dapat didefinisikan sebagai berikut :

"Merupakan suatu seni dan ilmu perencanaan perorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan dari pada "Human and Natural Resources" (terutama human resources) untuk tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu".

5.1. Fungsi dan Tugas Personalia

Setiap perusahaan baik itu milik pemerintah, ataupun swasta, apakah

itu perusahaan kecil atau besar memerlukan sarana atau alat dalam usahanya untuk mencapai tujuan.

Fungsi manajemen personalia ini sangat penting dan tidak pernah berakhir dalam hubungannya dengan pekerjaan. Fungsi ini merupakan suatu proses penentuan kebutuhan terhadap tenaga kerja yang terus menerus, mengharapkan tenaga kerja yang membutuhkan, dapat berpartisipasi secara aktif, mempertahankan mereka selama mereka dapat bekerjasama dan menguntungkan perusahaan.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini dijelaskan tugas-tugas dari bagian personalia meliputi (*Drs. M. Manullang, 1981 : 7*)

- a. *Pengadaan Tenaga kerja (Recruitment)*
- b. *Pengembangan (Development)*
- c. *Kompensasi (Compensation)*
- d. *Integrasi (Integration)*
- e. *Pemeliharaan (Maintenance)*
- f. *Pemisahan (Separation)*

5.2. Pengertian Prestasi Kerja

Untuk mencapai tujuan perusahaan secara efisien, dituntut adanya tenaga kerja yang mempunyai prestasi dan kinerja yang tinggi, yaitu keberhasilan dari tenaga kerja di dalam melaksanakan tugas-tugas yang diembankan perusahaan kepadanya dengan amat baik atau sangat memuaskan, merupakan hal yang sangat dibutuhkan sekali oleh perusahaan di dalam mencapai tujuannya.

Untuk memperjelas pengertian dari prestasi kerja, menurut *Lukas Kuncoro (1994 : 56)*, yaitu :

“Suatu keberhasilan karyawan atau tenaga kerja didalam melaksanakan pekerjaan yang diembannya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan”.

Begitu juga berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, yaitu :

“Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”.

5.3. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut T. Hani Handoko (1987 : 135), penilaian prestasi kerja (Performance Appraisal) adalah proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja
umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian
Kompensasi
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Keputusan-keputusan
Penempatan
Promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk

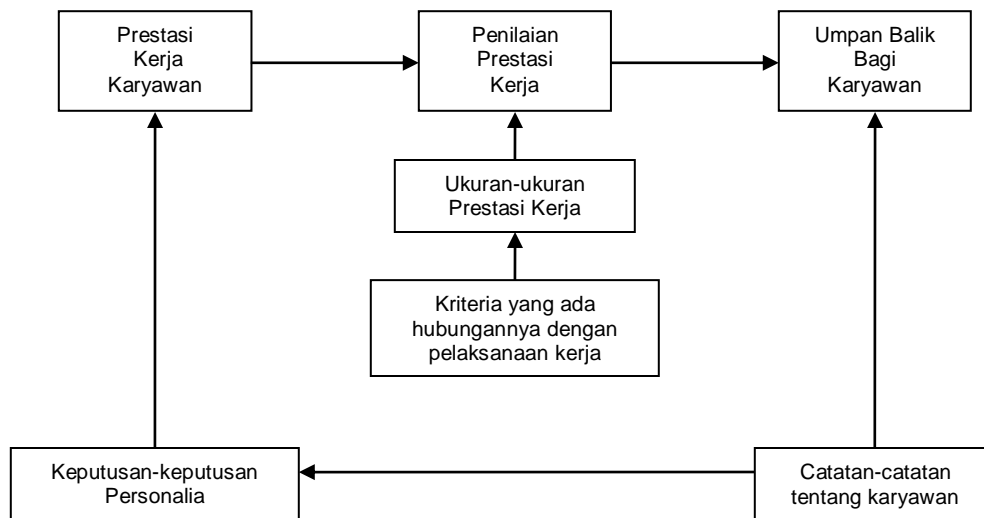
penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan Latihan dan Pengembangan
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi kerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.
6. Penyimpangan-penyimpangan
Proses Staffing
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.
7. Ketidak-akuratan Informasional
Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain system informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.
8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan
Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.
10. Tantangan-tantangan Eksternal
Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di

luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi financial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Gambar 2.1
Elemen-elemen Pokok Sistem Penilaian Prestasi Kerja



5.4. Motivasi

Pada umumnya pemberian motivasi terbagi dalam dua bentuk, yang menurut *Heidjrahman dan Suad Husnan (1997 : 215)* adalah : Motivasi positif dan motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar menjalankan sesuatu yang diinginkannya dengan cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan hadiah. Sedangkan motivasi negatif adalah proses untuk mempengaruhi orang lain agar mau melakukan sesuatu yang kita inginkan, tetapi dasar yang digunakan adalah lewat kekuatan atau ancaman.

Pada motivasi positif, pimpinan memberikan kemungkinan untuk memberikan hadiah, mungkin berwujud penghargaan, tambahan uang atau bonus. Motivasi positif ini dapat diberikan melalui dua cara pelaksanaannya, yaitu secara langsung atau tidak langsung. Motivasi langsung dapat diberikan dalam wujud rangsangan untuk menggerakkan tenaga kerja yang diarahkan kepada internal motive.

Sedangkan motivasi tidak langsung merupakan berbagai kegiatan di dalam manajemen untuk mengarah kepada inciting internal motive, serta pemuas kebutuhan

dalam organisasi, yang mengarah kepada sinkronisasi aspirasi individu dengan tujuan organisasi kearah kondisi yang menguntungkan untuk berprestasi.

Didalam penggolongannya, motivasi langsung dapat dibedakan menjadi dua bagian, yaitu :

1. Insentif Material

Yaitu insentif atau rangsangan yang dapat memupuk daya loyalitas dan efisiensi pegawai ke dalam perusahaan sedemikian rupa, sehingga karyawan menerima imbalan yang setimpal, adil dan dapat memungkinkan karyawan hidup sepantasnya dengan mengingat keuangan perusahaan. Insentif material dapat dibedakan atas bentuk :

- a. Uang : Insentif dalam bentuk uang dapat diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa yang telah di berikan kapada pegawai sebagai balas jasa yang telah diberikannya atau kepada karyawan yang berhak menerimanya atas prestasi kerja yang telah dicapai oleh karyawan tersebut, misalnya gaji, bonus, komisi, profit sharing dan hadiah-hadiah.
- b. Jaminan social : Insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk jaminan social, lazimnya diberikan secara kolektif, dimana para pegawainya dapat memperolehnya secara sama rata. Misalnya antara lain, seperti : pemberian rumah dinas, pengobatan secara gratis/cuma-cuma,

berlangganan surat kabar atau majalah-majalah tertentu secara gratis atau cuma-cuma dengan tetap mendapatkan pembayaran gaji.

2. Insentif Non Material

Adalah insentif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya yang memiliki prestasi kerja yang baik dalam wujud non material. Wujud pemberian itu dapat dirasakan oleh karyawan dikarenakan arti dan manfaatnya sangat besar bagi mereka, misalnya :

- a. Penempatan karyawan secara tepat adalah salah satu hal yang dapat menaikkan efisiensi karyawan, dan dapat menimbulkan kepuasan dalam melaksanakan tugasnya.
- b. Promosi atau kenaikan jabatan adalah sesuatu yang sangat diidamkan oleh setiap karyawan untuk naik ketingkat yang lebih baik lagi.
- c. Pekerjaan yang terjamin bagi karyawan perusahaan haruslah tetap dipertahankan.
- d. Turut sertanya wakil-wakil karyawan di dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan.
- e. Pemberian informasi tentang perusahaan kepada para pegawai
- f. Pemberian fasilitas-fasilitas untuk rekreasi, penjagaan kesehatan dan insentif kepada para karyawan.

Didalam teori-teori yang ada, motivasi banyak dibagi-bagi di dalam beberapa bagian, seperti yang diutarakan oleh *H.M. Manulang*

(1994 : 132) yang membagi teori motivasi ke dalam tiga bagian, yaitu :

1. Teori A. H. Maslow

Menurut teori Maslow, motivasi manusia dipandang dalam bentuk jenjang dari lima kebutuhannya, yaitu :

- a. Kebutuhan Fisik
Yaitu kebutuhan badaniah yang meliputi sandang, pangan, dan biologis.
- b. Kebutuhan akan rasa aman
Yaitu meliputi kebutuhan akan rasa keamanan jiwa maupun kebutuhan akan keamanan harta bendanya.
- c. Kebutuhan sosial
Yaitu kebutuhan yang meliputi akan perasaan diterima orang lain, kebutuhan akan perasaan maju dan berprestasi dan kebutuhan akan perasaan ikut serta.
- d. Kebutuhan akan Penghargaan
Yaitu kebutuhan yang berupa kebutuhan akan harga diri dan pandangan baik dari orang lain terhadap kita.
- e. Kebutuhan akan Kepuasan diri
Yaitu kebutuhan akan mengenai nilai dan kepuasan yang didapat dari pekerjaan.

Dari teori Maslow ini, dapat disimpulkan bahwa kebutuhan manusia diibaratkan seperti tangga, bahwa seseorang tidak akan berusaha untuk memuaskan kebutuhan dengan berada pada tingkat/level tangga yang lebih tinggi, sebelum kebutuhan yang lebih rendah terpenuhi. Teori Maslow ini perlu juga sebagai bahan pertimbangan bagi

manajemen di dalam memotivasi kerja karyawannya.

2. Teori Frederich Herzeberg

Menurut Herzeberg bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja berasal dari dua faktor :

- a. Faktor motivasi (penyebab kepuasan) yang meliputi :
 - Keberhasilan pelaksanaan
 - Pengakuan
 - Pekerjaan itu sendiri
 - Tanggung jawab
 - Pengembangan
- b. Faktor ketidakpuasan /penyebab ketidakpuasan mencakup :
 - Kebijakan dan administrasi pekerjaan
 - Supervise
 - Hubungan antar pribadi/personel
 - Kondisi kerja
 - Gaji

Dalam teori ini dapat disimpulkan bahwa semua ini dating dari hubungan seseorang dengan lingkungan organisasinya dimana pekerjaannya dilaksanakan.

3. Teori David Mc Clelland

Menurut David Mc Clelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan, yakni mempunyai ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan yang dapat dikerjakan dengan baik.
- b. Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi dapat

mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka berjalan sendiri.

- c. Mereka senang kepada pekerjaannya dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- d. Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaan pekerjaannya.

Dari teori David Mc Clelland ini dapat disimpulkan, bahwa mereka yang berkeinginan kuat terhadap akan hasil atau prestasi tinggi, cenderung bersemangat dengan situasi kerja yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Sebaliknya bagi mereka yang tidak menunjukkan prestasi kerja dengan dedikasi yang lebih tinggi, mereka akan cenderung tidak bersemangat atau tidak bergairah dalam situasi kerja yang bersaing atau kompetitif dan penuh tantangan.

6. Hasil Penelitian dan Pembahasan

6.1. Seleksi Karyawan

Salah satu cara untuk mendapatkan karyawan atau tenaga kerja paling potensial yang akan menduduki pos untuk suatu jabatan atau pekerjaan yang telah disediakan perusahaan adalah dengan cara mengadakan suatu seleksi karyawan terlebih dahulu dengan berdasarkan prosedur yang berlaku.

Proses seleksi tersebut dimulai dari penerimaan surat lamaran dan berakhir dengan keputusan terhadap lamaran itu. Tujuan diadakannya penyeleksian tenaga kerja adalah

untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas baik, serta terampil di bidang pekerjaannya sesuai dengan analisa pekerjaan.

Sedangkan kualifikasi yang diperlukan dalam proses seleksi ataupun faktor-faktor seleksi karyawan adalah sebagai berikut :

Keahlian

Keahlian merupakan suatu kualitas yang menunjukkan bahwa calon tenaga kerja tersebut mampu melaksanakan tugas dengan baik. Keahlian yang dimaksudkan dapat dibedakan menjadi tiga bagian yaitu :

- Technical Skill

Yaitu tingkat keahlian yang dikuasai karyawan yang dalam kegiatannya lebih banyak mengandalkan kemampuan teknik saja untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Biasanya jenis tingkat keahlian ini dimiliki oleh karyawan yang berada pada level bawah dan juga memiliki dasar pendidikan dasar yang cukup.

- Human Skill

Yaitu tingkat keahlian yang dimiliki seseorang dimana di dalam kegiatannya/aktivitasnya cenderung lebih banyak mempergunakan keahliannya di dalam mengadakan pendekatan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Biasanya jenis keahlian ini dimiliki oleh karyawan yang memiliki kedudukan pada level menengah didalam suatu perusahaan, atau dalam artian

lain manajer menengah. Tingkat pendidikan dasar yang dikuasai oleh jenis karyawan ini biasanya cukup tinggi, misalnya tingkat sarjana atau sejenisnya.

- **Conceptual Skill**

Jenis keahlian ini biasanya hanya dikuasai oleh orang-orang yang memiliki kedudukan tinggi didalam perusahaan. Dalam hal ini dimisalkan direktur puncak yang menguasai konseptual kebijakan perusahaan, berarti pimpinan memahami betul bagaimana upaya untuk merencanakan, memutuskan dan menetapkan suatu kinerja atau kegiatan utama dari keberadaan perusahaan yang dia pimpin agar tetap berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Dalam tingkat keahlian ini, pimpinan biasanya lebih banyak mengandalkan kemampuan manajerialnya untuk memutuskan suatu kebijakan yang tepat bagi perusahaan yang dia pimpin tersebut. Biasanya, orang-orang yang menguasai kedudukan sebagai top manajer atau manajer utama, berlatar pendidikan yang tinggi, misalnya berlatar pendidikan Strata 1 atau Strata 2 atau sejenisnya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja yang banyak dapat dianggap mampu untuk melaksanakan tugas dengan baik tanpa perlu diadakannya training, dan apabila diperlukan diadakannya itu hanya sekedar untuk mengingatkan kembali.

Umur

Dalam menerima calon tenaga kerja, factor umur juga sangat menentukan, dalam hal pengambilan keputusan sangat dibutuhkan orang-orang yang berpengalaman dan memiliki kematangan dalam berfikir.

Jenis Kelamin

Jenis kelamin masih sering dipertimbangkan oleh suatu perusahaan, terutama untuk suatu jabatan atau pekerjaan tertentu/khusus. Adakalanya jabatan atau pekerjaan tertentu masing dinyatakan tertutup bagi kaum wanita, itu karena pertimbangan keamanan kerja.

Tingkat Pendidikan

Dengan mengetahui tingkat pendidikan calon tenaga kerja, maka dapat diperoleh suatu informasi yang dibutuhkan untuk menentukan jenis pelatihan kerja apa yang tepat untuk diberikan.

Bakat

Bakat ada dua macam, yaitu bakat yang tersembunyi atau kemampuan yang masih merupakan benih yang belum dikembangkan, dan bakat yang nyata. Dalam proses penempatan yang lebih diutamakan pada umumnya adalah bakat yang nyata. Bakat yang tersembunyi perlu pula mendapatkan perhatian, sebab bakat ini akan dapat dikembangkan melalui pendidikan.

Dalam mengadakan seleksi karyawan, ada beberapa langkah yang terdiri atas :

- 1) Penerimaan surat lamaran
- 2) Penyelenggaraan Test
- 3) Wawancara dan seleksi
- 4) Pengecekan latar belakang dan surat referensi
- 5) Evaluasi kesehatan
- 6) Wawancara oleh manajer yang akan menjadi atasan
- 7) Pengenalan pekerjaan
- 8) Keputusan atas lamaran

Setelah melalui prosedur seleksi yang ada didalam penerimaan tenaga kerja di atas, maka yang diharapkan perusahaan bisa mendapatkan tenaga kerja yang paling tepat dan potensial untuk dapat memangku jabatan, dan dituntut dapat bekerja sama dengan baik bersama-sama teman-teman sejawat, serta juga dapat memberikan prestasi yang tertuju kepada tujuan yang diharapkan perusahaan.

Melihat dari hal-hal yang ada di atas, berlainan dengan pelaksanaan prosedur seleksi penerimaan karyawan yang dilakukan oleh CV Delta Utama Palembang. Dimana tenaga kerja yang dianggap pantas oleh direktur perusahaan tanpa melalui prosedur seleksi yang benar dan perusahaan juga tidak menggunakan sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia. Seleksi cenderung bersifat "*Nepotisme*". Sifat nepotisme yang ada tersebut dapat dilihat di dalam penerimaan karyawan yang ada, sebagai berikut :

- 1) Penerimaan karyawan berdasarkan kepada keluarga, teman sejawat dan kerabat dekat.
- 2) Penerimaan tenaga kerja kebanyakan berdasarkan memo

atau rekomendasi dari pihak karyawan yang sedang bekerja untuk ikut menggantikan atau membantu karyawan yang bersangkutan dalam bekerja.

Pada CV Delta Utama Palembang, konsep nepotisme yang dijalankan sudah cenderung berjalan tidak benar dan sehat. Hal ini dapat diketahui, didalam proses seleksi penerimaan yang ada pada perusahaan ini. Dimana karyawan yang lulus seleksi dan kemudian diterima bekerja tersebut kebanyakan masih ada hubungan baik dengan pihak direktur perusahaan.

Dengan adanya kenyataan ini, maka mungkin pada tahun-tahun berikutnya, perusahaan ini akan dihadapkan pada kesulitan pengelolaan kinerja perusahaan yang baik, karena tenaga kerja yang diterima berdasarkan hasil seleksi yang tidak benar, selain dapat mempengaruhi prestasi kerjanya juga dapat mempengaruhi aktivitas kerja perusahaan dimasa-masa yang akan datang.

6.2. Penerimaan dan Penempatan Karyawan

Untuk mendapatkan karyawan yang paling berkualitas baik dan tepat untuk memangku suatu jabatan atau pekerjaan tertentu, maka tenaga kerja tersebut haruslah dapat bekerja sama dengan teman-temannya, serta dapat memberikan prestasi yang tertuju kepada realisasi tujuan perusahaan. Realisasi dari tujuan yang akan dicapai dapat terlaksana, bila perusahaan sebagai badan usaha yang selalu mempunyai prinsip ekonomis dapat mencapai dan menetapkan tujuan penempatan

tenaga dengan biaya serendah-rendahnya.

Penerimaan karyawan yang baru pada CV Delta Utama Palembang ini dilakukan dengan prosedur yang sangat sederhana, karena tidak melalui seleksi yang ketat dan prosedur yang sangat lainnya tidak dilaksanakan menurut ketentuan yang berlaku. Demikian juga dalam memutuskan calon tenaga kerja itu diterima atau tidak dilakukan langsung oleh pimpinan perusahaan sendiri. Begitu ada calon tenaga kerja yang mengajukan lamaran pekerjaan, apabila pimpinan perusahaan setuju, maka tanpa saran atau pertimbangan dari pelaksana personalia, calon tenaga kerja tersebut dapat langsung diterima untuk bekerja, walaupun ada calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan berdasarkan pendapat atau masukan dari personalia, belum tentu dapat diterima bekerja apabila tidak mendapat persetujuan dari pimpinan perusahaan.

Setelah menerima tenaga kerja, maka langkah selanjutnya adalah menempatkan tenaga kerja tersebut dimana ia dibutuhkan. Penempatan tenaga kerja pada CV Delta Utama Palembang juga sederhana saja. Tenaga kerja yang baru tersebut ditempatkan sesuai dengan kebutuhan personil yang diperlukan oleh perusahaan.

Sebagai tenaga kerja yang baru, karyawan yang bersangkutan diberitahukan tugas-tugas yang akan menjadi tanggung jawabnya, serta tata kerja dimana dia ditempatkan.

6.3. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Karyawan

Agar tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya tidak terlalu banyak mengalami hambatan dan untuk meningkatkan kemampuan serta keterampilan, maka diperlukan suatu kegiatan yang dinamakan latihan.

Arti daripada latihan adalah : suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Latihan membantu tenaga kerja dalam memahami sesuatu pekerjaan guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam mencapai tujuannya.

6.4. Insentif yang diberikan

Pemberian insentif yang dilakukan oleh CV Delta Utama Palembang pada umumnya sudah dijalankan walaupun secara khusus belum dilaksanakan dengan baik dan benar. Seperti halnya pemberian insentif dalam bentuk tunjangan. Masalah tunjangan karyawan pada perusahaan ini adalah masalah yang harus segera diatasi. Karena ada beberapa tunjangan seperti, uang lembur yang seringkali sudah dihitung langsung dan dimasukkan dalam uang makan pada saat lembur, serta juga Tunjangan Hari Tua yang masuk dalam Program Jamsotek dipotong gaji dari karyawan itu sendiri.

6.5. Balas Jasa yang Diberikan

Apabila seseorang melakukan suatu pekerjaan bagi orang lain, maka penghasilan yang didapat oleh orang tersebut dengan *gaji atau upah*. Gaji atau upah beserta insentif

lainnya yang diterima bias juga disebut sebagai *konpensasi* atau *balas jasa*. Jumlah konpensasi yang didapat oleh karyawan dapat mempengaruhi gairah kerja seseorang karyawan dan akhirnya dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat dikatakan bahwa pemberian upah atau gaji akan sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan tenaga kerja, baik kepuasan dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan. Seperti diketahui bahwa masalah gaji sangatlah penting bagi para karyawan, karena hal-hal sebagai berikut :

- a. Dengan gaji, seseorang dapat memenuhi kebutuhan fisiknya dan juga kebutuhan materialnya.
- b. Dengan gaji, dapat dipergunakan sebagai suatu ukuran status serta juga ukuran sosial dan sebagai sumber kehormatan dan penghormatan.
- c. Dengan gaji, dapat menempatkan seseorang karyawan didalam kedudukan sosial (*social standing*) dan *Prestige Sosial*.
- d. Dengan gaji, dapat memberikan perangsang kerja karyawan.
- e. Gaji yang menarik dapat mengurangi adanya perputaran tenaga kerja (*turnover*)

Pemberian gaji atau upah perlu dilaksanakan, dikembangkan dan dievaluasi sesuai dengan kemampuan perusahaan. Dengan demikian seseorang pimpinan tergantung pada kemampuannya untuk membantu memuaskan kebutuhan-kebutuhan karyawan yang dipimpinya. Oleh karena itu, di sini pimpinan perlu memahami atau

mengetahui betul bermacam-macam kebutuhan dari manusia.

6.6. Motivasi

Pada dasarnya motivasi merupakan dorongan yang timbul dari diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang akan dicapai. Seseorang mau melaksanakan pekerjaannya, karena ada suatu motif tidak timbul, belum tentu ia akan berbuat sesuatu untuk melaksanakan kecakapannya meskipun ia sanggup berbuat demikian.

Dalam pelaksanaannya motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu factor internal dan eksternal, maka yang menjadi masalah adalah motivasi itu sendiri sebagai suatu proses psikologis yang terjadi dalam diri seseorang. Faktor internal adalah faktor yang melekat pada diri seseorang, sedangkan faktor eksternal adalah faktor yang datang dari luar diri seseorang. Faktor internal yang melekat dalam diri seseorang antara lain :

- Pembawaan
- Tingkat Pendidikan
- Pengalaman masa lampau dan
- Keinginan atau harapan masa datang

Sedangkan faktor eksternal yang datang dari luar diri seseorang antara lain :

- Suasana kerja atau suasana kantor
- Pimpinan dan Kepemimpinannya terhadap bawahan dan sebagainya.

7. Kesimpulan

1. Karyawan yang diterima tidak menjalani seleksi penerimaan sesuai dengan prosedur maka

menyebabkan pihak perusahaan tidak mengetahui di bagian mana karyawan yang diterima cocok untuk ditempatkan. Jika hal ini terus berlanjut pihak perusahaan akan mengalami kerugian dan prestasi kerja karyawan menjadi tidak terukur.

2. Karyawan CV Delta Utama Palembang belum pernah mendapatkan pendidikan dan pelatihan, baik itu yang diselenggarakan oleh pihak perusahaan itu sendiri maupun dengan mengikuti program pelatihan dan pendidikan dalam bentuk kursus-kursus di luar perusahaan yang berhubungan dengan masing-masing tugas dan bidangnya, hal ini disebabkan karena pihak perusahaan tidak menyediakan anggaran untuk kegiatan tersebut. Gaji yang diterima oleh karyawan telah memenuhi ketentuan UMR (Upah Minimum Regional), tetapi kebutuhan fisik minimumnya belum dapat terpenuhi.

Husnan, Suad, et.al., 1982, Manajemen Personalia Modern, BPP-YKPN STIE, Yogyakarta.

Kuncoro, Lukas, 1994, Manajemen Ketenagakerjaan Modern, PT. Galaxi Cipta Perkasa, Jakarta.

Manullang, M. Drs., 1981, Manajemen Personalia, Ekalia Indonesia, Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Hammet, Kirk, 1997, Manajemen Suatu Pengantar, PT Galaxindo Pustaka, Jakarta.

Handoko, T. Hani, 1982, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Penerbit Liberty, Yogyakarta.

Heidjrachman, Drs., Suad Husnan, 1984, Manajemen Personalia, BEFE, Yogyakarta.