

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin  
 Volume 1, Nomor 5, Juni 2023  
 e-ISSN: 2986-6340  
 DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051513>

## Penerapan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada UMKM Tree Burger House

<sup>1</sup>Syafira Alaina, <sup>2</sup>Syali Devita Ananda, <sup>3</sup>Dwi Epty Hidayaty, <sup>4</sup>Santi Pertiwi Hari Sandi

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

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

### Abstrak

Pengamatan ini bertujuan untuk mengetahui proses rekrutmen yang dilakukan oleh UMKM Tree Burger House. Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menentukan sesuai atau tidaknya pelamar yang akan di rekrut dalam perusahaan. Sebab sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi atau usaha, sama halnya dengan rekrutmen dan seleksi yang mempunyai peranan penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Adapun metode yang kita gunakan adalah deskriptif dengan observative. Hasil yang kami dapatkan berupa informasi mengenai berbagai tahapan proses rekrutmen dan seleksi pada cabang baru UMKM Tree Burger House. Dimulai dari proses penyebaran info posisi yang dibutuhkan, proses pemilihan calon karyawan, proses seleksi dan sampai dengan proses pelatihan kerja. UMKM Tree Burger House juga memiliki beberapa kriteria untuk dipenuhi oleh calon pelamar. Karena kriteria akan menjadi salah satu pertimbangan pada proses seleksi nanti. Kesimpulan yang dapat kami ambil, bahwa proses rekrutmen adalah proses penting yang akan berpengaruh pada kinerja dan juga harus melewati proses dan tahapan yang cukup serius.

**Kata kunci:** *Rekrutmen, Seleksi karyawan, UMKM*

### Abstract

This observation aims to determine the recruitment process carried out by MSMEs Tree Burger House. Recruitment and selection is a very important process in determining whether or not applicants are recruited in the company. Because human resources have an important role in an organization or business, as well as recruitment and selection which have an important role in achieving the goals of a company. The method we use is descriptive with observative. The results we got were in the form of information about the various stages of the recruitment and selection process at the new MSMEs Tree Burger House branch. Starting from the process of disseminating information on the required position, the process of selecting prospective employees, the selection process and up to the job training process. MSMEs Tree Burger House also has several criteria to be met by prospective applicants. Because the criteria will be one of the considerations in the selection process later. The conclusion we can draw is that the recruitment process is an important process that will affect performance and must also go through quite serious processes and stages.

**Keywords:** *Recruitment, Employee selection, MSMEs.*

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh bentuk struktur atau susunan organisasi yang lengkap, melainkan juga dipengaruhi oleh sumber daya manusia yang ada didalamnya, mencakup kemampuan yang dimiliki para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja yang tinggi bagi perusahaan (Syahputra & Tanjung, 2020)

Pengelolaan sumber daya manusia tidak mudah dikarenakan manusia merupakan unsur yang unik dan memiliki karakteristik yang berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Salah satu tugas dan tanggung jawab manajer sumber daya manusia adalah menemukan karyawan yang cocok untuk dipekerjakan dan ditempatkan diposisi yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tersebut diawali dengan terdapatnya perekrutan sumber energi manusia itu sendiri. (Poernomo et al., 2019)

Rekrutmen pada dasarnya dilakukan untuk mengisi kebutuhan tenaga kerja yang kosong untuk dipekerjakan di perusahaan melalui sistem dan prosedur dari rekrutmen yang ditentukan perusahaan, sehingga karyawan baru tersebut dapat ditempatkan dengan kebutuhan jabatan yang sudah dianalisis oleh manajemen sumber daya manusia. Pelaksanaan sistem rekrutmen terhadap calon karyawan dimaksudkan industri dapat memperoleh karyawan yang bermutu dan mampu merealisasikan tujuan industri.

Rekrutmen dan seleksi merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menentukan sesuai atau tidaknya pelamar yang akan di rekrut dalam perusahaan. Seleksi sumber daya manusia merupakan tantangan untuk HRD. Proses rekrutmen berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia yang lain, paling utama penilaian kinerja, kompensasi, pelatihan serta pengembangan, dan ikatan karyawan. (Jamsostek et al., 2017) Perkembangan dan pertumbuhan suatu perusahaan memerlukan tersedianya sumber daya manusia yang dapat dipercaya. Untuk menjamin peningkatan kualitas sumber daya manusia. (Asriah et al., 2023)

UMKM Tree Burger House adalah salah satu dari bagian kegiatan pelaku usaha kecil yang berada di Kota Karawang. Tree Burger House berfokus pada usaha bidang kuliner yang menyajikan burger khas rumahan, yang kebanyakan burger di Kota Karawang adalah burger cepat saji. Usaha ini didirikan sejak 6 tahun lalu, tepatnya pada tahun 2018 setelah owner dari Tree Burger House ini menyelesaikan studinya di salah satu kampus di Jakarta. Tree Burger House ini beralamat di Jl. Jakarta No.7, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Jawa Barat. Menu yang ditawarkan oleh usaha ini sangat menarik pengunjung, khususnya pencinta burger. Harga di Tree Burger House ini sesuai dengan kualitas dan rasa yang mereka berikan, dan cukup terjangkau oleh kalangan pelajar.

Seiring berkembangnya UMKM Tree Burger House, pada tahun 2023 mereka akan membuka cabang baru yang diperkirakan akan jauh lebih besar dari cabang sebelumnya. Maka dari itu Tree Burger House akan membuka lowongan kerja untuk banyak posisi. Seperti barista, cook, cook helper, kasir, pelayan, kepala cabang. Pada posisi ini ditawarkan waktu kerja part time dan full time.

Berdasarkan observasi awal diketahui bahwa dalam merekrut dan menyeleksi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk membuka cabang baru yang dilaksanakan oleh UMKM Tree Burger House sehingga dengan adanya proses rekrutmen dan seleksi diharapkan UMKM Tree Burger House mendapatkan pegawai yang berkualitas yang sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh Owner UMKM Tree Burger House.

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Bagaimana Penerapan dalam Proses Rekrutmen dan seleksi pada UMKM Tree Burger House ? Berikutnya akan dijelaskan terkait dengan kajian literatur yang diikuti dengan penjelasan terkait dengan metode, hasil penelitian dan pembahasan, serta simpulan.

Hasil pengamatan ini untuk mengetahui penerapan proses rekrutmen dan seleksi pada Tree Burger House termasuk pada beberapa rangkaian kegiatan yang diberikan oleh owner untuk memenuhi kriteria diantaranya, pemberian pelatihan, motivasi kerja, kompensasi.

Menurut Mila Badriyah (2015:88) rekrutmen merupakan proses memperoleh beberapa calon tenaga kerja yang bermutu buat jabatan/ pekerjaan utama dilingkungan industri dalam rangka menerima seseorang dalam industri.

Rekrutmen sesuatu aktivitas pemilihan serta penentuan pelamar yang diterima ataupun ditolak buat jadi karyawan industri. Malayu S. P Hasibuan( 2013: 47) Sebaliknya bagi Siagian( 2014: 131) pilih ialah serangkaian langkah khusus buat memastikan pelamar mana yang hendak diterima danpelamar mana yang hendak ditolak. Proses pilih diawali dari penerimaan lamaran serta berakhir dengan keputusan terhadap lamaran tersebut.

Menurut Mardianto (2014:41) indikator proses rekrutmen terdiri dari:

- 1) Dasar Penarikan, yang harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatantersebut
- 2) Sumber-Sumber Penarikan, dibutuhkan untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan spesifikasi yang dibutuhkan, sumber dilakukan secara internal maupun eksternal
- 3) Metode Penarikan, sangat berpengaruh besar untuk mendapatkan banyaknya lamaran dari calon karyawan yang sesuai untuk perusahaan

Indikator seleksi karyawan menurut Malayu S. P Hasibuan ( 2013: 54- 56) terdiri dari: Usia, wajib memperoleh atensi sebab hendak pengaruhi keadaan raga, mental, keahlian kerja, serta tanggung jawab seorang. Kemampuan, digolongkan jadi 3 berbagai, ialah: technical skill( kemampuan yang dipunyai oleh pegawai), human skill( kemampuan yang dipunyai oleh sub pimpinan), conceptual skill( kemampuan yang dipunyai oleh pucuk pimpinan). Kesehatan raga, berarti buat menduduki sesuatu jabatan. Tidak bisa jadi seorang bisa menuntaskan tugas- tugasnya bila kerap sakit. Pembelajaran, ialah sesuatu penanda yang mencerminkan keahlian seorang buat bisa menuntaskan sesuatu pekerjaan. Dengan latar balik pembelajaran pula seorang hendak dikira sanggup menduduki sesuatu jabatan tertentu. Tipe Kelamin, wajib dicermati bersumber pada watak pekerjaan, waktu mengerjakan, serta peraturan perburuhan. Tampang( physical appearance) merupakan totalitas penampilan serta kerapihan diri seorang yang nampak dari luar. Tampang hanya kualifikasi bonus. Maksudnya buat jabatan tertentu tampang hendak ikut menolong keberhasilan seorang dalam melakukan tugasnya. Bakat (mental aptitude) butuh menemukan atensi, sebab orang yang berbakat lebih cepat tumbuh serta mudah menangkap pengarahannya yang diberikan. Umumnya orang yang berbakat lebih kreatif meningkatkan dirinya serta Pengalaman Kerja, hendaknya jadi pertimbangan dalam pilih.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan observative. Metode penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2018, hlm. 86) merupakan sesuatu riset yang dicoba untuk mengenali nilai variabel mandiri, baik satu variabel ataupun lebih( independen) tanpa membuat perbandingan ataupun menghubungkan dengan variabel lain. Observasi merupakan proses pemerolehan informasi dari tangan awal, dengan metode melaksanakan pengamatan orang dan posisi dikerjakannya riset( Creswell). Peneliatian ini berlangsung pada tanggal 17 Maret 2023 yang berlokasi di Jl. Jakarta No.7, Karangpawitan, Kec. Karawang Barat, Jawa Barat (Kedai Tree Burger House). Sasaran pada penelitian ini adalah owner dari Tree Burger House itu sendiri, yang kita temui langsung dan melakukan wawancara bersama beliau.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil Kunjungan Industry**

Tree Burger House berdiri pada tahun 2018 dan sudah beroperasi selama 5 tahun. Usaha ini berfokus pada bidang kuliner, khususnya burger. Burger pada Tree Burger House ini dibuat dengan teknik rumahan atau biasa disebut homemade. Pemilik dari Tree Burger House ini bernama ka Rafi yang memiliki ide untuk usaha Tree Burger House ini pada saat beliau masih duduk di bangku kuliah. Terealisasikan pada saat lulus, dan berhasil mengembangkan usaha ini. Di tahun 2023 ini ka Rafi dan tim akan membuka cabang baru.

Cabang baru untuk Tree Burger House ini akan jauh lebih besar dari cabang sebelumnya, dan membutuhkan lebih banyak pegawai. Pada observasi ini kami berhasil mendapat informasi tentang proses rekrutmen yang di lakukan untuk mendapatkan pegawai baru. Karena menurut kami sebagai peneliti proses rekrutmen adalah proses yang sangat penting untuk kelancaran suatu usaha. Adapun beberapa tahapan proses perekrutan di UMKM Tree Burger House.

Tabel 1. Proses Rekrutmen dan seleksi UMKM Tree Burger House.

<b>Tahap</b>	<b>Kegiatan</b>	<b>Media</b>
<b>Tahap 1</b>	Publikasi Lowongan Kerja	Sosial Media
<b>Tahap 2</b>	Seleksi Adminstratif	Seleksi Awal
<b>Tahap 3</b>	Pengiriman surat panggilan	Email/Whatsapp
<b>Tahap 4</b>	Pelaksanaan Seleksi (Tes Matematika, Pengetahuan Umum )	Website
<b>Tahap 5</b>	Pelaksanaan Wawancara User	Tatap Muka
<b>Tahap 6</b>	Perjanjian Kontrak	Tatap Muka
<b>Tahap 7</b>	Training	Tatap Muka
<b>Tahap 8</b>	Mulai Bekerja	Tatap Muka

Sumber : peneliti 2023

Berdasarkan table diatas berikut penjelasan masing – masing tahapan, antara lain :

- 1) Publikasi Lowongan Kerja  
Informasi lowongan kerja pada Instagram Tree Burger House @Tree.Burgerhouse dengan cara mengklik registrasi pada highlight.
- 2) Seleksi Admistrasi.  
Persyaratan administratif meliputi: peryaratan usia dan pendidikan, dan pengalaman kerja
- 3) Panggilan Surat Panggilan.  
Dilakukan panggilan test kandidat untuk tahap selanjutnya melalui Email atau Whatsapp.
- 4) Pelaksanaan Seleksi  
Dilakukan sehari setelah dilakukannya surat panggilan dan diawasi oleh pihak rekrutmen dan menggunakan system gugur.
- 5) Pelaksanaan wawancara user  
Melalui wawancara secara langsung dengan calon kandidat, dimana tahap ini menggunakan system gugur. Penilaian tahap ini dilihat dari Kemampuan berkomunikasi, berpenampilan menari, mau belajar dan tipikal orang yang bekerja keras.
- 6) Perjanjian Kontrak  
Menjelaskan system kerja, jam kerja, untuk full time dan part time, serta tunjangan dan gaji yang didapat.
- 7) Training  
Pelatihan khusus pada posisi yang ditentukan oleh pihak Tree Burger House.
- 8) Mulai Bekerja  
Lolos dari semua tahapan dan bergabung dengan Tree Burger House.

## **Pembahasan**

Pada pembahasan ini penulis akan menjabarkan beberapa masalah yang dihadapi oleh UMKM Tree Burger House pada proses rekrutmen. Di dalam setiap usaha pastinya memiliki

peluang dan juga tantangan. Perjalanan tersebutlah yang membuat usaha semakin berkembang dan juga banyak melakukan evaluasi pada setiap agenda yang mereka lakukan. Beberapa permasalahan dalam tahap rekrutmen yang dihadapi UMKM Tree Burger House adalah

- 1) Penyebaran lowongan kerja yang terbatas, karena sejauh ini mereka hanya mengandalkan Instagram. Mungkin followers Tree Burger House tergolong pelajar atau orang kantoran yang sudah memiliki pekerjaan.
- 2) Proses seleksi atau pertimbangan yang cukup lama karena Tree Burger House tidak hanya menilai dari kemampuan pada posisi tersebut atau pengalaman. Tetapi juga dari etika, domisili rumah dan juga cara mereka berkomunikasi. Karena kualifikasi itu juga di rasa penting dan mempengaruhi jalannya usaha.
- 3) Proses training, khususnya untuk posisi memasak. Pada posisi ini pasti memiliki waktu lebih dari waktu yang sudah ditentukan, sehingga mengakibatkan ketidak efisienan waktu.

Solusi dari kami sebagai peneliti, sebaiknya owner,

- 1) Menambah relasi. Dengan itu bisa melakukan penyebaran lowongan kerja dari mulut ke mulut. Lalu juga bisa menggunakan website atau jasa lowongan kerja. Seperti di jobstreet.
- 2) Pertimbangan ini pasti tidak 100% sesuai harapan, karena pasti kriteria yang kita inginkan tidak bisa sepenuhnya terealisasi. Sebaiknya owner bisa memilih yang sangat mendekati kriteria dan memberikan kontrak yang tidak terlalu panjang terlebih dahulu.
- 3) Pastinya owner harus menambah estimasi waktu training untuk posisi masak. Atau membuat tahapan khusus pada proses yang dirasa tidak mudah, jadi membuat kurun waktu yang panjang agar pemasak lebih ahli dalam bidang tersebut. Contohnya, pada tahap 1 dilakukan dalam waktu 3-5 hari untuk pengolahan daging. Lalu di tahap 2 dalam waktu 7 hari harus sudah menguasai proses awal hingga akhir pembuatan burger.

## KESIMPULAN

Kesimpulan hasil observasi ini adalah kita khususnya sebagai penulis dan mahasiswa Manajemen Sumber Daya Manusia mengerti bahwa pentingnya proses rekrutmen. Karena proses ini akan memberikan dampak panjang untuk kelancaran usaha tersebut. Kemampuan pada setiap pelamar harus sangat di pertimbangkan agar tidak menghambat pekerjaan yang sudah diberikan tanggung jawabnya kepada mereka. Tidak hanya itu, kita juga harus banyak mempertimbangkan hal-hal di luar kemampuan diri, yang bisa kita dapat atau tangkap pada saat proses wawancara. Kita juga harus mampu memberikan tekanan transparan agar pada saat proses training mereka mampu mengeluarkan segala kemampuan mereka dan tidak memberi dampak pada efisiensi waktu. Disarankan bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel-variabel lain yang menjadi pengahambat dalam penelitian Proses rekrutmen dan seleksi.

## Referensi

- Asriah, A., Fauzy, S. A., Pertiwi, S., Sandi, H., & Hidayaty, D. E. (2023). *Pelatihan Karyawan Pada CV. Arsana Sentosa*. 1(5), 83–88.
- Jamsostek, P. T., Pusat, P., & Suparni, E. (2017). *Proses Rekrutmen dan Seleksi Pada*. 1(2), 159–163.
- Poernomo, H., Majapahit, U. I., & Majapahit, U. I. (2019). *Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesi , Tbk CABANG*. 2(1), 87–101.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). *Pengaruh Kompetensi , Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 283–295.
- Asriah, A., Fauzy, S. A., Pertiwi, S., Sandi, H., & Hidayaty, D. E. (2023). *Pelatihan Karyawan Pada CV. Arsana Sentosa*. 1(5), 83–88