

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 1, Nomor 5, Juni 2023
 e-ISSN: 2986-6340
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051490>

Proses Rekrutmen dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Bebek Komet

¹Siti Dita Pratiwi, ²Wilda Nur Fatimah, ³Dwi Epty Hidayaty, ⁴Santi Pertiwi Hari Sandi

¹²³⁴Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Email: mn21.sitipratiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id¹,

mn21.wildafatimah@mhs.ubpkarawang.ac.id², dwi.epty@ubpkarawang.ac.id³,

santi.pertiwi@mhs.ubpkarawang.ac.id⁴

Abstrak

Era globalisasi ini sumber daya manusia yang bermutu sangatlah dibutuhkan sebab tolak ukur maju mundurnya sesuatu usaha sangat bergantung pada mutu sumber daya manusia nya. sumber daya ini mendukung organisasi dengan karya, talenta, kreativitas, sumber tenaga yang bermutu ditetapkan system rekrutmen serta training yang baik. Rekrutmen merupakan perjuangan mencari tenaga kerja agar memperoleh calon karyawan sebanyak mungkin, hingga sebagai akibatnya industri mempunyai peluang untuk memastikan calon karyawannya mempunyai standar yang baik dalam perusahaan. Subjek observasi merupakan Kedai Bebek Komet. Metode yang kita pakai adalah deskriptif menggunakan observative. Hasil yang kami miliki berbentuk data berupa bermacam tahapan proses rekrutmen dan pelatihan di Kedai Bebek Komet. Diawali berasal proses penyebaran warta posisi yang diperlukan, proses pemilihan calon karyawan, sampai menggunakan proses training kerja. Tujuan observasi ini merupakan mengevaluasi pengelolaan SDM pada UMKM Bebek Komet tercantum pada rangkaian kegiatan yang diberikan oleh karyawan baru. Berdasarkan hasil wawancara, memberikan suatu atensi yang mengakibatkan mutu pada kinerja karyawan dapat terpenuhi.

Kata Kunci: *Rekrutmen, Training, Kinerja Karyawan, UMKM*

Abstract

In this era of globalization, quality human resources are needed because the benchmark for the success and failure of a business is very dependent on the quality of its human resources. These resources support organizations with work, talent, creativity, quality human resources determined by a good recruitment and training system. Recruitment is a struggle to find workers in order to get as many prospective employees as possible, so that as a result the industry has the opportunity to ensure that prospective employees have good standards within the company. The subject of observation is the Comet Duck Shop. The method we use is descriptive using observative. The results we have are in the form of data in the form of various stages of the recruitment and training process at Kedai Bebek Comet. Starting from the process of disseminating the required position information, the process of selecting prospective employees, to using the job training process. The purpose of this observation is to evaluate HR management at the Bebek Comet MSME listed in the series of activities provided by new employees. Based on the results of the interviews, providing an attention that results in the quality of employee performance can be fulfilled.

Keyword : *Recruitment, Employee performance, MSME*

PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) dari waktu ke waktu menghadapi pertumbuhan yang signifikan. Para pelaku bisnisnya pula membentuk bermacam tipe, produk dan jasa yang bermacam-macam. perjuangan mikro, kecil dan menengah pula jadi salah

satu terobosan buat tingkatkan perekonomian warga pada menggapai kesejahteraan hidup yang mencukupi. diharapkan pelaku UMKM mampu mengurangi pengangguran di tengah-tengah persaingan ekonomi global.

SDM mempunyai kedudukan berarti pada sebuah organisasi. sumber daya manusia dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam sesuatu perusahaan. Pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah, ditimbulkan manusia adalah faktor yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lain. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia yaitu membangun karyawan yang sesuai untuk dipekerjakan serta ditempatkan diposisi yang cocok dengan kompetensi yang dipunyai. sumber daya manusia yang bermutu bisa menolong usaha pada menggapai tujuan-tujuan perusahaan. Pencapaian tadi diawali menggunakan terdapatnya perekrutan sumber daya manusia itu sendiri. (Poernomo et angkatan laut (AL), 2019)

Keahlian hanya bisa diperoleh bagi yang memiliki bekal pembelajaran, training serta pengalaman yang mencukupi untuk melakukan tugas serta bertanggung jawab atas apa yang di tugaskan. jika karyawan tidak mempunyai mutu yg baik sampai dapat pengaruhi kinerja yang dihasilkan dan menjadikan pada usaha. Rekrutmen merupakan sesuatu keputusan perencanaan SDM mengenai jumlah karyawan yang diperlukan, kapan dibutuhkan, serta kriteria apa saja yang diperlukan pada sesuatu organisasi. (Reni Hindriari, 2018).

Recruitmen artinya sesuatu usaha yang dicoba pihak industri pada pencarian tenaga kerja supaya memperoleh karyawan sehingga industri mempunyai peluang dalam memastikan opsi kepada calon rekrutmen yang mempunyai standar kualifikasi dengan kriteria yang cocok yang sesuai dengan industri yang berkaitan. Berikutnya pelatihan yang sudah dirancang untuk menaikkan keahlian, pengetahuan serta kemampuan dari karyawan. Lewat training para karyawan menjadi lebih terampil dan lebih produktif, adapun manfaat tersebut dapat di pertimbangkan jika waktu para karyawan sedang dilatih dengan pelatihan yang diberikan oleh industri dapat memunculkan keahlian yang kompeten pada karyawannya.

UMKM Bebek Komet merupakan salah satu dari bagian kegiatan pelaku usaha kecil yang terletak di Kota Karawang. Berawal asal 10 Februari 2019 dengan nama Toriniku Dimsun namun sepanjang berjalannya ketika ditukar jadi Bebek Komet. Masuknya tahun 2022, tepatnya pada bertepatan di 17 Juni, Pak Eman serta rekan yang lain mengganti nama usaha jadi Kedai Bebek Komet. Kedai Bebek Komet memberikan bermacam olahan bebek. Terletak pada Perumahan Gading elok 1 Karawang, beroperasi di hari Senin hingga Jumat di jam 11 siang hingga 9 malam. kemudian, di hari Sabtu serta Pekan, dari jam 11 siang sampai jam 10 malam.

Berdasarkan observasi diketahui bahwa dalam perekrutan dan SDM merupakan hal yang sangat penting yang harus dilaksanakan oleh UMKM Bebek Komet sehingga dengan terdapatnya proses rekrutmen serta training diharapkan UMKM Bebek Komet memperoleh pegawai yang berkualitas yang cocok menggunakan kriteria yang sudah di tetapkan owner usaha. Adapun rumusan permasalahan pada observasi ini ialah Bagaimana Proses Rekrutmen dan pelatihan pada UMKM Bebek Komet? Selanjutnya hendak dipaparkan terpaut dengan kajian literatur yang diiringi menggunakan uraian terpaut menggunakan norma, hasil observasi dan ulasan, dan simpulan.

Hasil observasi bertujuan mengevaluasi pengelolaan sumber daya manusia di Kedai Bebek Komet tercantum pada sebagian rangkaian proses rekrutmen, pembinaan yang diberikan oleh owner usaha dalam tingkatkan kinerja karyawan. Penerapan rekrutmen tenaga kerja bertujuan usaha mampu mendapatkan karyawan yang bermutu dan bias membantu dalam mencapai tujuan usaha tersebut. (Repis Kayanti). Rekrutmen artinya perjuangan mencari dan pengaruhi suatu kandidat atau calon karyawan supaya ingin melamar pada lowongan pekerjaan di suatu industri. Rekrutmen pada dasarnya pemilihan pada tenaga kerja

untuk mengisi pekerjaan yang kosong disuatu indutsri, untuk itu terdapat dua sumber energi kerja yaitu yng berasal dari luar dan dari dalam oraganisasi. (2009: 40)

Metode dalam menaikkan kemampuan yang dimiliki karyawan di bidang industri, untuk itu diadakannya suatu training yang di terapkan dan dibuat dengan kebutuhan dari perusahaan tersebut.(Denny Triasmoko Moch, Djudi Mukzam, Gunawan Eko Nurtjahjono, 2014). Jadi program tersebut sangatlah mendukung bagi karyawan untuk menaikkan skill di suaru industri.

Training ini dibuat supaya calon karyawan dapat melaksanakan tugas-tugas baru yang diberikan supaya menaiakkan penerapan pada tugas saat ini atau dimasa yang akan datang sebaliknya tujuan pembinaan bagi Simamora(1999) ialah: Membetulkan kinerja, dan kemampuan setiap karyawan yang menggunakan kemajuan teknologi sehingga waktu saat karyawan baru di latih dapat berkurang sebagai kompeten pada pekerjaan, membongkar kasus operasional, Mempersiapkan promosi, Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi serta Penuhi apa yang dibutuhkan dalam perkembangan individu.

Kinerja karyawan merupakan suatu yang begitu berarti dalam upaya menggapai suatu tujuan. Kinerja yang baik mempunyai makna terbetuknya sesuatu kenaikan daya guna,efisiensi, ataupun mutu yang sangat baik dapat menyelesaikan suatu tugas yang diberikan pada seseorang di suatu industry di suatu industry juga di organisasi. (Nur Khojin, suci Nur Utami, 2020). Bagi statment asal Mangkunegara(2016) secara mutu dan tujuan yang didapat seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang diamanahkan dan diberikan kepadanya.

Kasmir dalam(Sutrisno, 2021) mengatakan“ kinerja ialah yang akan terjadi kerja serta prilaku kerja yg telah dicapai pada menuntaskan tugas- tugas serta tanggung jawab yang diberikan dalam sesuatu priode eksklusif.” Bagi(Kasmir 2018: 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja yg telah dicapai pada periode eksklusif. Berikutnya(Pianda 2018) berkata kinerja artinya prestasi ataupun hasil kerja.

Kinerja merupakan akibat kerja yang telah dicapai seorang bersumber di mutu, kuantitas, ketepatan saat, serta semangat kolaborasi.(Sumiati dan Purbasari 2019: 212). Kinerja karyawan artinya prestasi yang baik dan bermutu dan cocok dengan tanggung jawab serta peran kinerja karyawan bisa dipandang lewat pertumbuhan motivasi dan skill yang ada pada diri seseorang, biasanya kinerja karyawan berfungsi sangat berarti untuk perusahaan tidak ada kinerja karyawan industri tidak bisa berjalan dengan baik, kinerja karyawan hendak memastikan berhasil ataupun tidaknya mutu pertumbuhan usaha.(Wahyuni et. 2021)

METODE

Jenis observasi yang dipergunakan merupakan deskriptif menggunakan observatif melalui sebagian analisa dari kajian pustaka. Data yang kami dapatkan yaitu berbentuk isu utama dan sekunder. info utama berisi sebuah kalimat ataupun mampu mendefinisikan selaku info bukan nomor , namun diangkakan, contohnya; tipe kelamin, status, dan sebagainya. Pengumpulan isu utama dicoba secara wawancara. Wawancara merupakan sesuatu komunikasi lisan dengan tujuan memperoleh data dari satu pihak).(Dokter. R. A. Fadhallah, 2021).Wawancara akan dimulai pada Kedai Bebek Komet bersamaan di Perumahan Gading elok 1 Karawang, di hari Pekan, bertepatan pada 12 Maret 2023, jam 11:35 WIB. waktu sebelum wawancara dimulai, kami sudah menyiapkan 1 sampai 10 kurang lebih pertanyaan dengan tema“ Proses Rekrutmen serta pelatihan” di bertepatan di 11 Maret 2023. Proses wawancara berawal menggunakan bertemunya Bu Dewi Antika selaku perwakilan Kedai Bebek Komet, kami melakanakan diskusi terlebih dahulu sebagai bentuk pengenalan, apa saja yang hendak dibahas kembali kemudian bersinambung pada tahap proses wawancara. pada bertepatan di 01 April 2023, kami mengakhiri observasi kami menggunakan mendokumentasikan dengan

difoto bersama, dan mengucapkan tanda terima kasih kepada semua yang sudah ikut terlibat dan sudah berpartisipasi dalam yang akan terjadi riset kami, sebagai akibatnya mampu merampungkan postingan yg bertajuk “Proses Rekrutmen serta pelatihan dalam Tingkatkan Kinerja Karyawan pada UMKM Bebek Komet“

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil kunjungan industri

Dasar Observasi kami merupakan mengevaluasi sistem manajemen kinerja yang diterapkan di Kedai Bebek Komet. Kedai Bebek Komet menfokuskan pada melayani pelanggan, sehingga dapat mengutamakan sifat karakter dan attitude di karyawan standar kerja selaku pelayan ada sebagian penanda dalam menunjukkan pelayanan terbaik, antara lain mencakup bagaimana ia menyambut pembeli, memusatkan serta mempersilahkan pembeli buat duduk, kegiatan mengasih buku hidangan dan mencatat pesanan, menyiapkan santapan makanan dan minuman yang diorder pembeli, pelayan mengulang pesanan Kembali kepada pembeli terkait pemesanan(repeat to order), pelayan membantu pembeli buat melaksanakan pembayaran, pelayan mengantarkan perkataan“ terimakasih”, serta terakhir mensterilkan serta merapikan meja-meja dan alat-alat perlengkapan yang dipergunakan pembeli.

Hal ini jadi penanda pada merekrut karyawan pada bagian pelayan. dalam merancang SDM, kedai bebek komet terdapat sebagian mekanisme merupakan, dalam penyebaran data menimpa lowongan kerja dilampirkan kualifikasi yang di inginkan. kemudian pada proses interview kerja, Pak Eman menjelaskan SOP, jam kerja, cuti kerja, libur, dan pendapatan/gaji dan metode menggunakan pakaian yang sopan buat laki-laki ataupun wanita. sesudah dari proses wawancara serta jika karyawan tersebut cocok dengan Kedai Bebek Komet.

mengenai pengawasan misalkan pada bagian karyawan. Pak Eman hendak mengecek apakah karyawan sudah mengisi stock bahan bumbu dapur. Pak Eman pula berfungsi dalam pergudangan, sebagai akibatnya apabila terdapat laporan out of stock penting buat karyawan buat memberi memahami pada beliau. Selaku bagian berarti pada logistik serta manajemen rantai pasokan, kebutuhan yang kurang di Gudang menunjukkan reaksi baik terhadap kenaikan kebutuhan.

Bukan hanya persediaan barang saja, Pak Eman pula menjaga kebersihan pada melaksanakan pekerjaannya. dalam menanggulangi kecacatan kerja, Pak Eman hendak memberikan Pesan Peringatan Kerja sampai pesan ke 3. umumnya Pesan warning Kerja berisikan konsekuensinya, maka akan sulit sekali jika di berikan berulang-ulang. Berikutnya, pada penggaran industri tepat nya di pendapatan/gaji, nominal yang di berikan ke karyawan nya beda-beda bersumber pada tingkatan kesusahan pekerjaan.

Di bagian training Pak Eman hendak menagani langsung new recruitment tadi cocok dengan kemampuan dan kebutuhan usahanya. pemberian pembinaan yang dilakukan Kedai Bebek Komet dilakukan trainer yang profesional yg dihadirkan sang Pak Eman asal kelas memasaknya. Hal ini juga di sebut selaku intergenerational learning process.

Tabel 1. Hasil Kunjungan Umkm pada Kedai Bebek Komet

| NO | NAMA UMKM | HASIL WAWANCARA |
|----|------------------------|--|
| 1. | UMKM Kedai Bebek Komet | <u>Sejarah Usaha</u> ✓ Memulai usaha sejak tahun 2019, Kedai ini bermula dengan nama Toriniku Dimsum,Lalu pada tahun 2022,mengembangkan usahanya dengan menambah produk baru dan mengganti nama menjadi Kedai Bebek Komet.Usaha |

| | | |
|--|--|--|
| | | <p>ini merupakan usaha milik keluarga yang dikelola sendiri oleh suami istri .</p> <p><u>Jadwal Beroperasi</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Waktu Penjualan hari senin- minggu dimulai pukul 11 Siang hingga jam 10 malam. <p><u>Manajemen kinerja SDM</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Recruitmen sesuai dengan keahlian dan kebutuhan karyawan ✓ Pelatihan (Masak) pada karyawan baru sebelum masuk bekerja <p><u>Peluang dan kendala</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adanya kelas pelatihan pada pengusaha baru yang akan memulai usaha tersebut . ✓ Terdapat beberapa kendala seperti kurangnya fasilitas infrastruktur kanopi warung usaha, keterbatasan pendapatan / modal yang berimbas pada minimnya upaya perekrutan karyawan untuk membantu pelayanan usaha. |
|--|--|--|

Sumber : Hasil observasi 2023

Pembahasan

Kedai Bebek Komet sudah berjalan selama 5 tahun, pastinya memiliki peluang dan juga tantangan. perjalanan tersebut yang menghasilkan usaha semakin berkembang dan juga banyak melakukan evaluasi pada setiap rencana yang mereka lakukan di Kedai Bebek Komet. Beberapa persetujuan dalam tahap rekrutmen serta training yang di hadapi UMKM Bebek Komet ialah

- 1) Proses rekrutmen yang cukup usang karena tidak hanya menilai dari kemampuan di posisi tadi atau pengalaman. tetapi pula dari etika, domisili rumah dan juga cara mereka berkomunikasi. karena kualifikasi itu juga di rasa penting dan berpengaruh jalannya perjuangan.
- 2) Proses pelatihan, yang wajib memanggil trainer (mengolah) asal luar, yang menyebabkan sebagian kas pada perjuangan pada gunakan buat pemberian upah trainer

Solusi

- 1) Pilih calon karyawan yang memenuhi sebagian besar kualifikasi serta memiliki soft skill ketika bekerja, mereka bisa mengasah keterampilan spesifik terkait pekerjaan
- 2) Pemilik usaha harus lebih aktif buat mencari kegiatan webinar pembelajaran khususnya di training mengolah, serta menambah pengetahuan memasak, sehingga kedepannya owner sendiri yang akan menyampaikan training pada karyawannya, sehingga bisa mengurangi pengeluaran kas untuk biaya trainer.

KESIMPULAN

Hasil dari observasi yang kami lakukan bisa kita simpulkan bahwasannya Kedai Bebek Komet sudah melakukan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan sebagai berikut :

- 1) strategi manajemen rekrutmen pada Kedai Bebek Komet yang pada atur sendiri oleh pemilik, penempatan posisi kerja karyawan SDM mempertimbangkan keahlian, keterampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan.
- 2) Pencapaian peningkatkan kinerja menggunakan berbagai potensi karyawan melalui proses pendidikan, pelatihan sistem manajemen penilaian kinerja dilakukan secara bulanan

bertujuan membangun budaya kinerja untuk menaikkan performansi.

Dari hasil observasi saran kami yaitu adanya peningkatan juga pelatihan karyawan disuatu perusahaan supaya memiliki kemampuan serta pengetahuan yang luas, dan dengan adanya training ini dapat meningkatkan kemampuan dan juga skill pada karyawan tersebut.dengan melihat dan memperhatikan proses rekrutmen yang baik maka dapat menaikkan kinerja karyawan.

Referensi

- Liana, Y. (2021). *Pada Hotel Aria Gajayana*. 18(2), 518–523.
- Poernomo, H., Majapahit, U. I., & Majapahit, U. I. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pt . Telkom Indonesia , Tbk CABANG*. 2(1), 87–101.
- Terhadap, D. A. N., Karyawan, K., & Pt, P. (2022). *Pengaruh Pengembangan Karir Strategi Rekrutmen Seleksi*. 2(3), 107–118.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Boga Lestari Sentosa. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1), 31-54.
- Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (SAMI). *Jurnal Ilmiah DinamikaEkonomi Bisnis*, 42-55.
- Fauzi, A., & Nugroho A., R. H. (2020). *Manajemen Kinerja*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Lu ZHEN, H. L. (2022). A Literature Review of Smart Warehouse Operations Management. *Journal of Economics & Businesses*, 31-55.
- Putra, Y. S., Suharti, L., & Sasongko, G. (2022). Developing Innovative Work Behaviour : The Influence of Psychological Empowerment & Intergenerational Learning. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 435-452.
- Ranihusna, D., Ulfa, U. A., & Wulansari, N. A. (2022). Healthcare Personel's Performance : The Role of Job Crafting and Work Engagement. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 415-434.