

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

UD. Mekar Abadi merupakan salah satu perusahaan dagang yang berdiri sejak tahun 2000 dan menjadi distributor listrik di Kota Semarang dan luar Kota Semarang. Barang yang didistribusikan, dibeli langsung dari importir. Perusahaan tersebut memasarkan barangnya di daerah Jawa Tengah. Barang yang dijual beragam, mulai dari lampu sampai dengan peralatan listrik. Awal mula pimpinan memulai bisnis tersebut karena sudah mempunyai pengalaman dibidang listrik yang sebelumnya pernah bekerja didalam bidang listrik, sehingga, pengalaman dan pengetahuan tentang bidang listrik sudah banyak.

Pada tahun 2019, ada kinerja sales yang menurun dan tiba – tiba mengundurkan diri. Perusahaan membuka lowongan kerja baru lagi dan ada 3 pelamar yang datang. Pelamar tersebut semuanya diterima oleh pimpinan hanya lewat wawancara. Setelah dibandingkan, kinerja ketiganya berbeda. Ada yang sangat baik, ada pula yang sangat kurang baik. Lalu, yang memiliki kinerja yang kurang baik baru dikeluarkan setelah bekerja kurang lebih 4 – 5 bulan. Hal ini membuat perusahaan harus mengeluarkan biaya yang lebih untuk hal yang sebenarnya tidak perlu. Jika ada seleksi yang jelas, maka, perusahaan akan lebih bisa mempertimbangkan pelamar mana yang lebih baik yang harus diterima dan pelamar mana yang harus ditolak, bukan asal menerima semuanya.

Berdasarkan wawancara dengan Bapak Bedjo Paramita selaku pimpinan di UD. Mekar Abadi (Selasa, 1 Oktober 2019 17.12), dalam kurun waktu 2 tahun ini, terdapat beberapa masalah yang dihadapi oleh perusahaan. Masalah ini terjadi di bagian SDM. Beberapa masalah disebabkan karena tidak adanya komunikasi yang jelas antara pimpinan dengan karyawan terkait dengan tugas dan tanggung jawab pada setiap pekerjaan. Pernah terjadi masalah di bagian gudang yaitu karyawan istirahat melewati batas jam istirahat sehingga menyebabkan barang yang hendak dikirim pada saat itu menjadi terlambat, hal tersebut sudah diperingatkan berulang

kali tetapi tidak ada perubahan. Selain itu orang gudang juga pernah bekerja sama dengan sales untuk menjualkan barang dari gudang secara diam – diam yang mengakibatkan kerugian pada perusahaan. Sales juga pernah membuat kecurangan dengan membuat nota palsu, yang merugikan perusahaan. Selain itu juga pernah ada sales yang kinerjanya buruk, karena banyaknya komplain dari beberapa toko terkait dengan sikap dari sales tersebut, yaitu dengan berbicara kasar, tidak memiliki sopan santun, dan menawarkan barang dengan memaksa. Lalu sales tersebut sudah diperingatkan berulang kali oleh pimpinan, tetapi tidak ada perubahan. Semakin banyak komplain dari para toko, banyak toko yang tidak mau pesan barang jika sales tersebut yang menawarkan. Karena banyak pertimbangan akhirnya sales tersebut dikeluarkan. Lalu supir mencari informasi tentang sales dan ketahuan bahwa sales tersebut adalah mantan karyawan bengkel

Selama ini UD. Mekar Abadi tidak melakukan seleksi dengan pertimbangan yang baik dan dilaksanakan sebagai formalitas saja, jadi setiap calon karyawan yang ada pasti selalu diterima, pimpinan beranggapan bahwa semua karyawan yang melamar diterima dahulu, lalu jika kinerjanya ternyata buruk baru dikeluarkan. Seleksi yang dilakukan UD. Mekar Abadi yaitu dengan pengumpulan surat lamaran dan wawancara, tetapi tidak adanya pertimbangan yang baik dari pimpinan dan informasi dari perusahaan sebelumnya terkait calon pelamar tersebut. Maka dari itu UD. Mekar Abadi membutuhkan desain seleksi yang digunakan untuk menjalankan proses seleksinya.

Seleksi merupakan hal yang penting bagi perusahaan, karena seleksi merupakan kunci awal bagi perusahaan untuk menentukan baik / kurang baik kinerja perusahaan di masa depan. Dampak seleksi yang salah dapat menyebabkan operasional perusahaan terganggu karena karyawan yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya, selain itu dapat merugikan perusahaan karena perusahaan harus mengeluarkan biaya untuk menggaji karyawan yang kinerjanya kurang baik. Jika dibiarkan maka, perusahaan akan mengeluarkan biaya untuk hal yang sia – sia. Salah satu dampak seleksi yang salah yang dialami oleh UD. Mekar Abadi yaitu sales mempunyai kinerja kurang baik sehingga

perusahaan mengalami kerugian karena latar belakang orang tersebut adalah karyawan bengkel, yang tidak mempunyai pengalaman dibidang sales sehingga menyebabkan karyawan tersebut sulit untuk melakukan pekerjaan jabatan tersebut. Hal ini menyebabkan perusahaan rugi karena harus mengeluarkan biaya pesangon untuk memberhentikan karyawan dan tentunya harus melakukan rekrutmen karyawan baru lagi yang membutuhkan biaya lagi dan membuat operasional perusahaan terganggu. Hal ini terjadi karena selama ini UD. Mekar Abadi belum mempunyai metode seleksi yang benar.

Menurut Hasibuan (2001) seleksi adalah usaha pertama yang harus dilakukan perusahaan untuk memperoleh karyawan yang *qualified* dan kompeten yang akan menjabat serta mengerjakan semua pekerjaan pada perusahaan. Seleksi mempunyai tujuan untuk memilih karyawan yang tepat dalam perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan menjadi baik. Salah satu fungsi yang ada dalam anajamen sumber daya manusia yaitu pengadaan, salah satu caranya yaitu seleksi.

Menentukan proses seleksi dibutuhkan adanya deskripsi pekerjaan, yang menjelaskan tentang kondisi pekerjaan tersebut, agar calon pelamar mengetahui apa yang menjadi tanggung jawab dalam jabatan tersebut. Menurut Robbins & Coulter (2016) deskripsi pekerjaan adalah pernyataan tertulis yang menjelaskan pekerjaan. Selain deskripsi pekerjaan juga dibutuhkan adanya spesifikasi pekerjaan yang akan menjadi persyaratan bagi calon pelamar. Sedangkan menurut Bangun (2012) deskripsi pekerjaan adalah salah satu informasi dari analisis pekerjaan yang menyangkut tentang tugas, tanggung jawab dan wewenang yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Selain itu spesifikasi pekerjaan juga dibutuhkan untuk menjadi syarat kualifikasi seseorang. Menurut Robbins & Coulter (2016) spesifikasi pekerjaan adalah pernyataan tertulis minimum kualifikasi yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan yang diberikan dengan sukses. Sedangkan menurut Bangun (2012) spesifikasi pekerjaan adalah informasi yang memberikan gambaran tentang persyaratan – persyaratan yang harus dimiliki seseorang untuk dapat mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Dengan adanya deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan didalam perusahaan, maka akan mempermudah bagi

perusahaan untuk menyeleksi calon pelamar yang ada, karena setiap jabatan yang ada sudah mempunyai kriteria tertentu untuk menjadi ukuran bagi calon pelamar.

Oleh karena permasalahan yang terjadi tersebut peneliti akan membantu pimpinan terkait masalah seleksi yang terjadi di perusahaan dengan membuat “*Usulan Desain Seleksi UD. Mekar Abadi Semarang*”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalahnya adalah “Bagaimana usulan desain seleksi UD. Mekar Abadi Semarang?”

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Untuk memberikan usulan desain seleksi bagi UD. Mekar Abadi agar proses seleksi bisa berjalan dengan lebih baik.

## **1.4 Manfaat penelitian**

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

### **a. Bagi akademisi**

Supaya dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya terkait desain seleksi.

### **b. Bagi praktisi**

Supaya bisa memberikan usulan desain seleksi bagi praktisi (UD. Mekar Abadi) agar proses seleksi dapat berjalan dengan lebih baik.