

PENERAPAN MANAJEMEN SELEKSI DAN KOMISI

Yohan Kurniawan Halim
Sudibyo Aji Narendra Buwana

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk memecahkan permasalahan pada perusahaan berjangka. Sistem gaji tenaga pemasar pada perusahaan berjangka lebih besar dari komisi yang didapat. Hal ini dimanfaatkan untuk melamar sebagai tenaga pemasar. Banyak tenaga pemasar yang bermental gaji melamar sehingga biaya perusahaan semakin besar. Tujuan penelitian ini agar permasalahan tersebut dapat diatasi melalui sistem seleksi dan komisi yang tepat. Teknik pengumpulan data yang dipakai adalah wawancara dan observasi. Wawancara dilakukan dengan percakapan langsung dengan HRD agar informasi mudah didapat. Sedangkan observasi dilakukan untuk memperoleh data realistik seperti tempat, pelaku kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Observasi yang dipakai adalah observasi partisipasi dimana penulis ikut berpartisipasi sebagai anggota perusahaan sebagai HRD. Observasi ini dilakukan agar penulis dapat menemukan masalah melalui pengamatan secara langsung. Seleksi harus dilakukan secara tepat dan teliti. Proses yang sebaiknya dilakukan adalah wawancara sebanyak dua kali. Wawancara ini dilakukan agar perusahaan mendapatkan data yang valid mengenai motivasi, karakter, mental dan *skills* yang dimiliki calon tenaga pemasar. Setelah itu diperlukan adanya *training* untuk menambah wawasan pelamar seperti *product knowledge*, teknik menghubungi klien dan menghadapi klien secara langsung. Setelah *training* harus dilakukan tes untuk menguji apakah pelamar tersebut sudah siap untuk masuk menjadi karyawan. Tes dapat berupa tes psikologi, pengetahuan dan tes lisan.

Kata kunci : seleksi, komisi, tenaga pemasar

Abstract

This study was done to solve the problems in futures company. Salary marketing systems in futures sompany greater than earned commissions. It is uses to apply job as marketing. Many marketing who have minded salary apply job so cost of company become higher. Purpose of this study so the problem can be solved through a system of selection and proper commission. Data collection techniques uses interview and observation. Interview were conduct with direct conversations with HR to make information easily available. Conversation done to obtain data such as realistic, activities, objects, actions, events, times and feeling. Observation uses participation observation which writer participated as member of the HR company. This observation done so that the writer can find problem through direct observation. Selection should be done properly and carefully. The process that should be done is twice interview. This interview must done to obtain company valid data like motivation, character, mental and skills that job applicants have. After that must have training to broad applicant such as product knowledge.technical client contact and dealing directly with clients. After training to be carried out test to examine wheter the applicant is ready enter into employee. Test may include psychological test, knowledege and oral test.

Keywords : selection, commission, marketing

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan tempat yang berfungsi sebagai pemenuhan kebutuhan masyarakat. Perusahaan didirikan dengan tujuan mendapatkan keuntungan dari proses produksi, serta mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan sehingga mempunyai daya saing yang tinggi. Dalam mencapai tujuannya, perusahaan mempunyai sumber daya untuk menunjang proses produksi seperti, sumber daya manusia, peralatan dan mesin, informasi, teknologi dan modal. Sumber daya inilah yang harus dikelola dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam suatu organisasi atau pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada publik (Baedhowi, 2007). Sumber Daya Manusia merupakan hal penting karena menyangkut produktifitas. SDM sering disebut sebagai modal karena dapat berkontribusi baik melalui tenaga maupun kreatifitas. Dengan adanya SDM yang berkualitas berdampak pada produksi yang maksimal sehingga dapat meningkatkan daya saing.

Kualitas SDM pada perusahaan berjangka mengalami penurunan. Banyak isu yang berkembang dalam masyarakat bahwa trading merupakan praktek judi karena banyak masyarakat yang masih belum mengenal cara-cara yang benar dalam trading forex. Hal ini diperparah dengan banyak perusahaan futures yang melakukan penipuan dengan memotong uang nasabah untuk keperluan komisi. Seperti pada salah satu perusahaan berjangka di Malang yang beberapa waktu lalu terjaring kasus penipuan. Penipuan ini dilakukan oleh tenaga pemasar perusahaan dengan membawa kabur uang nasabah. Hal inilah yang membuat nama perusahaan berjangka menjadi negatif. Banyak masyarakat sudah tidak mau menginvestasikan uang pada perusahaan berjangka. Tidak hanya kesulitan memasarkan akibat kabar yang tersebar dimasyarakat yang dihadapi perusahaan berjangka, namun yang dapat ditemukan adalah tenaga pemasar yang masih bermental gaji.

Banyak perusahaan berjangka sedang mengalami kekurangan tenaga pemasar yang handal dan profesional sesuai dengan keinginan perusahaan. Karena tenaga pemasar yang ada saat ini masih cenderung fokus pada gaji tetap. Sedangkan syarat dari perusahaan adalah tenaga pemasar tersebut harus mendapatkan nasabah. Tetapi banyak tenaga pemasar yang sudah nyaman dengan gaji tetap sehingga cenderung untuk tidak mencari nasabah. Untuk itu perusahaan harus melakukan proses seleksi yang tepat terhadap calon tenaga kerja.

Dengan sistem gaji yang diberikan cukup besar membuat para pelamar mengambil kesempatan untuk bekerja pada perusahaan berjangka sebagai tenaga pemasar. Aktivitas sebagai tenaga pemasar dimanfaatkan dengan melakukan absen pagi pada pukul 08.00 kemudian dapat keluar kantor untuk melakukan kegiatan pribadi dan pukul 17.00 absen pulang. Hasilnya beban kantor semakin besar karena banyak tenaga pemasar yang tidak berproduksi.

Secara umum apabila proses seleksi berjalan dengan tepat dan selektif maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dapat tercapai. Salah satu indikator keberhasilan seleksi adalah karyawan tersebut memiliki catatan prestasi kerja. Apabila proses seleksi yang tepat dan efektif serta dapat menempatkan karyawan pada posisi yang tepat maka dapat menghasilkan karyawan yang bermutu.

Berdasarkan uraian di atas, penulis mengidentifikasi masalah penelitian yaitu bagaimana cara menyelesaikan masalah tenaga pemasar yang bermental gaji melalui sistem seleksi dan komisi?

Seleksi

Menurut Bambang Wahyudi (Manajemen Sumber Daya Manusia, 1996 : hal. 82) seleksi adalah tenaga kerja diartikan sebagai suatu proses pemilihan beberapa orang dari sekumpulan orang-orang dengan preferensi tertentu. Menurut Marwansyah & Mukaram (Manajemen Sumber Daya Manusia, 1999 : Hal. 53) seleksi adalah proses identifikasi dan pemilihan orang-orang dari sekelompok pelamar yang paling cocok atau yang paling memenuhi syarat untuk jabatan atau posisi tertentu.

Sedangkan menurut Eugene Mc Kenna & Nic Beech (The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia, 2001 : Hal. 119) seleksi adalah teknik pemilihan anggota baru organisasi dari kandidat yang tersedia.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa seleksi merupakan pemilihan dari sekumpulan pelamar yang memiliki kualifikasi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pemilihan ini harus dilakukan secara tepat agar SDM yang didapat dapat bekerja secara profesional sehingga tujuan perusahaan dapat terpenuhi.

Komisi

Komisi merupakan balas jasa atau *reward* kepada tenaga pemasar atau broker dalam perusahaan forex seperti PT Victory International Futures. Komisi dibutuhkan untuk memotivasi tenaga pemasar agar dapat memenuhi target perusahaan. Besarnya komisi harus sesuai dengan kinerja atau produksi yang telah diberikan oleh tenaga pemasar. Pengertian komisi menurut M. Wahyu Prihantoro (2001:56) adalah sebagai berikut:

“Komisi adalah bagian dari premi bruto yang menjadi hak agen/broker atau perusahaan sehubungan dengan jasa yang diberikannya dalam penutupan pertanggungan, baik langsung maupun tidak langsung.”

Cascio (1993 ; 225) menyatakan bahwa kompensasi itu terbagi menjadi dua, terdapat kompensasi langsung maupun kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transport, tunjangan hari raya, uang lembur, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi.

Luthans (1992:147), yang mengatakan: “Incentives, at the end of the motivation cycle is the incentives defined as anything that will alleviate a need and reduce a drive, thus attaining an incentive will tend to restore physiological and psychological balance and will reduce or cut off the drive. Eating food, drinking water, and obtaining friends will tend to restore the balance and reduce the corresponding drivers, food, water, and friends are the incentives in these examples”

Pernyataan ini berarti “kompensasi, pada akhir daur motivasi didefinisikan sebagai segala sesuatu yang akan meringankan kebutuhan dan mengurangi gerakan, dengan demikian pencapaian kompensasi akan menuju kepada perbaikan keseimbangan fisiologis dan psikologis dan akan mengurangi atau menghilangkan gerakan. Memakan makanan, meminum air, dan memperoleh teman akan menuju kepada perbaikan keseimbangan dan mengurangi penyesuaian gerakan, makan, air, dan teman adalah kompensasi dari contoh-contoh diatas”

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah SDM yang kurang berkualitas, Karena SDM pada perusahaan berjangka banyak yang masih bermental gaji sehingga malas untuk mencari nasabah. Pemecahan masalah dilakukan dengan pola seleksi dan komisi yang tepat pada perusahaan berjangka.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penggunaan pendekatan deskriptif karena penelitian ini berfokus pada proses seleksi dan komisi. Penelitian deskriptif kualitatif merupakan pendekatan yang menggambarkan keadaan obyek yang diteliti sesuai dengan permasalahan berdasarkan data-data yang nyata atau dengan sekelompok orang yang ada pada saat ini.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari dua sumber, yaitu primer dan sekunder. Data primer didapat melalui wawancara secara langsung dengan Recruiter Officer dan HRD. Kedua narasumber tersebut dipilih karena berkaitan langsung dengan proses wawancara dan seleksi calon tenaga kerja baru.

Data sekunder didapat dengan mengambil dokumentasi. Dokumen yang berasal dari perekaman proses seleksi diambil pada saat Recruiter Officer dan HRD sedang melakukan seleksi mulai dari wawancara tahap satu oleh Recruiter Officer dan interview tahap dua oleh HRD, penilaian HRD pada form, proses *training* dan tes.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Wawancara

Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data wawancara. Teknik ini dilakukan dengan pengumpulan data melalui percakapan langsung dengan HRD. Penelitian ini menggunakan wawancara secara mendalam agar maksud dan tujuan penulis tercapai.

Observasi

Observasi pada penelitian dilakukan untuk memperoleh data seperti tempat, pelaku kegiatan, objek, perbuatan, kejadian atau peristiwa, waktu dan perasaan. Peneliti juga menggunakan metode observasi untuk mengetahui gambaran realistik kejadian dan melakukan evaluasi terhadap fakta dan data.

Bungin (2007: 115) mengemukakan beberapa bentuk observasi yang dapat digunakan dalam penelitian kualitatif, yaitu observasi partisipasi, observasi tidak terstruktur, dan observasi kelompok tidak terstruktur.

- Observasi partisipasi (*participant observation*) adalah metode pengumpulan data yang digunakan untuk menghimpun data penelitian melalui pengamatan dan pengindraan dimana observer atau peneliti benar-benar terlibat dalam keseharian responden.
- Observasi tidak berstruktur adalah observasi yang dilakukan tanpa menggunakan guide observasi. Pada observasi ini peneliti atau pengamat harus mampu mengembangkan daya pengamatannya dalam mengamati suatu objek.
- Observasi kelompok adalah observasi yang dilakukan secara berkelompok terhadap suatu atau beberapa objek sekaligus.

Observasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah observasi partisipasi dimana penulis ikut berpartisipasi sebagai anggota perusahaan sebagai HRD. Observasi ini dilakukan agar penulis dapat menemukan masalah melalui pengamatan secara langsung.

HASIL

Proses seleksi merupakan kunci utama perusahaan akan memperoleh aset Sumber Daya Manusia. Proses seleksi adalah serangkaian langkah kegiatan yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau tidak. Langkah-langkah ini mencakup pemaduan kebutuhan-kebutuhan kerja pelamar dan organisasi. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini membuktikan bahwa proses yang sederhana seperti yang dilakukan banyak perusahaan berjangka kurang efektif. Proses yang dilakukan adalah wawancara oleh HRD kemudian dilakukan tes sederhana. Hasil tes tidak mempengaruhi diterima atau tidaknya pelamar, karena tes dilakukan hanya sebagai formalitas.

PEMBAHASAN

Proses seleksi pada seharusnya dilakukan secara langsung. Proses yang harus dilakukan adalah wawancara I dilakukan oleh Rekruter Officer, wawancara II dilakukan oleh HRD internal, proses training selama 2 minggu dan tes.

Wawancara merupakan percakapan formal dan mendalam yang dilakukan untuk mengevaluasi hal dapat diterimanya atau tidak (*acceptability*) seorang pelamar. Proses awal seleksi adalah melakukan wawancara oleh Rekruter Officer. Pada tahap ini RO bertugas untuk mencari tau mengenai seluruh data pribadi calon tenaga kerja. Data yang penting diperoleh dari pelamar adalah pengalaman kerja dan relasi. Pelamar yang memiliki pengalaman kerja dibidang

yang sama dapat diprioritaskan untuk masuk kedalam tahap selanjutnya, karena pengalaman merupakan modal awal pelamar untuk bersikap dalam perusahaan. Selain itu HRD juga dapat menanyakan kelebihan dan kekurangan dari pelamar. Kelebihan yang sesuai dengan kriteria tenaga pemasar seperti komunikatif, kreatif, mampu meyakinkan orang lain dapat menjadi nilai tambah. Tetapi tidak hanya sekedar berbicara, tetapi harus dapat dibuktikan saat *training* dan tes. Tetapi apabila pelamar tersebut memiliki kekurangan kurang percaya diri atau kurang komunikatif tetapi memiliki motivasi besar, kekurangan tersebut dapat dilatih pada saat *training*.

Setelah menjawab semua pertanyaan, maka RO wajib mengisi form penilaian berupa data pribadi yang telah ditanyakan, lulus tidaknya calon pelamar dan alasannya. Apabila diterima RO wajib melaporkan serta menceritakan kembali kepada HRD internal mengenai data pribadi serta karakter calon pelamar kerja. Kemudian pelamar diberi CV resmi dari kantor dan wajib mengisi sebagai data perusahaan. Selesai pengisian *form* maka interview tahap dua dilakukan.

Dalam Tahap ini HRD melakukan pembicaraan secara mendalam untuk mengetahui *attitude*, psikologi, motivasi, *product knowledge* dan karakter. HRD melakukan penilaian apakah pelamar tersebut sangat kurang, kurang, baik dan sangat baik. Setelah itu HRD berdiskusi dengan RO apakah pelamar tersebut memiliki motivasi yang tinggi dan siap dihadapkan dengan calon nasabah.

Tahap selanjutnya adalah proses *training*. Dalam tahap ini pelamar diajari tentang semua produk. Selain itu cara *contacting*, membuat janji dengan nasabah, sampai cara bertemu dengan nasabah, cara komunikasi dan berpakaian. Training ini sebaiknya dilakukan selama dua minggu.

Tahap selanjutnya yang sebaiknya dilakukan PT Victory International Futures adalah melakukan tes setelah training berakhir. Tes initerdapat dua sesi yaitu sesi tertulis dan sesi lisan. Sesi tertulis diisi tentang psikologis dan pengetahuan akan produk. Sesi lisan dilakukan dengan membuat ilustrasi bahwa tenaga kerja sedang dihadapkan dengan nasabah yang dilakukan oleh *trainer*, tes ini adalah tes performa. Mulai dari cara kontak, sampai pada pertemuan dengan nasabah.

Setelah tes diadakan maka dilakukan diskusi antara Recruiter Officer, HRD dan pimpinan untuk membahas secara rinci mulai dari proses interview RO, interview HRD, training dan tes. Apabila hasil penilaian baik maka dapat langsung ditempatkan sesuai dengan minat dan kemampuan pelamar.

Sistem gaji bisa diberlakukan pada perusahaan ini tetapi lebih baik apabila lebih rendah dari komisi. Komisi harus diberlakukan lebih besar dari gaji agar karyawan berfokus untuk mencari nasabah. Hal ini harus dilakukan karena nilai gaji di perusahaan berjangka sedikit lebih besar dari komisi yaitu gaji sebesar Rp 1.000.000 sedangkan komisi sebesar Rp 500.000 dan Rp 40.000 per transaksi, sehingga memunculkan tenaga pemasar yang malas untuk melakukan prospeking. Gaji dapat diberikan sebesar Rp 500.000 sebagai pengganti transport tenaga pemasar. Sedangkan komisi sebaiknya diberikan sebesar Rp 750.000 dan Rp 60.000 per transaksi apabila telah melakukan *closing* nasabah. Kenaikan komisi dilakukan untuk meningkatkan motivasi tenaga pemasar dalam mencari nasabah.

KESIMPULAN

Seleksi adalah suatu tahapan yang dilaksanakan perusahaan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Seleksi dilakukan untuk mendapatkan kandidat pelamar yang sesuai kualifikasi perusahaan. Seleksi perlu dilakukan secara tepat untuk melihat motivasi tenaga pemasar. Seleksi yang tepat harus dilakukan agar perusahaan berjangka mendapatkan tenaga pemasar yang memiliki kinerja dan etos kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan daya saing.

Permasalahan yang ada pada perusahaan berjangka adalah tenaga pemasar yang bermental gaji. Untuk mengurangi dampak yang ditimbulkan sebaiknya memperketat proses seleksi dan rekrutmen, mengurangi jumlah gaji dan menaikkan nilai komisi, serta melakukan *cut* kepada karyawan marketing yang tidak berproduksi. Ketiga hal tersebut dilakukan untuk menyelesaikan masalah yang ada pada perusahaan berjangka.

SARAN

Untuk mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, perusahaan harus betul-betul mempersiapkan proses rekrutmen dan seleksi secara maksimal, hal ini dilakukan agar perusahaan dapat merekrut kandidat yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi. Beberapa saran penulis untuk mengurangi resiko permasalahan yang ada pada perusahaan berjangka adalah :

- Memperketat proses seleksi khususnya pada proses interview, training dan tes.
- Mengurangi gaji pokok dan menambah nilai komisi
- Melakukan *cut* pada tenaga pemasar yang tidak produksi

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I Komang., Ni Wayan Mujiati dan I Wayan Mudiarta Utama (2012) : *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Edisi Pertama.

Baedhowi. 2007. *Revitalisasi Sumber Daya Aparatur dalam Rangka Meningkatkan Kualitas Layanan Publik*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi, Vol.15, No.2 (Mei).

Bungin, Burhan H.M. 2007 *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik dan Ilmu Sosial*. Jakarta. Kencana Premana Media Grup.

Cascio, W. F., *Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned?*, Academy of Management Executive, 7, 1, 1993

Luthans, Fred, 1992. *Organizational Behavior*. Sixth Edition. Singapore: MCGraw Hill Book Co

Marwansyah & Mukaram, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Pusat Penerbit Administrasi Niaga Politeknik Negeri Bandung.

McKenna, Eugene & Nic Beech, 2001 , *The Essence Of Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Yogyakarta: ANDI

Mondy, Wayne & Robert M, Noe. 1996. *Human Resource Management*, New Jersey: Prentice Hall Inc.

Rivai, Veithal and Sagala., Ella Jauvani (2009) ; *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari Teori ke Praktik*. Rajawali Pres-PT. Raja Grafindo Persada. Edisi Kedua.

Schuler, Randal S., Susan E, Jackson, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi abad ke-2*, Edisi Keenam, Jilid 1. Erlangga: Jakarta.

Simanora, Hendry. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ke 3, Bagian pernerbit STIE YKPN, Yogyakarta.

Wahyudi, Bambang, 1996, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. Kedua, Bandung: Sulita