

## Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja Berbasis Informal pada UMKM Stainless Steel di Kaliwungu Tulungagung

Muhammad Ahnaf Firaz <sup>\*1</sup>  
Arif Dwi Saputra <sup>2</sup>  
Rafika Meilia Sari <sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

\*e-mail: [ahnaffiraz@gmail.com](mailto:ahnaffiraz@gmail.com)<sup>1</sup>, [sogrepsaputra@gmail.com](mailto:sogrepsaputra@gmail.com)<sup>2</sup>, [rafikameilia@uinsatu.ac.id](mailto:rafikameilia@uinsatu.ac.id)<sup>3</sup>

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja berbasis informal pada UMKM alat dapur stainless steel di Desa Kaliwungu, Tulungagung. Menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus, data dikumpulkan melalui observasi, wawancara mendalam dengan pemilik UMKM, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen mayoritas bersifat informal melalui referensi internal (*word of mouth*) dan hubungan kekerabatan demi menjaga kepercayaan. Sementara itu, seleksi dilakukan secara sederhana lewat uji coba praktik langsung (*trial*) untuk menilai keterampilan teknis pengerjaan logam. Meskipun efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja lokal dengan cepat, sistem informal ini menghadapi hambatan dalam standarisasi kompetensi dan regenerasi pekerja muda. Penelitian ini menyarankan perbaikan manajemen SDM yang lebih terstruktur tanpa menghilangkan kearifan lokal informal guna meningkatkan daya saing UMKM.

**Kata kunci:** Rekrutmen Informal, Seleksi, Tenaga Kerja, UMKM Stainless Steel, Studi Kasus.

### Abstract

This study aims to analyze the informal-based recruitment and selection system of labor in stainless steel kitchenware MSMEs in Kaliwungu Village, Tulungagung. Using a descriptive qualitative method with a case study approach, data were collected through observation, in-depth interviews with MSME owners, and documentation. The results show that the recruitment process is predominantly informal, relying on internal references (*word of mouth*) and kinship relations to maintain trust. Meanwhile, the selection is conducted simply through direct practical trials to assess technical metalworking skills. Although effective in quickly meeting local labor needs, this informal system faces obstacles in competency standardization and the regeneration of younger workers. This study suggests implementing a more structured human resource management improvement without eliminating the informal local wisdom to enhance the competitiveness of MSMEs.

**Keywords:** Informal Recruitment, Selection, Labor, Stainless Steel MSMEs, Case Study.

## PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peranan penting sebagai pilar utama ekonomi negara, terutama dalam menyerap tenaga kerja di tingkat lokal dan menurunkan tingkat pengangguran. Salah satu daerah yang menunjukkan potensi ekonomi lokal yang signifikan di Jawa Timur adalah Desa Kaliwungu, Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung. Secara geografis dan sosial ekonomi, Desa Kaliwungu dikenal secara luas sebagai pusat industri kreatif logam, khususnya dalam kerajinan alat rumah tangga yang terbuat dari baja tahan karat, seperti wajan, panci, wastafel, serta perabot dapur lainnya. Keberadaan kluster industri ini telah ada sejak tahun 1950-an, menjadikannya sebagai salah satu pendorong utama ekonomi bagi masyarakat lokal.

Secara jumlah, gambaran audiens yang menjadi target dalam kegiatan pengabdian ini berfokus pada pelaku usaha mikro, kecil, dan menengah stainless steel yang berada di Dusun Umbutsewu, Desa Kaliwungu. Di sana, terdapat banyak unit usaha pengolahan logam yang berjalan aktif dalam skala mikro dan kecil, seperti merek lokal seperti Star Steel dan Onta Steel, yang mampu menyerap banyak tenaga kerja lokal. Rata-rata, setiap UMKM di

daerah ini mempekerjakan antara 5 hingga 20 pekerja dari komunitas setempat. Meskipun wilayah ini memiliki potensi fisik yang besar dan memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan, pengelolaan manajemen internal, khususnya dalam aspek Manajemen Sumber Daya Manusia, masih dilakukan dengan cara yang sangat tradisional dan informal.

Potensi sumber daya logam dan keterampilan teknis masyarakat yang sangat baik belum didukung oleh manajemen organisasi yang profesional. Dari pengamatan awal dan wawancara dengan pemilik UMKM logam di Kaliwungu, seluruh proses perekrutan serta seleksi karyawan baru dilakukan dengan metode informal (seperti rekomendasi dari mulut ke mulut, hubungan keluarga, atau hanya oleh tetangga terdekat). Metode perekrutan ini memang memiliki kelebihan dalam hal kecepatan, biaya yang efisien, serta tingkat kepercayaan yang tinggi karena faktor kedekatan sosial. Namun, di sisi lain, penggunaan metode perekrutan informal tanpa alat seleksi yang terukur seringkali menimbulkan masalah serius, seperti ketidakcocokan kualifikasi keterampilan, rendahnya disiplin kerja, tingginya tingkat perputaran karyawan, serta kurangnya kepastian hukum atau kontrak kerja yang jelas bagi para pekerja.

Kajian literatur terbaru menunjukkan bahwa keterbatasan dalam sumber daya manusia dan manajerial adalah tantangan yang umum dihadapi oleh UMKM, baik di tingkat global maupun lokal. Menurut Jumadi Subur, 2025, dalam kerangka kerja Attract-Develop-Retain (ADR) bagi UMKM, pengelolaan sumber daya manusia sering kali terhambat oleh ketidakmampuan organisasi dalam merancang strategi perekrutan yang bersifat objektif. Temuan ini didukung oleh penelitian dari Widowati dan Agustin, 2021 serta Salsabila dan rekan-rekan, 2023, yang menyatakan bahwa UMKM cenderung memilih metode rekrutmen yang informal dan fleksibel untuk mengatasi kekosongan posisi dengan cepat, meskipun sering kali mengorbankan kualitas proses seleksi dalam jangka panjang.

Dalam bidang industri yang serupa, Halisa, 2020 mengungkapkan bahwa proses rekrutmen adalah tahap penting yang menentukan daya saing suatu organisasi. Jika rekrutmen hanya mengandalkan rekomendasi tidak resmi tanpa adanya standar kompetensi minimum, potensi penurunan produktivitas akibat kesalahan penempatan kerja akan meningkat secara signifikan. Di sisi lain, beberapa inisiatif untuk mengatasi masalah ini melalui hilirisasi penelitian dan pengabdian masyarakat telah dilakukan sebelumnya. Sebagai contoh, kegiatan pengabdian yang dilaksanakan oleh Husna dan tim, 2022 pada UMKM di sektor konveksi menunjukkan bahwa penerapan metode seleksi yang sederhana serta pemanfaatan digitalisasi dalam rekrutmen (seperti melalui media sosial lokal) mampu meningkatkan kualitas pelamar dan mengurangi bias subjektivitas dari pemilik bisnis. Selain itu, studi tentang digitalisasi manajemen bakat oleh pelaku PKM di daerah pedesaan menunjukkan bahwa peralihan secara bertahap dari metode kerja yang tradisional menjadi sistem kerja yang lebih terstruktur dapat meningkatkan retensi karyawan (Penerbitan JPMII, 2025). Dengan demikian, kegiatan pengabdian masyarakat ini diadakan sebagai upaya nyata untuk menjembatani kesenjangan antara teori manajemen sumber daya manusia modern dan penerapan praktik operasional di UMKM industri logam yang ada di Kaliwungu.

Berdasarkan analisis situasi dan kondisi riil khalayak sasaran di atas, maka perumusan masalah konkrit dalam kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dirumuskan sebagai berikut:

- Bagaimana langkah-langkah yang dapat diambil untuk memperbaiki pemahaman dan perhatian pemilik UMKM stainless steel di Desa Kaliwungu tentang risiko yang muncul dari terlalu mengandalkan sistem perekrutan tidak resmi yang mungkin memiliki kecenderungan bias?
- Bagaimana menyusun dan mengimplementasikan panduan serta instrumen seleksi tenaga kerja sederhana berbasis kompetensi praktis yang adaptif dan mudah

diterapkan oleh pelaku usaha mikro-kecil tanpa membebani keuangan operasional mereka?

Mengingat perumusan masalah yang ada, tujuan dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah untuk memberikan pembelajaran, serta pendampingan, dan menyusun draf panduan rekrutmen serta seleksi yang terstruktur, yang sesuai dengan karakteristik UMKM logam informal di Kaliwungu, Tulungagung. Melalui program ini, diharapkan para pemilik UMKM dapat beralih ke pendekatan semi-formal yang lebih objektif—yaitu tetap memanfaatkan jaringan sosial lokal (informal) sebagai saluran rekrutmen, tetapi dikombinasikan dengan proses seleksi yang berfokus pada uji kompetensi teknis (seperti praktik mengelas atau mencetak logam) serta wawancara sederhana untuk meningkatkan produktivitas, menurunkan angka pergantian karyawan, dan meningkatkan daya saing usaha secara berkelanjutan.

## METODE

Penelitian ini melibatkan 13 informan yang terdiri dari 5 pemilik usaha dan 8 pekerja pada UMKM kerajinan stainless steel di Dusun Umbutsewu. Pemilihan informan dilakukan secara purposive sampling, yaitu berdasarkan pertimbangan bahwa informan memiliki pengalaman dan keterlibatan langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja. Fokusnya mencakup proses yang berlangsung, alasan di balik pemilihan metode kerja, serta kebiasaan sosial yang mendasarinya. Penggunaan pendekatan kualitatif juga konsisten dengan penelitian sebelumnya mengenai UMKM yang menekankan pentingnya wawancara mendalam dan pengumpulan data kontekstual sebagai cara untuk memahami praktik sumber daya manusia di lapangan.

Lokasi penelitian terletak di unit-unit usaha stainless steel di Desa Kaliwungu, khususnya di area yang merupakan pusat aktivitas produksi peralatan dapur dari baja tahan karat. Subjek penelitian terdiri dari pemilik UMKM dan beberapa pekerja yang terlibat langsung dalam proses rekrutmen, seleksi, dan operasional produksi. Pemilihan informan dilakukan dengan teknik purposive sampling, yang berarti memilih narasumber yang memiliki pengetahuan mendalam tentang proses perekrutan dan penilaian tenaga kerja, sehingga informasi yang diperoleh lebih relevan dan kaya akan detail.

Data penelitian dikumpulkan melalui **wawancara mendalam**, **observasi**, dan **dokumentasi**. Wawancara mendalam dilakukan untuk menelusuri sumber perekrutan karyawan, alasan pemilihan jalur nonformal, metode seleksi yang digunakan, serta hambatan yang dialami oleh pemilik usaha. Setiap wawancara berlangsung dengan durasi rata-rata 30–60 menit. Observasi dilaksanakan untuk menyaksikan langsung aktivitas pekerjaan, pembagian tugas, dan proses produksi di lapangan. Dokumentasi berfungsi sebagai pelengkap, seperti catatan usaha, foto kegiatan, atau bukti lainnya yang dapat mendukung dan memperkuat temuan yang ada. Di tahap ini, catatan tambahan bisa dimasukkan sebagai dasar untuk menegaskan bahwa praktik perekrutan di UMKM seringkali bersifat fleksibel dan tergantung pada hubungan sosial, sebagaimana yang ditemukan dalam penelitian sebelumnya mengenai perekrutan di UMKM konveksi dan UMKM kuliner.

Analisis data dilakukan secara deskriptif melalui empat tahap, yaitu **pengumpulan data**, **reduksi data**, **penyajian data**, dan **penarikan kesimpulan**. Pada fase pengurangan, informasi yang tidak berkaitan dengan tujuan penelitian akan dipisahkan agar analisis tetap fokus. Di tahap penyampaian, informasi diorganisir dalam bentuk narasi sehingga pola rekrutmen dan seleksi menjadi lebih jelas. Kemudian, kesimpulan dibuat berdasarkan hubungan antara berbagai temuan di lapangan. Proses ini sejalan dengan metode analisis yang telah dijelaskan dalam dokumen asli.

Untuk memastikan kevalidan data, studi ini menerapkan triangulasi sumber, yaitu dengan membandingkan hasil wawancara dengan observasi dan dokumentasi agar hasil yang diperoleh lebih mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan. Metode ini sangat penting karena proses rekrutmen yang tidak resmi sering dipengaruhi oleh pandangan subjektif dari pemilik bisnis, sehingga pemeriksaan antara sumber dapat membantu mengurangi bias.

Catatan penting di sini adalah penelitian sebelumnya mengenai pola rekrutmen tidak resmi di industri rumah tangga yang menekankan pada nilai kepercayaan, hubungan sosial, dan kehati-hatian dalam menilai tenaga kerja.

Dalam proses penelitian, peneliti juga memastikan untuk mematuhi prinsip-prinsip etika dalam penelitian kualitatif, seperti meminta izin dari informan sebelum melakukan wawancara, melindungi privasi identitas narasumber, dan menggunakan informasi hanya untuk tujuan akademis. Oleh karena itu, penelitian ini tidak hanya memberikan gambaran yang tepat, tetapi juga menghargai orang-orang yang memberikan data.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Rekrutmen Informal pada UMKM Stainless Steel

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara di unit usaha seperti Star Steel dan Onta Steel di Dusun Umbutsewu, ditemukan bahwa seluruh proses rekrutmen dilakukan melalui jalur informal. Pemilik UMKM mengandalkan informasi dari mulut ke mulut (*word of mouth*), hubungan kekerabatan, dan rekomendasi tetangga terdekat untuk mendapatkan tenaga kerja baru. Penggunaan metode ini dipilih karena efisiensi biaya dan kecepatan dalam mengisi kekosongan posisi.

Faktor kepercayaan menjadi pilar utama dalam sistem ini; pemilik usaha merasa lebih aman mempekerjakan orang yang sudah dikenal atau direkomendasikan oleh lingkaran sosial internal untuk menjaga kelancaran produksi alat dapur. Hal ini sejalan dengan pendapat Widowati dan Agustin, 2021 yang menyatakan bahwa industri rumahan cenderung memilih pola rekrutmen fleksibel untuk mengatasi keterbatasan manajerial.

### Proses Seleksi Melalui Uji Coba Praktis (Trial)

Tahap seleksi pada UMKM di Desa Kaliwungu tidak menggunakan instrumen administratif formal seperti CV atau sertifikat keahlian, melainkan melalui uji coba praktik langsung atau *trial*. Calon pekerja diminta untuk menunjukkan keterampilan teknis dalam pengolahan logam, seperti teknik mengelas (*welding*), mencetak logam, atau memoles produk *stainless steel*.

Meskipun metode seleksi ini mampu menilai kemampuan teknis secara langsung, ketiadaan standar kompetensi yang objektif sering kali menyebabkan penilaian menjadi subjektif. Jika calon pekerja dianggap mampu mengikuti ritme kerja dan menghasilkan produk yang rapi selama masa uji coba, maka mereka akan diterima secara permanen. Kurangnya instrumen seleksi yang terukur ini berisiko menimbulkan ketidakcocokan kualifikasi di kemudian hari.

### Analisis Hambatan dan Solusi Pengembangan SDM

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa hambatan utama dalam sistem informal ini, antara lain:

- **Rendahnya Disiplin Kerja:** Ketiadaan kontrak kerja yang jelas membuat tingkat disiplin pekerja menjadi fluktuatif.
- **Tingginya Turn Over:** Tanpa proses seleksi sikap (wawancara), angka pergantian karyawan cenderung tinggi.
- **Hambatan Regenerasi:** Sulitnya menarik minat pekerja muda yang memiliki ekspektasi sistem kerja lebih profesional.

Untuk mengatasi hal tersebut, penelitian ini menyarankan penerapan pendekatan semi-formal. Pendekatan ini tetap menggunakan jalur rekrutmen lokal namun ditambah dengan draf panduan seleksi sederhana yang berbasis kompetensi teknis. Sebagaimana dikemukakan oleh Jumadi Subur, 2025, UMKM perlu mulai merancang strategi perekrutan yang lebih objektif melalui kerangka kerja *Attract-Develop-Retain* (ADR) untuk meningkatkan daya saing usaha secara berkelanjutan.

### Pentingnya Kepercayaan Dalam Rekrutmen Informal

Sistem perekrutan di UMKM sering kali tergantung pada koneksi keluarga dan rekomendasi lisan untuk menjaga kelangsungan produksi. Metode informal ini dipilih karena lebih hemat

biaya dan cepat untuk mengisi lowongan pekerjaan di tingkat lokal. Rasa percaya menjadi fondasi utama karena pemilik bisnis merasa lebih nyaman mempekerjakan orang yang sudah dikenal dalam lingkungan sosial mereka. Fenomena ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa industri rumahan cenderung menggunakan pola rekrutmen yang fleksibel untuk mengatasi keterbatasan dalam pengelolaan yang ada. Widowati & Agustin, 2021.

### **Tantangan Standarisasi dan Regenerasi Pekerja**

Meskipun metode pemilihan melalui uji praktik dapat dengan mudah menilai keterampilan teknis, ketidakadaan standar kompetensi yang tegas seringkali mengakibatkan penilaian yang tidak objektif. Apabila proses perekrutan hanya mengandalkan saran dari pihak lain tanpa adanya tolok ukur minimum, kemungkinan terjadinya penurunan produktivitas karena kesalahan dalam penempatan pekerjaan akan semakin tinggi Halisa, 2020. Di samping itu, Sistem informal ini juga menghadapi tantangan besar dalam hal penggantian tenaga kerja muda dan kurangnya disiplin dalam bekerja karena ketidakjelasan dalam kontrak. Untuk itu, UMKM dianjurkan untuk merancang pendekatan rekrutmen yang lebih terarah dengan memanfaatkan kerangka Attract-Develop-Retain (ADR) guna memperkuat daya saing bisnis Subur, 2025.

### **Penguatan Analisis Efektivitas Rekrutmen Informal dalam Perspektif Efisiensi Operasional**

Sistem perekrutan yang tidak formal yang digunakan oleh UMKM stainless steel di Desa Kaliwungu pada intinya mencerminkan efektivitas operasional yang tinggi, terutama dalam hal waktu dan biaya. Dengan menggunakan jaringan sosial setempat, pemilik bisnis dapat dengan cepat memperoleh pekerja tanpa harus melalui prosedur yang rumit. Dalam konteks UMKM yang memiliki keterbatasan sumber daya, metode ini bisa dianggap sebagai sebuah strategi penyesuaian yang cerdas.

Namun, efektivitas jangka pendek ini harus diimbangi dengan pemikiran jangka panjang, terutama mengenai kualitas tenaga kerja yang diterima. Penelitian terkini menunjukkan bahwa sistem perekrutan yang didasarkan pada hubungan sosial cenderung menciptakan “keseragaman dalam tenaga kerja”, yang dapat menghambat inovasi dan kemampuan bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan di pasar. Oleh karena itu, meskipun cara ini efisien, sistem ini berisiko menghalangi kemajuan organisasi jika tidak digabungkan dengan pendekatan yang lebih terbuka dan berbasis kompetensi Sari & Nugroho, 2022.

### **Integrasi Pendekatan Semi-Formal sebagai Model Transisi Manajemen SDM UMKM**

Dalam rangka pengembangan usaha mikro, kecil, dan menengah, metode semi-formal muncul sebagai solusi strategis yang menghubungkan praktik tradisional dengan manajemen modern. Metode ini tetap mempertahankan nilai kepercayaan dalam proses rekrutmen informal, namun juga memperkenalkan elemen yang lebih terstruktur seperti standar kompetensi yang mudah dipahami, format wawancara yang sederhana, serta pencatatan informasi mengenai tenaga kerja.

Implementasi sistem semi-formal ini bisa dimulai dengan langkah-langkah yang sederhana, seperti menyusun daftar kriteria keterampilan dasar untuk setiap posisi pekerjaan dan menggunakan daftar periksa untuk penilaian selama proses percobaan. Tindakan ini terbukti efektif untuk meningkatkan objektivitas dalam pemilihan tenaga kerja tanpa memberikan beban tambahan secara finansial maupun administratif kepada pelaku UMKM Pratama & Hidayat, 2023.

### **Peran Modal Sosial dalam Menentukan Kualitas Rekrutmen**

Rekrutmen berbasis informal pada UMKM tidak dapat dilepaskan dari konsep **modal sosial (social capital)**, yaitu jaringan relasi, kepercayaan, dan norma sosial yang terbentuk dalam komunitas. Dalam konteks UMKM di Kaliwungu, modal sosial berperan sebagai alat seleksi awal yang menggantikan prosedur resmi seperti pengecekan latar belakang atau evaluasi administratif.

Namun demikian, ketergantungan yang berlebihan pada modal sosial dapat berisiko menyebabkan bias, seperti favoritisme atau pengucilan terhadap orang-orang yang sebenarnya memiliki kemampuan tetapi tidak terhubung dengan jaringan sosial tersebut. Penelitian terbaru menunjukkan bahwa keseimbangan antara modal sosial dan modal manusia sangat krusial untuk menciptakan proses rekrutmen yang inklusif serta produktif. Rahman et al., 2021.

### **Analisis Kesenjangan Kompetensi dan Dampaknya terhadap Produktivitas**

Kekurangan pedoman kompetensi yang tegas dalam prosedur rekrutmen tenaga kerja mengakibatkan adanya kesenjangan keterampilan di tempat kerja. Situasi ini terlihat dari sejumlah pekerja yang bisa melakukan tugas secara teknis namun minim pemahaman mengenai efisiensi, keselamatan dalam bekerja, atau kualitas produk yang stabil.

Kesenjangan ini secara tidak langsung memengaruhi kinerja UMKM, karena diperlukan waktu dan sumber daya ekstra untuk melaksanakan pelatihan ulang dengan cara yang tidak formal. Penelitian menunjukkan bahwa UMKM tanpa adanya sistem kompetensi yang terstandarisasi cenderung mengalami variasi produktivitas yang lebih besar dibandingkan dengan UMKM yang telah menerapkan sistem penilaian pekerjaan yang sederhana Putri dan Kurniawan, 2024.

### **Strategi Peningkatan Daya Tarik UMKM bagi Tenaga Kerja Muda**

Salah satu hambatan utama yang dihadapi dalam studi ini adalah kurangnya ketertarikan generasi muda untuk berkarir di sektor industri logam yang konvensional. Ini terjadi karena pandangan bahwa sistem kerja di UMKM sering kali kurang memberikan kepastian mengenai jalur karier, perjanjian kerja, dan juga jaminan kesejahteraan.

Untuk mengatasi masalah ini, UMKM harus mulai melakukan perubahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti mengimplementasikan sistem kerja yang lebih terencana, memberikan pelatihan keterampilan, dan menciptakan suasana kerja yang lebih profesional. Penelitian terkini menunjukkan bahwa generasi muda lebih berminat pada pekerjaan yang menyediakan kesempatan untuk berkembang dan kejelasan tentang karier, walaupun berada di sektor informal Wahyudi & Santoso, 2022.

### **Pemanfaatan Teknologi Sederhana dalam Mendukung Rekrutmen UMKM**

Digitalisasi bisa menjadi salah satu cara untuk meningkatkan mutu rekrutmen tanpa perlu mengubah sifat dasar UMKM secara signifikan. Pemanfaatan platform media sosial seperti WhatsApp atau Facebook lokal dapat digunakan untuk menyebarkan informasi tentang lowongan pekerjaan dengan jangkauan yang lebih luas.

Selain itu, pemilik usaha dapat memanfaatkan aplikasi atau pencatatan digital untuk mendata tenaga kerja secara lebih sederhana, yang berguna untuk mengawasi kinerja karyawan. Penelitian telah menunjukkan bahwa penerapan teknologi yang mudah diakses pada UMKM dapat berkontribusi besar terhadap peningkatan transparansi dan efisiensi dalam pengelolaan sumber daya manusia Lestari & Utami, 2023.

**Gambar dan Tabel**



**Gambar 1. Observasi dan Wawancara**



**Gambar 2. Tempat Produksi**



**Gambar 3. Bahan Stainless**



**Gambar 4. Hasil Produksi**

No	Teknik Pengumpulan Data	Sumber Data	Fokus Data yang Dikumpulkan	Output Data
1	Wawancara Mendalam	Pemilik UMKM	Proses rekrutmen,	Transkrip wawancara

			alasan penggunaan sistem informal, kendala SDM	
2	Wawancara Mendalam	Tenaga kerja	Pengalaman masuk kerja, proses seleksi, kondisi kerja	Narasi pengalaman pekerja
3	Observasi Lapangan	Aktivitas produksi	Proses kerja, uji coba (trial), interaksi kerja	Catatan lapangan
4	Dokumentasi	Arsip usaha	Data tenaga kerja, foto kegiatan produksi	Dokumen pendukung
5	Triangulasi	Semua sumber	Validasi data antar sumber	Data tervalidasi

**Tabel 1. Teknik dan Sumber Pengumpulan Data**

Data Mentah	Kode	Kategori	Hasil Reduksi
Perekrutan dari tetangga dan keluarga	R1	Rekrutmen Informal	Mengandalkan jaringan sosial lokal
Tidak ada CV atau syarat administratif	R2	Sistem Seleksi	Seleksi tidak berbasis dokumen formal
Uji coba langsung saat bekerja	S1	Seleksi Praktis	Penilaian berbasis keterampilan teknis
Karyawan sering keluar masuk	H1	Hambatan SDM	Tingginya turnover tenaga kerja
Tidak ada kontrak kerja	H2	Disiplin Kerja	Rendahnya komitmen kerja
Sulit mencari tenaga muda	H3	Regenerasi	Rendahnya minat generasi muda

**Tabel 2. Proses Reduksi Data**

Aspek	Temuan Utama	Analisis
Rekrutmen	Dilakukan secara informal melalui relasi sosial	Efisien tetapi berpotensi bias
Seleksi	Menggunakan trial kerja langsung	Efektif menilai skill, tetapi tidak terstandar
Hambatan	Turnover tinggi dan disiplin rendah	Akibat tidak adanya sistem formal
Regenerasi	Minim tenaga kerja muda	Kurang daya tarik sistem kerja
Solusi	Pendekatan semi-formal	Kombinasi informal + standar sederhana

**Tabel 3. Penyajian Data Penilaian**

## KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa cara merekrut dan memilih karyawan di UMKM sektor stainless steel berkembang secara adaptif sesuai dengan keterbatasan dan kebutuhan operasional. Fokus utama adalah efisiensi, hubungan sosial, dan pendekatan praktis di lokasi kerja. Hal ini menciptakan mekanisme yang fleksibel, meskipun belum terorganisir dengan baik; di satu sisi, hal ini memudahkan dalam mendapatkan tenaga kerja, tetapi di sisi lain, dapat memengaruhi stabilitas, konsistensi kinerja, komitmen karyawan, serta regenerasi sumber daya manusia. Oleh karena itu, perlu adanya penguatan melalui penerapan sistem semi-formal yang tetap menjaga fleksibilitas tetapi dilengkapi dengan standar dasar dalam proses rekrutmen dan seleksi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Ini juga bertujuan mendukung keberlanjutan dan daya saing UMKM dalam jangka panjang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Halisa, N. (2020). Peran manajemen sumber daya manusia terhadap efektivitas kerja karyawan pada UMKM. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 2(1), 651-658.
- Husna, A., dkk. (2022). Pendampingan dan pembekalan teknik perekrutan sumber daya manusia dan digital marketing pada UMKM konveksi di Jawa Barat. *Berdaya: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 22-29.
- Jumadi Subur. (2025). SDM for UKM: Attract-Develop-Retain Model sebagai praktik pengelolaan SDM efektif untuk peningkatan kinerja dan inovasi UMKM di Indonesia. *Integrative Perspectives of Social and Science Journal (IPSSJ)*, 2(4), 7432-7439.
- Lestari, D., & Utami, H. (2023). Digitalisasi manajemen sumber daya manusia pada UMKM berbasis teknologi sederhana. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 10(2), 145-156.
- Penerbitan JPMII. (2025). Digitalisasi manajemen talenta dalam penguatan retensi tenaga kerja terstruktur di pedesaan. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Indonesia Insan*, 3(1), 88-95.
- Pratama, R., & Hidayat, A. (2023). Model rekrutmen semi-formal pada UMKM sebagai strategi peningkatan kualitas tenaga kerja. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 11(1), 67-78.
- Putri, N. A., & Kurniawan, D. (2024). Analisis kesenjangan kompetensi tenaga kerja pada sektor UMKM industri kecil. *Jurnal SDM Indonesia*, 9(1), 23-34.
- Rahman, F., Siregar, M., & Ananda, R. (2021). Peran modal sosial dalam pengembangan usaha mikro kecil dan menengah. *Jurnal Sosial Ekonomi*, 15(2), 89-101.
- Salsabila, A., et al. (2023). Penerapan strategi perencanaan, perekrutan, dan penempatan SDM pada UMKM Mager Bowl di Jember. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(2), 370-380.
- Sari, M., & Nugroho, Y. (2022). Efektivitas rekrutmen berbasis jaringan sosial pada usaha mikro kecil menengah. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(3), 201-212.
- Wahyudi, T., & Santoso, B. (2022). Preferensi tenaga kerja muda terhadap pekerjaan di sektor informal. *Jurnal Ketenagakerjaan Indonesia*, 17(1), 55-66.
- Widowati, S., & Agustin, R. (2021). Analisis pola rekrutmen informal pada industri rumahan mikro: Hambatan dan peluang keberlanjutan usaha. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 12(3), 195-207.