

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

UD. Anugerah Dian Abadi merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perdagangan sebagai penyalur atau distributor di Indonesia. Pemilik UD. Anugerah Dian Abadi adalah Ibu Jenny. Ibu Jenny mendirikan usaha ini dimulai karena beliau di PHK dan ingin membuka lapangan pekerjaan untuknya dan partnernya yang lain. Akhirnya, berdirilah UD. Anugerah Dian Abadi.

Perusahaan ini merupakan perusahaan yang cukup terkenal di kalangan toko – toko pakaian di Jawa Tengah. UD. Anugerah Dian Abadi menjual dan mendistribusikan pakaian dalam segala umur dari yang bayi sampai yang tua baik perempuan maupun laki – laki. Daerah tujuannya adalah meliputi Semarang, Kudus, Pati, Jepara, Rembang, Ambarawa, Solo, Jogja, Ngawi, Nganjuk, Pekalongan, Tegal, Purwokerto, dan Cilacap. Proses distribusinya dilakukan oleh tiga sales marketing yang didampingi masing – masing satu driver. Dalam proses distribusi ini tidak bisa terbilang mulus karena ada beberapa SDM yang tidak mendukung terlaksananya kegiatan perusahaan. SDM adalah faktor penentu terlaksananya kegiatan perusahaan.

Berdasarkan wawancara dengan Ibu Jenny selaku pimpinan, pada Hari Kamis, 27 September 2019 pukul 21.34 (pada Lampiran 1 halaman d), Ibu Jenny mendirikan perusahaan ini karena di PHK dari perusahaan lamanya. Lalu, juga karena terinspirasi pada saudaranya yang juga membuka usaha pakaian dalam. Awalnya, Ibu Jenny mendirikan usaha ini hanya ingin membuka lapangan kerja untuk beberapa partnernya yang di PHK, namun, seiring berjalannya waktu, Ibu Jenny juga ingin usaha ini berkembang dan mengikuti era modern.

Ibu Jenny juga mengatakan bahwa pada UD. Anugerah Dian Abadi, terdapat masalah di dalam SDM yaitu seringnya SDM yang direkrut tidak kompeten dan tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Beberapa pengalaman yang muncul karena SDM yang salah adalah SDM bertindak semaunya sendiri dan tidak bisa diatur, serta tidak menjalankan tugasnya sebagaimana yang ia tahu dari awal, sehingga sering terjadi SDM yang direkrut tidak sesuai dengan keinginan pimpinan.

Ibu Jenny juga mengatakan bahwa dalam kurun waktu 1 tahun, terjadi masalah di bagian sales, bagian supir dan bagian gudang. Masalah yang muncul di bagian sales, yaitu sales pernah bekerjasama dengan supir untuk membuat nota palsu untuk bensin. Nominal yang ada di nota tidak sesuai dengan nominal aslinya. Lama kelamaan, Ibu Jenny merasa ada pengeluaran yang tidak jelas dan setelah ditelusuri dan sales tersebut didesak untuk mengaku, akhirnya sales tersebut mengaku membuat nota palsu. Setelah hal itu ketahuan, Ibu Jenny baru menyadari bahwa sales dan supir ini tidak jujur. Lalu, keduanya dikeluarkan. Pernah juga, sales yang lain, membawa lari uang perusahaan. Sales tersebut diberi tugas oleh Ibu Jenny untuk menagih nota di toko – toko dalam kota. Lalu sales tersebut pergi ke toko – toko itu, namun, tidak pernah kembali lagi ke perusahaan. Sudah berulang kali dicari, tetapi tidak dapat ditemukan. Lalu, beberapa bulan setelah kejadian itu, muncul di surat kabar bahwa sales ini juga dicari oleh perusahaan lamanya. Baru saat itu, Ibu Jenny menyadari bahwa beliau mempekerjakan seorang buronan. Sedangkan masalah yang muncul di bagian supir, selain supir yang tidak jujur tadi, yaitu supir bertindak malas dan kurang inisiatif, dan saat ada tugas ke luar kota, supir juga sering pergi tanpa seizin sales saat di luar kota, selalu pulang malam diatas jam 12 sehingga selalu bangun kesiangan. Hal ini menyebabkan terlambat untuk mulai mengantar sales dan barang – barang pesanan ke toko sehingga mendapatkan complain dari toko. Supir ini menyetir kebut – kebutan dan juga sering mengantuk di jalan karena tidur larut malam tersebut sehingga beberapa kali hampir menabrak. Hal ini tidak hanya membahayakan supir itu sendiri, tetapi juga sales, dan jika terjadi kecelakaan akan mengeluarkan biaya

yang tidak sedikit pula. Sedangkan masalah yang muncul di bagian gudang, orang gudang tidak cekatan dan hanya bekerja jika disuruh, selalu datang terlambat, selalu mengantuk saat melakukan packing, sehingga proses pengiriman barang menuju ekspedisi selalu terlambat. Hal ini sangat mempengaruhi performa perusahaan. Setelah diwawancara, Ibu Jenny mengatakan bahwa tidak mau dibebani dengan masalah yang berhubungan dengan proses seleksi karena dianggap akan memakan waktu dan biaya yang cukup besar. Maka dari itu, Ibu Jenny hanya melakukan seleksi yang sederhana dengan pemeriksaan surat lamaran dan wawancara yang hanya berdasarkan surat lamaran. Ibu Jenny tidak meminta surat referensi pekerjaan ataupun pengalaman kerjanya, akibatnya, muncul masalah SDM seperti di atas yang sangat menghambat terlaksananya aktivitas perusahaan yang jika dibiarkan akan berpengaruh buruk pada UD. Anugerah Dian Abadi. Namun, jika perusahaan ini dapat melaksanakan proses seleksi ini dengan cara yang tepat, jujur, dan objektif, maka dapat dipastikan perusahaan akan dapat menghemat biaya perusahaan dan mendapatkan SDM yang baik dan berkualitas serta tentunya sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Visi dan misi perusahaan dituangkan dalam pembagian deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Menurut Dessler (2016) deskripsi pekerjaan adalah daftar yang berisi tugas, tanggung jawab, hubungan pelaporan, kondisi kerja, dan tanggung jawab kepenyeliaan dari suatu pekerjaan. Sedangkan spesifikasi pekerjaan adalah suatu daftar yang berisi “persyaratan manusia” dari suatu pekerjaan, yaitu pendidikan, keterampilan, kepribadian, dan sebagainya yang diperlukan.

Proses seleksi menurut Hasibuan (2001) adalah suatu kegiatan pemilihan dan penentuan pelamar yang diterima atau ditolak untuk menjadi karyawan perusahaan. Proses ini bertujuan untuk mendapatkan *“the right man on the right place and the right man behind the right gun”*, yaitu orang yang tepat di posisi yang tepat dan orang yang tepat di belakang senapan yang tepat. Menurut Dessler (2016), menyeleksi karyawan yang tepat adalah penting untuk tiga alasan utama. Pertama, karyawan dengan keterampilan yang tepat akan berkinerja baik untuk anda dan

perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja yang kurang baik dipengaruhi oleh seleksi yang kurang tepat, sehingga muncul masalah – masalah yang seperti di bagian gudang yang mengantuk saat packing, lalu sales yang bekerjasama dengan supir membuat nota palsu, ada juga sales yang ternyata seorang buronan, dan masalah terbaru supir yang menyetir dengan mengantuk sehingga hampir menabrak. Jika seleksi dari awal sudah dilakukan dengan tepat, maka SDM yang didapatkan adalah SDM yang sesuai dengan keinginan perusahaan. Kedua, seleksi yang efektif adalah penting karena merekrut dan mempekerjakan karyawan biayanya besar. Biaya yang besar ini yang membuat seleksi harus dilakukan seoptimal mungkin, sehingga hasil yang didapatkan juga SDM yang kompeten. Ibu Jenny tidak mau mengeluarkan biaya yang banyak untuk seleksi, sehingga hanya melakukan seleksi yang sederhana. Hal ini menyebabkan karyawan yang didapatkan pun tidak sesuai dengan keinginan perusahaan. Jika mengeluarkan biaya yang lebih banyak untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas juga nantinya biaya untuk seleksi akan dikembalikan lagi lewat kinerja karyawan tersebut. Lalu, ketiga, hal ini penting karena perekrutan yang kurang tepat mempunyai konsekuensi hukum. Perekrutan dan seleksi merupakan suatu alur yang berurutan. Perekrutan yang kurang baik, maka seleksi juga akan menjadi kurang tepat. Konsekuensi hukum ini yang nantinya akan membawa perusahaan berurusan dengan hukum. Seperti pada UD. Anugerah Dian Abadi, supir yang mengantuk, menyetir kebut – kebutan dan hampir menabrak, jika sudah terlanjur menabrak maka, akan mengakibatkan masalah pidana karena menabrak, pasti masuk ke ranah hukum jika yang ditabrak diperkerakan. Supir ini pun awalnya tidak diperiksa apakah memiliki pengalaman menyetir atau tidak. Konsekuensi hukum bisa terjadi juga pada kasus sales yang ternyata buronan tersebut. Jika perusahaan lamanya tersebut memperkerakan dari awal pada saat sales masih bekerja di perusahaan ini, maka nama perusahaan akan terseret juga dalam kasus hukum karena dianggap menyembunyikan buronan dan mempekerjakan. Hal ini juga akan merusak citra perusahaan. Sales ini juga awalnya tidak ditanyakan mengenai surat referensi, atau pengalaman kerja, atau bukti pernah bekerja di

perusahaan sebelumnya. Maka tidak diketahui bagaimana latar belakangnya. Berdasarkan ketiga alasan di atas, seleksi sangat penting untuk kelangsungan hidup perusahaan.

Oleh karena permasalahan yang ada, pimpinan meminta peneliti untuk merancang atau membuat *“Usulan Desain Seleksi Karyawan UD. Anugerah Dian Abadi Semarang”*

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang ada di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalahnya adalah *“Bagaimana usulan desain seleksi karyawan untuk perusahaan UD. Anugerah Dian Abadi Semarang?”*

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan usulan desain seleksi karyawan *“UD. Anugerah Dian Abadi Semarang”*.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini ditulis dengan harapan supaya menjadi acuan dan memberikan manfaat bagi beberapa pihak, diantaranya :

### **a. Bagi akademisi**

Supaya akademisi dapat memiliki acuan dan referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai desain seleksi SDM.

### **b. Bagi praktisi**

Supaya praktisi yaitu perusahaan UD. Anugerah Dian Abadi dapat menerapkan usulan desain seleksi yang akan peneliti berikan sehingga seleksi karyawan di UD. Anugerah Dian Abadi Semarang dapat dilakukan dengan benar.