

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber Daya Manusia (yang selanjutnya disebut SDM) menjadi pusat utama dalam mencapai suatu tujuan sebuah organisasi. Pada dasarnya sumber daya dibagi menjadi dua, yaitu sumber daya manusia (*Human Resource*) dan sumber daya alam (*Natural Resource*). Menurut Sinambela (2016:3) dalam berbagai kepustakaan manajemen, dikenal sebagai konsep “6M”, yaitu *Man, Money, Material, Machine, Methode, dan Market*. Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi publik atau bisnis, adalah sumber daya yang utama, disamping berbagai sumber daya lainnya. Hal itu diakibatkan manusia sebagai pelaku utama yang mengendalikan berbagai sumber daya yang dimaksud. Oleh sebab itu, dalam mengelola sumber daya tersebut, SDM dalam organisasi harus berkualitas.

Manajemen Sumber Daya Manusia-MSDM (*Human Resource Development Management*) adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan (Dessler 2015:4). Tujuan organisasi adalah mencapai hasil-hasil akhir yang maksimal, dengan keberadaan dan kegiatan organisasi. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya yang ada dalam organisasi memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidaknya tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya, manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi (Samsuni 2017:114).

Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan, haruslah sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Untuk mendapatkan karyawan yang sesuai standar perusahaan, diperlukan proses seleksi yang tepat. Dewasa ini, persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin kuat, perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menentukan kandidat (calon karyawan) yang tepat, mengingat ada banyak kandidat yang tersedia tetapi sangat sedikit yang mempunyai kualifikasi yang memadai. Apabila perusahaan sudah mempunyai gambaran tentang hasil analisis pekerjaan dan rancangan pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan perusahaan, maka tugas departemen SDM adalah mengisi jabatan dengan SDM yang cocok dan berkualitas untuk pekerjaan itu melalui proses seleksi.

Menurut Sinambela (2016:163) proses seleksi dapat dimulai saat para calon pelamar yang memenuhi syarat didapatkan melalui perekrutan, yang melibatkan serangkaian tahapan yang menambah kompleksitas dan waktu sebelum rekrutmen SDM diambil. Jadi, proses seleksi adalah serangkaian tahap yang digunakan untuk memutuskan apakah pelamar diterima atau ditolak. Demi tercapainya prinsip "*the right man, in the right place, at the right time*" proses seleksi harus dilaksanakan.

Pada penelitian sebelumnya, oleh Zuliyati (2017) dan Giovinna (2017) dikatakan pentingnya proses seleksi dilakukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Dalam praktiknya muncul beberapa kriteria yang tidak sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan seperti, sulitnya untuk mendapatkan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi, tidak merepresentasikan CV yang dimiliki, serta lamanya waktu yang dibutuhkan selama proses seleksi berjalan sampai hasil dari seleksi tersebut keluar.

PT. Astra International Tbk-Daihatsu Semarang sebagai sebuah industri produk, memandang SDM sebagai aset perusahaan yang sangat strategis, sehingga dibutuhkan suatu

pengelolaan yang komperhensif dan sesuai nilai-nilai ideal kemanusiaan secara umum. Demi meningkatkan kualitas PT. Astra International Tbk-Daihatsu dimata konsumen dan pelanggan, departemen personalia (*human resources departement*) terus melakukan analisis pada proses seleksi yang mereka lakukan, agar mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kualifikasi yang mereka tetapkan. Bisa dikatakan bahwa “penjualan” menjadi salah satu kegiatan yang penting untuk mendapatkan profit dalam sebuah perusahaan. Maka dari itu, SDM didalam bagian penjualan mempunyai peran yang cukup krusial demi menarik minat konsumen untuk membeli produk-produk dari PT. Astra International Tbk-Dihatsu. Proses seleksi PT.Astra International Tbk-Dihatsu telah ditentukan dalam Standar Operasional *Human Resources Departement*, didalam pelaksanaannya, proses seleksi di PT.Astra International Tbk-Daihatsu pada divisi penjualan (sales) melalui 8 tahap, yang meliputi (1) Pengumpulan berkas calon karyawan ; (2) Pemilihan berkas calon karyawan yang memenuhi kualifikasi ; (3) *Interview* dengan kepala HRD ; (4) *Interview* dengan supervisor ; (5) Psikotes ; (6) *Interview* dengan kepala cabang divisi penjualan ; (7) *Medical checkup* ; sampai (8) Diproses oleh kepala HRD.

Menurut kepala HRD PT.Astra International Tbk-Dihatsu, selama proses seleksi berlangsung muncul hal-hal yang menjadi kriteria lolos atau tidaknya calon karyawan dalam setiap tahap seleksi menurut perusahaan, yaitu calon karyawan yang tidak sesuai dengan kualifikasi jabatan yang diinginkan, dan sulitnya menentukan jadwal para calon karyawan untuk mengikuti tahap seleksi selanjutnya, sementara kriteria kelolosan tahap seleksi menurut beberapa karyawan yang dialami adalah, penilaian dari setiap penyeleksi yang kurang objektif atau kriteria tersebut dapat muncul dari karyawan itu sendiri. Hal-hal inilah yang mendorong penelitian ini untuk dilakukan.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang yang telah disajikan diatas, rumusan masalah yang dapat diambil adalah :

1. Apa saja dan bagaimanakah proses seleksi karyawan di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Semarang Divisi Penjualan?
2. Apa saja yang menjadi kriteria lolos atau tidak nya calon karyawan, dalam setiap proses seleksi tersebut ?

1.3. Tujuan dan Manfaat

1.3.1. Tujuan

Adapun tujuan dari penulisan Tugas Akhir ini adalah :

1. Untuk mengetahui proses seleksi calon karyawan di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Semarang.
2. Untuk mengetahui kriteria penerimaan calon karyawan sales.

1.3.2. Manfaat

Manfaat yang dapat diambil adalah :

A. Bagi akademisi

1. Penelitian ini memberikan bukti tentang apa saja yang menjadi kriteria lolos atau tidak nya calon karyawan, dalam setiap proses seleksi di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Semarang.
2. Sebagai sarana pembelajaran untuk mengetahui proses pelaksanaan seleksi calon karyawan di PT.Astra International Tbk-Daihatsu Semarang.

B. Bagi praktisi

Memberi masukan mengenai hal-hal apa saja yang menjadi kriteria lolos atau tidak nya karyawan, dalam setiap proses seleksi di PT.Astra International TBK-Daihatsu Semarang.

1.4. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, manfaat penulisan, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Pada bab landasan teori berisi tentang uraian dari teori-teori yang akan digunakan sebagai dasar untuk mendukung penelitian dari masalah yang dibahas, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab metodologi penelitian berisi variabel penelitian dan definisi operasional, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode analisis, serta teknik pengujian hipotesis.

BAB IV DATA DAN PEMBAHASAN

Pada bab data dan pembahasan berisi deskripsi objek penelitian, pengumpulan data, sampel yang digunakan, deskripsi variabel penelitian, analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab penutup berisi simpulan, keterbatasan, dan saran.