

**ANALISIS TEKNIK REKRUTMEN KARYAWAN PADA UMKM HOME INDUSTRY  
KERUPUK SINGKONG H & R DI KOTA BATU**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan**

**Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Disusun Oleh:

**LUSIA TAE**

**NIM : 2018120117**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIBHUWANA TUNGGADewi  
MALANG  
2022**

## **RINGKASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen karyawan yang efektif pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di Kota Batu dan untuk menguraikan faktor penghambat dan pendukung rekrutmen karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di Kota Batu. Metode yang digunakan adalah kualitatif sehingga penulis ingin menjelaskan secara rinci berdasarkan hasil observasi yang di sampaikan di tempat atau lokasi penelitian teknik pengumpulan informasi yang digunakan bersifat deskriptif kualitatif. Hasil observasi membuktikan bahwa dengan perkembangan zaman dan ilmu teknologi yang sangat maju maka perekrutan karyawan pada UMKM home industry kerupuk H&R merekrut karyawan secara online dan offline. Kesimpulan penelitian ini perlu memperhatikan efektivitas rekrutmen dan cara mengatasi setiap hambatan yang terjadi pada saat proses rekrutmen karyawan berlangsung.

**Kata Kunci : UMKM, Rekrutmen Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Proses rekrutmen karyawan ini dilaksanakan karena adanya pekerjaan baru yang disediakan oleh perusahaan, seperti adanya penambahan lowongan pekerjaan dan adanya lowongan pekerjaan yang kosong sehingga membutuhkan karyawan baru untuk menghandle dan membantu pekerjaan di UMKM tersebut.

Rekrutmen adalah proses pengambilan, pencarian, memilih dan memutuskan seorang atau sekelompok orang baik yang sudah lama bekerja di UMKM/perusahaan itu maupun calon tenaga kerja baru sebagai kandidat baru yang ingin bekerja serta memiliki karakter yang berbeda-beda sesuai yang telah ditempatkan dalam bidang MSDM( manajemen sumber daya manusia) (Nuraeni,2018).

Teknik rekrutmen karyawan harus berjalan sesuai dengan visi-misi dan nilai organisasi. Tahap awal perusahaan merekrut calon pelamar kerja juga berpengaruh terhadap efektivitas kegiatan rekrutmen (Barber dan Roehling, 2013). Sebagai faktor terpenting dalam suatu perusahaan, maka peranan pada bidang MSDM (manajemen sumber daya manusia) memiliki fungsi yang cukup besar untuk perkembangan perusahaan atau UMKM. Untuk menjaga kontinuitas suatu produksi maka harus adanya kekuatan utama dari perusahaan sehingga perusahaan tersebut mencapai tujuan yang direncanakan. Peran manusia sebagai tenaga kerja sangat penting, baik secara individu atau perorangan maupun berkelompok, pegawai atau karyawan dapat dikatakan sebagai penggerak utama dalam kelancaran proses produksi di suatu perusahaan.

Karyawan merupakan orang-orang yang menjual jasanya untuk mendapatkan finansial serta pengalaman kerja. Karyawan dapat dibagi menjadi dua yaitu manajerial dan operasional. Manajerial merupakan orang-orang yang sebagian pekerjaannya dikerjakan oleh bawahannya sesuai dengan yang diperintahkannya. Sedangkan operasional merupakan orang-orang yang secara langsung menghandle sendiri pekerjaan yang diberikan. Kegiatan rekrutmen karyawan tidak hanya dilaksanakan untuk mengambil atau merekrut calon pelamar kerja yang handal dalam bidang usaha

tetapi juga calon pelamar kerja yang selalu bersedia menerima tawaran posisi lain yang ada di perusahaan itu dan memiliki niat yang kuat untuk selalu ada bersama perusahaan. (Hasil observasi 2022)

Menurut (Mardiasmo, 2011) karyawan merupakan individu atau kelompok yang sedang membutuhkan pekerjaan untuk mencukupi kebutuhan, keinginan ekonomi baik itu sebagai karyawan tetap atau sebagai tenaga kerja lepas sesuai dengan kesepakatan awal baik itu secara tertulis ataupun non tertulis, dalam melakukan suatu pekerjaan dan jabatan. Sebagai suatu contoh dalam memilih suatu pekerjaan pelamar kerja terbukti sebagai prediktor terhandal yang memiliki niat dan tekad kuat untuk menerima pekerjaan yang diberikan sesuai kemampuan mereka.(Chapman, 2015).

MSDM (manajemen sumber daya manusia) faktor utama dalam memajukan kualitas hidup seorang atau sekelompok orang dan bisa dipisahkan dari sebuah wadah, dan bermanfaat untuk UMKM maupun usaha-usaha besar. Pentingnya sumber daya manusia bagi suatu perusahaan atau UMKM untuk mencapai target yang telah mereka tentukan bersama, usaha-usaha yang bergerak di bidang perdagangan jasa sampai dengan industri manufaktur, tidak akan luput dari MSDM (manajemen sumber daya manusia).

Menurut (Dessler, 2019), MSDM (manajemen sumber daya manusia) menjadi kebijakan pada pelatihan sebagai persyaratan untuk memenuhi kebutuhan para pekerja atau aspek-aspek yang ada manajemen sumber daya manusia antara penambahan karyawan baru, posisi manajemen, seleksi karyawan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian pengalaman kerja karyawan. Menurut M. Askiyanto (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja sangatlah mempengaruhi oleh stres kerja, beban kerja, dan iklim dalam organisasi.

Mengingat sebuah lingkungan manajemen, maka pengertian MSDM (manajemen sumber daya manusia) itu bisa diuraikan antara lain; MSDM (manajemen sumber daya manusia) yaitu kegiatan yang mengatur mengenai cara pengadaan calon karyawan atau tenaga kerja tambahan, melakukan pengembangan, pemberian kompensasi/apresiasi, integritas, pembagian/pemisahan tenaga kerja, dan pemeliharaan melalui proses-proses manajemen dalam rangka mencapai visi dan misi UMKM atau perusahaan. Untuk mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka keberadaan MSDM (manajemen sumber daya manusia) terutama harus dioptimalkan terlebih

dahulu peran dan fungsi strategisnya. Pengelompokan cara umum dibagi menjadi tiga peran utama, yaitu a) peran operasional, b) administrasi, dan c) peran strategis. Dalam waktu yang rentan masing-masing fokus atau konsentrasi terhadap jenis kegiatan yang berbeda-beda (Gunawan 2016).

Menurut Gunawan, (2015), pada masa Covid-19 atau Coronavirus, terjadilah perubahan perilaku SDM daya manusia yang berdampak pada hasil kegiatan. Penyebab dari fenomena ini akan terjadi kekurangan SDM (sumber daya manusia) yang optimal dalam hal administrasi modern dan manual. Selama masa krisis pangan akan terjadi pergeseran perilaku makro ekonomi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan negara. Perlu penanganan lebih lanjut untuk menjaga kinerja SDM sebagai pendukung program. Orang malas yang pintar memiliki kelebihan nyata atas orang lain dan paling cocok untuk peran kepemimpinan dalam organisasi atau wadah, terkadang stigma mengenai malas adalah sama dengan bentuk kebodohan, perlahan-lahan telah terbantahkan.

Masa pandemi Covid-19, memberikan sebuah berkah tersendiri bagi pengajar, baik di tingkat perguruan tinggi maupun sekolah di semua jenjang. Meskipun tidak menutup mata bahwa masih banyak kendala yang sering terjadi dalam pelaksanaannya, terutama pada jaringan (Fauzy & Aldya, (2021).

Adanya kemajuan teknologi sehingga perusahaan atau UMKM sangatlah mudah untuk merekrut karyawan bisa menggunakan media internet. Begitu juga dengan UMKM home Industry Kerupuk Singkong H&R sudah menggunakan media sosial untuk merekrut karyawan, media yang digunakan adalah *whatsAPP*. Masyarakat ingin mendapatkan jasa layanan yang efektif dalam berbagai hal peristiwa itu terjadi dikarenakan masyarakat zaman sekarang yang serba mudah dalam mencari kerja. Media sosial terkhusus internet digunakan oleh banyak pihak baik itu orang tua sampai anak-anak dan bisa dipergunakan kapanpun dan dimanapun untuk mencari pekerjaan/lowongan pekerjaan sehingga tidak mengalami bosan saat mencari kerja dan terkesan formal. Penyampaian informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial lebih jelas dan dipahami oleh calon karyawan.(hasil observasi 2022).

Penelitian ini menarik penulis untuk mengetahui bagaimana teknik perekrutan karyawan yang berkualitas. Maka untuk mengetahui cara merekrutmen karyawan, penulis langsung turun ke lokasi

untuk melakukan penelitian dengan cara menginterview/wawancara pemilik UMKM. Mengingat sangat diperlukan pelaksanaan rekrutmen karyawan serta penyaringan bagi UMKM atau perusahaan maka diinginkan untuk melaksanakan rekrutmen dan penyaringan karyawan yang handal dalam melakukan pekerjaan supaya tidak menimbulkan dampak yang buruk untuk kemajuan perusahaan atau UMKM. (hasil observasi 2022). Dari deskripsi yang ada sehingga penulis termotivasi atau berniat untuk membuat penelitian dengan judul : “**Analisis Teknik Rekrutmen Karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R Kota Batu.**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang sudah di tulis mengenai teknik rekrutmen karyawan maka rumusan masalah yaitu :

1. Bagaimana proses rekrutmen karyawan yang efektif pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di kota Batu?
2. Apa saja faktor yang menghambat dan mendukung dalam perekrutan karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di kota Batu?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Kegiatan penelitian ini dilakukan untuk sebagai syarat untuk mendapatkan gelar S.M pada program studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tungadewi agar Mahasiswa memiliki pandangan dan gambaran tentang dunia kerja yang sesungguhnya. Dengan tujuan penelitian yakni:

1. Untuk mendeskripsikan proses rekrutmen karyawan yang efektif pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di Kota Batu.
2. Untuk menguraikan faktor penghambat dan pendukung rekrutmen karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk singkong H&R di Kota Batu.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam suatu penelitian mempunyai manfaat diantaranya :

1. Bagi Peneliti/penulis

Untuk penulis diharapkan lebih mendalami apa yang penulis teliti dan bisa bermanfaat pada saat menghadapi dunia kerja mengenai pengetahuan tentang judul skripsi Analisis Teknik Rekrutmen.

2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi

- a. Menjalin relasi saling kerjasama yang baik antara Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi dengan UMKM dalam melaksanakan penelitian selanjutnya
- b. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi akan memperoleh penyeragaman tenaga kerja yang handal untuk dan menyiapkan wisudawan-wisudawati baru.

3. Bagi perusahaan atau instansi

- a. Menumbuhkan saling kerjasama yang baik dan bermanfaat bagi UMKM dengan Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggadewi
- b. Sebagai partisipasi dalam membantu mahasiswa untuk menyiapkan diri sebagai tenaga yang terampil dalam dunia kerja
- c. Sebagai bahan tambahan dan bahan perbandingan

#### **1.5 Batasan Penelitian**

Batasan Permasalahan dalam menyelesaikan tulisan ini sehingga peneliti tidak membahas masalah yang lain selain judul skripsi Analisis Teknik Rekrutmen Karyawan Pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R. Lokasi penelitian di jln. Hasanuddin 156 Junrejo Kota Batu, penulis menggunakan metode penelitian kualitatif

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2011:274). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta.
- Barber dan Roehling, (2013). *College recruiting: A theoretical basis*. Personnel Journal, 47, 13–19.
- Chapman, (2015). *Recruitment on the Net: How Do Organizational Web Site Characteristics Influence*. Journal of Management.
- Darmastuti, D. (2012). *Implementasi metode simple additive weighting dalam sistem informasi lowongan kerja berbasis web( Manajemen sumber daya manusia) 16(2)*, 1–6
- Dessler (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jilid 1 Edisi 10, Alih Bahasa : Paramita Rahay, (2016), Indeks, Jakarta
- Emqi, M.,F& Aldya, R.,F. (2021). *Potensi Diri dalam Pembelajaran selama Pandemi Covid 19 (Studi Kepustakaan Buku “Malas tapi Sukses” Karya Fred Gratzon*. Inteligensi: Jurnal Ilmu Pendidikan, 4(1), 37-44
- Gaol, Jimmy L. 2014. *A To Z Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grasindo.
- Gunawan , C.I. 2015. *Model Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. JURNAL Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 9.(2) :200-207.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Strategi Manajemen Sumber daya Manusia*. CV. IRDH: Porwokerto.
- Jannah. Raudhatul. 2015. *Analisis rekrutmen,seleksi, dan penempatan karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk di Pekanbaru (kasus bagian produksi)*. Skripsi. Universitas Islam Riau.
- Kartika. Chandra Syatreya. 2014. *Analisis rekrutmen,seleksi, dan penempatan karyawan pada PT. Arta Boga Cemerlang Surabaya*. Jurnal. Universitas Kristen Petra.
- Kasmir.(2016:101). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.



- Kusumaningsih (2017). *Prosedur Penerimaan Pegawai di Hotel Lor In Business Resort & Spa Solo*. <http://www.syariahhotelsolo.com/> diakses pada hari Jum'at 10 Februari 2017 Pukul 06.30. Diskominfo, Pariwisata dan Budaya, edisi VIII, (Solo, Dinas Pariwisata dan Budaya)
- Moleong, L. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mardiasmo. 2011. *Definisi karyawan (Edisi Revisi Tahun 2011)*. Penerbit CV Andi Offset: Yogyakarta
- M. Nasution. 2013. *"Total Quality Management"*, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta
- Moh. Askiyanto., dan Budi Eko Soetjipto, Suharto. (2018). *"The Effect Of Workload, Work Stress And Organizational Climated on Turnover Intention with Work Satisfaction as an Intervening Variable (Study at PT BRI Life and Health Insurance of Malang)"*. *European Journal of Business and Management*, ISSN 2222-1905 (paper) ISSN 2222-2839 (Online), Vol. 10, No. 12.
- Nuraeni, N, 2018, Rekrutmen Calon Karyawan. Swabumi, 6(1), 63. Retrieved from <https://ejournal.bsi.ac.id/ejurnal/index.php/swabumi/article/view/3317>
- Setiani, B, 2013. Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja di Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Widya*, 1(1), 38–44
- Siagian, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi, cetakan ketiga, Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- \_\_\_\_\_. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada

William Santosa Halim. 2016. Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal

Yuliani, Y., & Aries, R. 2015. Aplikasi gerailayanan informasi kerja (glik) (studi kasus: dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi jawa barat). *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 13(1).

Verrawati, Hanief Lathifah. 2017. *Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT sumber sawit sejahtera Desa Terantang Manuk Kecamatan Pangkalan Kuras Kabupaten pelalawan Provinsi Riau*. Skripsi. Universitas Islam Riau