

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 diperintihkannya. Sedangkan operasional merupakan orang-orang yang secara langsung menghendel 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 predaktor 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 di optimalkan 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 Corona virus, terjadilah perubahan perilaku SDM daya manusia yang berdampak pada hasil kegiatan. Penyebab dari fenomena ini akan terjadi kurangan 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 merekrutmen 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 di inginkan 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 merekrutmen 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 Tunggaladewi 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 Rrekrutmen.
2. Bagi Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi
 - a. Menjalin relasi saling kerjasama yang baik antara Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi dengan UMKM dalam melaksanakan penelitian selanjutnya
 - b. Fakultas Ekonomi Universitas Tribhuwana Tunggaladewi 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 Tunggaladewi

- 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

