

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan berdasarkan penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya terkait dengan rekrutmen karyawan, reputasi UMKM dan daya tarik pelamar terhadap pekerjaan yang ditawarkan oleh UMKM. Kegunaannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini sebagai berikut :

1. Chandra Syatreya Kartika(2014) yang berjudul : Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan pada karyawan pada PT arta boga cemerlang surabaya. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif, dan hasil penelitiannya menunjukkan menunjukkan bahwa proses rekrutmen karyawan pada PT arta boga cemerlang surabaya merekrutmen karyawan melalui dua tahap yaitu eksternal dan internal. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan variabel rekrutmen karyawan. sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu rekrutmen,seleksi dan penempatan karyawan sementara penelitian sekarang menggunakan 1 variabel yaitu teknik rekrutmen karyawan
2. Hanief Lathifah Verrawati (2017) dengan judul : Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT sumber sawit sejahtera di pelalawan. Menggunakan metode kualitatif dan hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan seleksi job description melalui proses eskternal dan internal pada PT sumber sawit sejahtera di pelalawan termasuk dalam kategori baik dalam hal kemampuan menjalankan tugas perusahaan.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan variabel rekrutmen karyawan.

Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 3 yaitu rekrutmen,

seleksi dan penempatan karyawan sementara penelitian sekarang menggunakan 1 variabel yaitu teknik rekrutmen karyawan

3. Raudhatul Jannah (2015) yang berjudul : Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan kerja karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur di Pekanbaru. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kualitatif dan hasil penelitian menunjukkan dalam melaksanakan proses rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan yang jujur dan terbuka agar tidak ada kecemburuan sosial pada karyawan yang dapat mengganggu jalannya fungsi organisasi serta menjadikan karyawan tersebut sebagai aset bukan faktor produksi agar semakin tinggi loyalitas karyawan pada PT Indofood CBP Sukses Makmur di Pekanbaru. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan variabel rekrutmen karyawan.

Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 3 variabel yaitu

rekrutmen, seleksi dan penempatan karyawan sementara penelitian sekarang menggunakan 1 variabel yaitu teknik rekrutmen karyawan

4. William Santosa Halim (2016) dengan judul : “Analisis Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dan hasil penelitian ini bertujuan untuk menganalisa proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu Sama-sama menggunakan variabel rekrutmen

karyawan. Sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan 2 variabel yaitu rekrutmen dan seleksi karyawan sementara penelitian sekarang menggunakan 1 variabel yaitu teknik rekrutmen karyawan

Tabel 2 Penelitian terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Peneliti	Alat analisis	Variabel Penelitian	Hasil Peneliti
1	Chandra Syatreya Kartika(2014)	Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan Karyawan pada PT arta bog a cemerlang surabaya	Analisis deskriptif kuantitatif	Rekrutmen, seleksi, penempatan	Penelitian ini menunjukkan bahwa proses Rekrutmen karyawan pada PT arta bog a Cemerlang surabaya merekrutmen karyawan melalui dua tahap yaitu eksternal dan internal.
2	Hanief Lathifah Verrawati (2017)	Analisis rekrutmen, seleksi dan penempatan Kerja karyawan pada	Analisis deskriptif kualitatif	Rekrutmen, seleksi, penempatan	Secara keseluruhan seleksi job description melalui proses eksternal dan internal pada PT sumber sawit

PT sumber
sawit
sejahtera di
pelalawan

sejahtera
dipelalawan
termasuk dalam
kategori baik
dalam hal
kemampuan
menjalankan tug
as perusahaan

- 3 Raudhat
ul Jannah
(2015)
- Analisis
rekrutmen, s
eleksi
dan penemp
atan
kerja karya
wan pada
PT
indofood
cbpsukses
makmur
di pekanbaru
- Analisis
deskriptif
kualitatif
- Rekrutmen,
seleksi,
penempatan
- Tujuan dalam
penelitian ini me
nunjukan dalam
melaksanakan
proses rekrutme
n,
seleksi dan
penempatan
karyawan yang
jujur dan
terbuka agar
tidak ada
kecemburuan
sosial pada
karyawan yang
dapat menggang
u jalannya
fungsi
organisasi
serta manjadika
n
karyawan terseb

					ut sebagai aset bu kan fakror produksi agar semakain tinggi loyalitas karyawan pada PT Indofood cbpsukses makmur di pekanbaru
4	William Santosa Halim (2016)	“Analisis Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Perusahaan Bihun Cahaya Tiga Tunggal”	Analisis deskriptif kuantitatif	Rekrutmen dan seleksi	Penelitian ini bertujuan meng analisa proses perekrutan dan seleksi sumber daya manusia pada Perusahaan Bihu n Cahaya Tiga Tunggal.

umber : Penelitian Terdahulu

Sumber : Penelitian Terdahulu

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Proses rekrutmen karyawan

A. Definisi Rekrutmen karyawan

Dalam manajemen sumber daya manusia rekrutmen karyawan adalah Suatu aktivitas untuk mencari pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja yang efektif untuk mengembangkan

usaha tersebut. Menurut (Siagian, 2011:100-102) rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin calon-calon pelamar sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi. Penarikan tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menengah, maupun dan panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan melakukan pemilihan tenaga kerja.

B. Proses rekrutmen karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R

Proses perekrutan karyawan yang biasa dilakukan oleh UMKM home industry kerupuk singkong H&R dengan langkah-langkah berikut:

- a. Merencanakan perekrutan untuk Posisi yang diinginkan.
Rencanakan terlebih dahulu posisi-posisi yang diinginkan oleh para pelamar, dan mengetahui siapa saja yang ikut berpartisipasi dalam proses perekrutan karyawan dan menginterview pelamar.
- b. Identifikasi kebutuhan akan suatu posisi
Harus mengetahui keadaan pekerjaan yang perlu adanya bantuankaryawan baru sehingga mereka saling membantu satu sama lain dalam menghendel pekerjaan secara bersama-sama dan sebaiknya dalam mengambil suatu keputusan di bicarakan atau diinformasikan terlebih dahulu kepada karyawan lama sehingga tidak menimbulkan rasa kekesalan antara satu sama lain.
- c. Mempublikasikan lowongan
Mengadakan pertemuan untuk menginformasikan tentang lowongan yang akan dibuka dan untuk mempublikasikan lowongan pekerjaan melalui media sosial seperti : WhatsApp
- d. Review dan cek lamaran yang masuk

Cek lamaran yang masuk secara detail sesuai dengan persyaratan yang sudah ditetapkan bersama dalam pertemuan sebelumnya dengan tujuan penyaringan yang efektif dan efisien.

e. Melakukan *interview*

Menjadwalkan kapan akan dilaksanakan *interview* untuk mengetahui dan membandingkan pelamar yang satu dengan yang lainnya

f. Negosiasi gaji percobaan pertama dan tanggal mulai bekerja

Menawarkan gaji lebih sedikit di atas pengajuan mereka jika memang benar-benar berkualitas dan terbukti. Gaji percobaan pertama yang diberikan adalah Rp 700.000 perbulan jika karyawan rajin masuk kerja UMKM home industry kerupuk singkong H&R di kota Batu akan memberikan bonus setiap bulan.

C. Fungsi dan tujuan teknik rekrutmen karyawan

Pengertian tujuan rekrutmen menurut (Rivai, 2011:150) adalah “menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan dengan kualitas tertinggi dari yang terbaik. Sehingga diharapkan calon karyawan tersebut akan dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan cara se-efisien dan se-efektif mungkin guna tercapainya tujuan”.

Berikut adalah fungsi dan tujuan dari rekrutmen karyawan:

- a. Fungsi dari rekrutmen adalah untuk mengumpulkan karyawan yang andal sesuai dengan bidangnya dan untuk mengisi posisi yang kosong dalam perusahaan tersebut. Strategi MSDM harus diterapkan dengan baik agar mendapatkan karyawan atau pegawai yang berkualitas.
- b. Tujuan merekrut karyawan adalah untuk mengetahui keseriusan karyawan dalam melakukan pekerjaan

D. Syarat-syarat merekrutmen karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R

Syarat adalah ketentuan yang harus dipenuhi sebelum melakukan suatu pekerjaan, jika tidak memenuhi syarat maka pekerjaan tersebut tidak dianggap sah. UMKM home industry kerupuk singkong Bapak H&R juga memiliki syarat-syarat untuk menjadi karyawan. Berikut adalah Syarat-syarat yang diperlukan dalam merekrut karyawan:

- 1) Jujur dan bertanggung jawab

Jujur dan bertanggung jawab sangatlah penting dalam melakukan suatu pekerjaan sehingga orang lain mempercayai kita dalam segala urusan pekerjaan

- 2) Rajin bekerja dan penuh semangat

Kita melakukan suatu pekerjaan dengan rajin dan penuh semangat sehingga pekerjaan tersebut bisa terlaksana dengan baik

- 3) Sikap sopan dan ramah terhadap konsumen

Melayani konsumen dengan sikap yang ramah dan sopan sehingga konsumen bisa menjadi pelanggan tetap kita

- 4) Menaati aturan yang telah dibuat oleh pemilik usaha

Taati setiap aturan yang sudah ditentukan oleh atasan

2.2.2 Faktor penghambat rekrutmen karyawan

Dalam merekrut karyawan ada faktor penghambat dan faktor pendukung rekrutmen maka sebagai pemilik usaha pasti akan mengatur secara baik dan membuat kesepakatan sebelum mengambil keputusan. Menurut Gaol (2014:390) menyatakan bahwa hambatan-hambatan yang dihadapi oleh penyelenggara rekrutmen adalah sebagai berikut:

- a. Faktor-faktor organisasional yang meliputi kebijakan promosi dari dalam
- b. Kebiasaan pencari tenaga kerja yang harus mampu bertindak dan berfikir;

c. Kondisi eksternal (lingkungan yang harus diperhitungkan)

Begitu pula dengan pelaksanaan rekrutmen karyawan pada UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R di Kota Batu juga memiliki faktor penghambat sebagai berikut:

a. Jumlah pelamar yang cukup banyak

Pemilik usaha mengalami kewalahan dalam memilih karyawan karena pelamar yang cukup banyak sehingga membutuhkan strategi yang efektif. Maka solusi yang ditawarkan adalah membuat daftar pelamar sehingga mempermudah proses penyeleksian karyawan.

b. Kesulitan dalam mendata pelamar

Pelamar yang cukup banyak maka pihak UMKM membutuhkan data yang lengkap dan akurat sehingga tidak ada kesalahan dalam mendata kandidat baru

c. Kesulitan untuk mendapatkan kandidat yang handal

Untuk mendapatkan kandidat yang handal maka pelamar harus melewati tahap *interview* sehingga pemilik usaha dapat mengetahui tanggung jawab karyawan itu

2.2.3 Faktor pendukung rekrutmen karyawan

Menurut (Irmasyah Effendi, 2012), masalah merupakan suatu pelajaran ketika anda sadar sebagai kesadaran jiwa, anda juga dapat melihat dengan mudah untuk berbagai kelemahan dan masalah dalam hidup anda. Menurut (Siagian, 2016:104) bahwa dalam menjalankan tugasnya mencari calon-calon pegawai, para pencari tenaga kerja suatu organisasi harus menyadari bahwa menghadapi berbagai kendala.

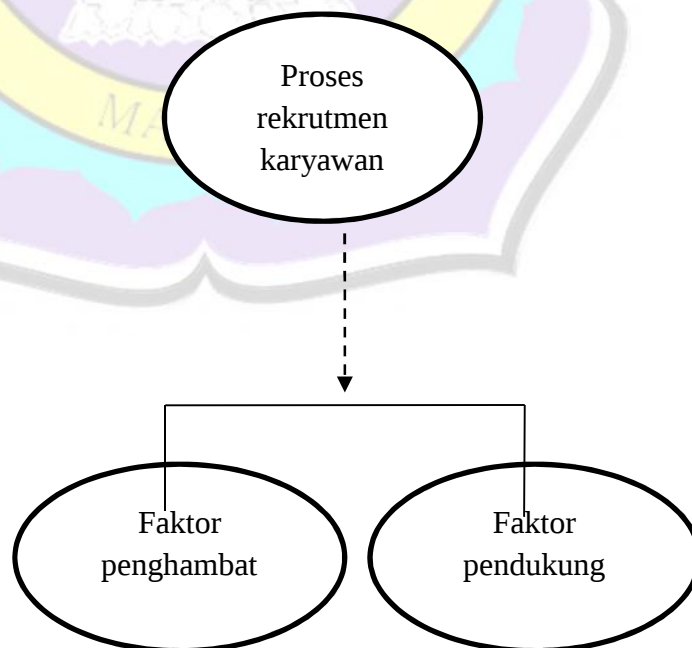
Cara UMKM home industry kerupuk singkong H&R kota Batu mengatasi masalah atau kendala dalam merekrutmen karyawan yaitu dengan cara saling mendengar pendapat atau masukan dari karyawan yang bertugas dalam merekrut pelamar dan pemilik usaha

sehingga pendapat tersebut akan berkembang menjadi suatu hasil keputusan yang baik sehingga kendala- kendala yang akan terjadi dapat di atasi dengan baik dan bijak. Masalah atau kendala adalah suatu kejadian nyata tentang keadaan yang belum sesuai dengan yang diharapkan.

2.3 Kerangka pikir

Menurut (Sugiyono, 2018:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai hal yang penting. Dalam suatu penelitian perlu adanya kerangka berpikir karena berkenaan dengan dua variabel atau lebih kerangka berpikir yang baik adalah menjelaskan tentang teoritis suatu penelitian dan variabel yang ditentukan. Maka secara teoritis dapat dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Variabel independen adalah suatu eksperimen atau percobaan yang bisa dirubah oleh peneliti. Sedangkan variabel dependen adalah variabel yang tidak bisa dirubah oleh peneliti dan memiliki efek yang telah diduga oleh peneliti dari awal.

Gambar 2 Kerangka pikir



Sumber : Kerangka pikir

Penjelasan : Kerangka pikir diatas UMKM Home Industry Kerupuk Singkong H&R dalam merekrutmen karyawan dimana proses tersebut dimulai dari pendaftaran calon pelamar kemudian diseleksi oleh pemilik usaha namun ada faktor penghambat oleh karena itu penulis ingin mengetahui faktor penghambat dan pendukung rekrutmen karyawan tersebut.

