

**Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin**  
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023, Halaman 347-352  
e-ISSN: 2986-6340  
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8019211>

## **Peranan Rekrutmen Karyawan Dalam Menghasilkan SDM Berkualitas Pada UMKM Hana Ramen Karawang**

**Rizkyani Salsabila<sup>1</sup>, Feby Ayu Nurfiti<sup>2</sup>, Santi Pertiwi Hari Sandi<sup>3</sup>, Dwi Epty Hidayat<sup>4</sup>**

<sup>1234</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: <sup>1</sup>[mn21.rizkyanisalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.rizkyanisalsabila@mhs.ubpkarawang.ac.id), <sup>2</sup>[mn21.febynurfiti@mhs.ubpkarawang.ac.id](mailto:mn21.febynurfiti@mhs.ubpkarawang.ac.id),  
<sup>3</sup>[santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id](mailto:santi.pertiwi@ubpkarawang.ac.id), <sup>4</sup>[dwi.epty@ubpkarawang.ac.id](mailto:dwi.epty@ubpkarawang.ac.id)

### **Abstrak**

Tujuan dari kunjungan ini untuk mengetahui Peranan Rekrutmen Karyawan dalam menghasilkan Sumber Daya Manusia Berkualitas pada UMKM Hana Ramen Karawang. Untuk mendukung hasil kunjungan ini, penulis menggunakan metode deskriptif melalui observatif dilakukan dengan wawancara dan dokumentasi. Proses rekrutmen karyawan pada UMKM Hana Ramen menggunakan sistem sosial media rekrutmen melalui platform media sosial Facebook, Instagram, dan WhatsApp serta menggunakan metode informal melalui mulut ke mulut. Hasil menunjukkan bahwa dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak baik pada kesuksesan merek dagang, kemampuan bersaing, dan keberlangsungan suatu usaha. Peranan Sumber Daya Manusia sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan atau UMKM agar dapat dimanfaatkan sebagai aset dalam meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan. Kesuksesan suatu perusahaan atau UMKM dalam mempertahankan eksistensi perusahaan diawali dari usaha dalam mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas serta efisiensi kerja secara optimal. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan atau UMKM agar dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya elemen tersebut atau kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan baik meskipun sumber daya yang lain telah terpenuhi. Maka dari itu untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan rekrutmen karyawan yang baik.

**Kata kunci:** *Rekrutmen, SDM, UMKM*

### **Abstract**

The purpose of this visit is to find out the Role of Employee Recruitment in producing Quality Human Resources at UMKM Hana Ramen Karawang. To support the results of this visit, the authors used a descriptive method through observation conducted by interviews and documentation. The employee recruitment process at Hana Ramen UMKM uses a social media recruitment system through the social media platforms Facebook, Instagram and WhatsApp and uses informal methods by word of mouth. The results show that recruiting quality human resources will have a positive impact on brand success, competitiveness, and the sustainability of a business. The role of Human Resources is very much needed in a company or UMKM so that it can be used as an asset in achieving success in achieving goals. The success of a company or MSMEs in maintaining the company's existence begins with efforts to manage human resources, especially in increasing work effectiveness and efficiency optimally. Human resources are the most important element in a company or MSME so that they can run well, without these elements or the poor quality of human resources, it will be difficult for the company to run and operate properly even though other resources have been fulfilled. Therefore, to produce quality human resources, good employee recruitment is needed.

**Keyword:** *Recruitment, HR, MSMEs*

## PENDAHULUAN

Industri Kuliner menjadi salah satu bisnis yang menjanjikan di era modern saat ini. Para pelaku usaha di bidang kuliner semakin bertambah dengan produk yang beragam. Di Indonesia sendiri terdapat banyak usaha kuliner yang menjual makanan khas luar negeri salah satunya kuliner khas Jepang.

Jepang merupakan negara dengan berbagai budaya yang unik. Mulai dengan cara berpakaian, pertunjukan seni, gaya hidup, dan kulinernya. Rosliana (2017) menyebutkan bahwa Jepang menciptakan istilah *Shoku Bunka* yang artinya merupakan budaya makan. Pada tahun 1973, jumlah kalori yang dikonsumsi oleh masyarakat Jepang telah mencapai puncak. Pada masa tersebut pengaruh makanan dari negeri lain menjadi lebih tinggi yang mengakibatkan munculnya *Gourmet Boom*. *Gourmet Boom* adalah fenomena yang membuat pandangan masyarakat Jepang terhadap makanan menjadi berubah. Masyarakat Jepang hanya memilih makanan yang lezat dan hanya mengkonsumsi apa yang mereka inginkan. Hal tersebut mengakibatkan pemerintah memerintahkan masyarakat untuk mengkonsumsi makanan dengan jumlah kalori dan gizi dengan seimbang.

Menurut Shin-Yokohama Ramen atau *Museum*, Ramen adalah *men* yang dibawa oleh negara China. Ramen berasal dari kata *la mian* atau *la mien* yang berarti “mie yang ditarik” hal tersebut dikarenakan cara pembuatannya dengan menarik adonan tepung terigu sehingga memanjang seperti tali. Kemudian mie dimasukkan ke dalam kuah yang sudah racik dengan berbagai macam kaldu. Ramen biasanya dikonsumsi dengan kuah. Kaldu kuah yang digunakan dalam ramen biasanya terbuat dari tulang atau lemak babi. Ramen menjadi populer dan masuk ke salah satu makanan Jepang yang mendunia, sehingga hampir dari setiap penjuru dunia tersedia restoran yang menjual ramen.

Menurut Solt (2014), ramen adalah kuliner khas Jepang yang berhasil menembus pasar global dan menjadi terkenal di berbagai penjuru negara dalam dua dekade kebelakang karena kelebihannya. (Regi et al., n.d.)

Kuliner Jepang akhir – akhir ini sedang *booming* dan trend di kalangan masyarakat Indonesia salah satunya yaitu Ramen. Ramen merupakan makanan yang berbahan dasar mie yang disajikan dengan kuah kaldu. Ramen menjadi salah satu makanan luar negeri yang disukai dan mudah diterima oleh masyarakat Indonesia.

Hana Ramen berdiri pada tahun 2018, di dirikan oleh *owner* bernama Ibu Hana. Hana Ramen pertama kali berdiri di Ruko Saung Indah, Perum CKM City, Kondang Jaya, Kab. Karawang. Lalu pindah lokasi di Jl. Bogor, Sebelah Kanan Kampus BSI, Karawang Pawitan, Kab. Karawang. Lalu sekarang menetap hampir 4 tahun di Jl. Manggis No. 12, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang.

Hana Ramen merupakan salah satu UMKM yang berada di daerah Karawang yang menyediakan berbagai kuliner Jepang dengan menu *best seller* mie ramen. Hana Ramen menyediakan mie ramen dengan berbagai macam varian topping. Hana Ramen menjual berbagai macam kuliner khas Jepang dengan harga relatif murah.

Hill & Jones (2016) menjelaskan bahwa visi adalah impian masa depan perusahaan yang diharapkan, sedangkan misi merupakan tahapan yang harus dilakukan perusahaan dalam mewujudkan *goals* perusahaan. Visi dan misi dirumuskan dalam bentuk perencanaan strategis dan direalisasikan dalam tahap implementasi. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan dalam bisnis adalah sumber daya manusia karena setiap bisnis atau usaha membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas dan kemampuan untuk mencapai target setiap usaha atau bisnis. Salah satu peran sumber daya manusia dalam perencanaan strategis adalah melakukan proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten untuk mencapai tujuan bersama. (Arfin, 2022)

Dalam sebuah bisnis perlu adanya sumber daya manusia di dalamnya. Sumber daya manusia merupakan aset yang mana menjadi elemen terpenting agar sebuah bisnis atau

perusahaan dapat berjalan dengan baik, tanpa adanya elemen tersebut perusahaan akan sulit untuk berjalan dan beroperasi. Pada Hana Ramen terdapat tiga karyawan yang bekerja pada usaha tersebut. Karyawan pada UMKM Hana Ramen telah melewati proses rekrutmen dan seleksi yang diadakan oleh *owner* Hana Ramen.

Perekrutan pada usaha UMKM Hana Ramen sendiri menggunakan metode sosial media rekrutmen yang membuat proses rekrutmen lebih efisien dan efektif. Selain metode sosial media, Hana Ramen juga menggunakan metode informal yaitu melalui mulut ke mulut.

## **METODE PENELITIAN**

Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode deskriptif dengan pendekatan observatif untuk menggambarkan suatu keadaan atau masalah yang digali melalui pengamatan yang terjadi pada lokasi Hana Ramen untuk mengetahui apa saja yang berkaitan dengan peranan rekrutmen karyawan pada UMKM Hana Ramen. Kegiatan kunjungan dilakukan pada tanggal 21 Maret 2023 di Hana Ramen yang berlokasi di Jl. Manggis No. 12, Nagasari, Kec. Karawang Barat, Kab. Karawang. Objek pada artikel ini adalah peranan rekrutmen karyawan pada Hana Ramen Karawang. Teknik pengamatan dilakukan dengan cara melakukan wawancara, dan dokumentasi pada lokasi Hana Ramen. Observasi yang dilakukan akan fokus pada bagaimana peran rekrutmen karyawan pada Hana Ramen. (Ramada & Sandi, 2023)

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Definisi**

Rekrutmen adalah kegiatan yang terintegrasi antara perencanaan strategik sumber daya manusia dalam rangka mengisi jabatan atau lowongan pekerjaan yang ada dalam organisasi atau lembaga pendidikan. Rekrutmen dapat dilakukan melalui proses jangka pendek seperti rotasi, promosi, mutasi dari pegawai *internal*, dapat juga proses jangka panjang (*eksternal*) yaitu dengan melakukan rekrutmen pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan organisasi (Castetter, 1996). (Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela, 2016)

Sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Andrew E. Sikula (1981;145) mengemukakan bahwa: “Perencanaan sumber daya manusia atau perencanaan tenaga kerja didefinisikan sebagai proses menentukan kebutuhan tenaga kerja dan berarti mempertemukan kebutuhan tersebut agar pelaksanaannya berinteraksi dengan rencana organisasi”. (Haekal, 2019)

Definisi mengenai Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 adalah “Sebuah perusahaan yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu”. (Sanjaya & Nuratama, 2021)

### **Hasil Kegiatan Kunjungan Industri**

Hasil kunjungan UMKM Hana Ramen pada aspek Manajemen Keuangan. Hana Ramen menjual berbagai kuliner Jepang seperti ramen, sushi, bento, yakisoba, yakimeshi, mie *hot plate*, berbagai jenis jus dan camilan lainnya. Salah satu menu *best seller* di Hana Ramen merupakan mie ramen. Hana Ramen menyediakan mie ramen dengan berbagai macam varian topping. Harga ramen yang ditawarkan bervariasi mulai dari harga Rp. 13.000,- sampai Rp. 35.000,- tergantung pada topping. Sedangkan harga untuk menu lainnya mulai dari harga Rp. 8.000,- sampai Rp. 30.000,-. UMKM Hana Ramen menggunakan sistem

pencatatan keuangan dengan kasir pintar sehingga setiap penjualan otomatis tercatat pada data penjualan yang ada.

Sistem pembayaran yang tersedia di Hana Ramen tidak hanya menggunakan pembayaran secara *cash* tetapi bisa menggunakan Dana, Gopay, dan Shopeepay. Dengan banyaknya metode pembayaran yang tersedia dapat memudahkan konsumen dalam bertransaksi. Kualitas makanan pada Hana Ramen dibuat secara higienis dengan menggunakan bahan yang berkualitas dan *fresh* sehingga memiliki cita rasa yang lezat dan kualitas yang terjaga.

Strategi pemasaran yang digunakan Hana Ramen menggunakan berbagai *platform* sosial media seperti Instagram, WhatsApp, dan Facebook yang rutin menggunggah berbagai penawaran dan promosi. Selain pemesanan secara *offline* Hana Ramen juga dapat menerima pemesanan secara *online* yang tersedia pada Gofood, Grabfood, dan Shopeefood yang dapat mempermudah konsumen dalam melakukan pembelian.

### Pembahasan

Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan. walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang berlebih, tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan atau usaha tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Tuntutan perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang selalu berubah. (Suhaila et al., 2021)

Rekrutmen merupakan proses menarik, mengundang dan menemukan calon tenaga kerja yang dianggap potensial untuk menduduki jabatan tertentu dalam organisasi. (Saihudin, 2019).

Rekrutmen yang digunakan pada usaha Hana Ramen menggunakan metode social media rekrutmen yaitu perekrutan menggunakan *platform* sosial media seperti Facebook, Instagram, dan WhatsApp selain menggunakan metode sosial media mereka juga menggunakan metode informal melalui mulut ke mulut. Berikut Profil UMKM Hana Ramen.



**Gambar 1. Penggunaan Facebook Sebagai Media Sosial Rekrutmen**  
Sumber: Akun Facebook Hana Ramen, (2023)



**Gambar 2. Penggunaan Instagram Sebagai Media Sosial Rekrutmen**  
**Sumber: Akun Instagram Hana Ramen, (2023)**



**Gambar 3. Penggunaan WhatsApp Sebagai Media Sosial Rekrutmen**  
**Sumber: Akun WhatsApp Hana Ramen, (2023)**

Jumlah karyawan yang bekerja di Hana Ramen berjumlah 3 orang karyawan yang terdiri dari kasir dan cheff. Untuk persyaratan bekerja di Hana Ramen tidak membutuhkan syarat yang spesifik hanya membutuhkan KTP sebagai syarat dan rekrutmen dilakukan dengan dilakukan proses wawancara.

Sumber daya manusia adalah asset dalam sebuah usaha bukan hanya sebagai tenaga kerja, sumber daya manusia adalah keunggulan competitive yang harus dimiliki industri untuk kedepannya. Diperlukan ilmu pengetahuan dan teknologi, hanya perusahaan yang mempunyai SDM berkualitas yang akan mampu beradaptasi, bersaing dan sustainable. Meskipun karyawan pada Hana Ramen hanya terdiri dari tiga orang tetapi karyawan yang bekerja mempunyai kualitas kerja yang baik. (Dwi Vita Lestari Soehardi , Muhammad Asir , I Putu Agus Adnyana , Mukhtadi , Marno Wance , Fajar Satria , Ervina Maulida , Ratih Pratiwi , Chandra Fitra Arifianto , Dewi Kurniawati , Adi, 2021)

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam artikel ini maka dapat disimpulkan bahwa hasil observasi dapat disimpulkan bahwa Hana Ramen merupakan UMKM yang bergerak pada bidang kuliner yang berada di daerah Karawang, proses rekrutmen karyawan pada UMKM Hana Ramen menggunakan sistem sosial media rekrutmen melalui *platform* media sosial facebook, instagram, dan WhatsApp serta menggunakan metode informal melalui mulut ke mulut, dan dengan merekrut sumber daya manusia yang berkualitas akan berdampak baik pada kesuksesan merek dagang, kemampuan bersaing, dan keberlangsungan suatu usaha.

## SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam artikel ini, maka untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada UMKM Hana Ramen diberikan saran untuk kemajuan usaha untuk buatlah persyaratan umum dan kualifikasi yang lebih detail agar dalam perekrutan dapat menghasilkan karyawan dengan kualitas yang baik, dan lakukan proses seleksi dengan lebih selektif agar dapat menghasilkan karyawan yang berkualitas.

## Referensi

- Arfin, A. L. (2022). Peran Departemen Sumber Daya Manusia dalam Perencanaan, Rekrutmen Dan Seleksi Untuk Mendapatkan SDM Unggul. *Efektor*, 9(2), 272–285. <https://doi.org/10.29407/e.v9i2.17651>
- Dwi Vita Lestari Soehardi , Muhammad Asir , I Putu Agus Adnyana , Mukhtadi , Marno Wance , Fajar Satria , Ervina Maulida , Ratih Pratiwi , Chandra Fitra Arifianto , Dewi Kurniawati , Adi, R. A. L. (2021). *MSDM: Mencapai Kinerja Optimal*. [https://www.google.co.id/books/edition/MSDM\\_Mencapai\\_Kinerja\\_Optimal/X9VDEAA\\_AQBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/MSDM_Mencapai_Kinerja_Optimal/X9VDEAA_AQBAJ?hl=en&gbpv=0)
- Haekal, T. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (pp. v–196).
- Prof. Dr. Lijan Poltak Sinambela. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/\\_AUIEAAA\\_QBAJ?hl=en&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/_AUIEAAA_QBAJ?hl=en&gbpv=0)
- Ramada, A. C., & Sandi, S. P. H. (2023). Penerapan Standar Operasional Prosedur (Sop) Pada Umkm Peci Anyaman Bambu Di Desa Kertaraharja. *Abdima Jurnal ...*, 2(1), 3482–3488. <https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/AJPM/article/download/4089/2838>
- Regi, M., Razaqa, R., Haryanti, P., Studi, P., Jepang, S., Budaya, F. I., & Indonesia, U. K. (n.d.). *Ramen dan presentasi identitas budaya jepang. 2000*, 117–124.
- Sanjaya, P., & Nuratama, P. (2021). Tata Kelola Manajemen & Keuangan Usaha Mikro Kecil Menengah. In *Penerbit CV. Cahaya Bintang Cemerlang*.
- Suhaila, S., Suryani, W., & Pribadi, T. (2021). Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(2), 153–160. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.457>