DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja pada UMKM Keripik Tempe di Kabupaten Trenggalek

Fitriani Eka Hariyati [*1]
Isti Restu Sa'diyah [2]
Desi Indra Lestari [3]
Rafika Meilia Sari [4]

[1,2,3,4] Program Studi Manajemen Keuangan Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung
*e-mail: fitrianiekahariyati@gmail.com[1], istirestu05@gmail.com[2], desiindra794@gmail.com[3], rafikameilia@uinsatu.ac.id[4]

Abstrak

Sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang terstruktur dapat menciptakan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kemampuan terbaik sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih rendahnya penerapan sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM, khususnya pada UMKM Keripik Tempe di Trenggalek. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan sumber daya manusia pada UMKM tersebut. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan deskriptif observatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja masih dilakukan secara informal melalui hubungan keluarga dan lingkungan sekitar tanpa standar penilaian yang jelas. Sistem tersebut dinilai cukup efektif dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat dan menciptakan hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan. Namun, proses tersebut juga memiliki kelemahan karena kualitas tenaga kerja yang diperoleh masih beragam, tingkat kedisiplinan pekerja belum optimal, serta keterbatasan kemampuan tenaga kerja dalam bidang pemasaran digital dan inovasi usaha. Penelitian ini menyimpulkan bahwa perbaikan sistem rekrutmen, seleksi, dan pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan agar UMKM mampu memperoleh tenaga kerja yang lebih kompeten dan mampu mendukung perkembangan usaha secara berkelanjutan.

***Kata kunci**: Efektivitas, Rekrutmen, Seleksi Tenaga Kerja, Sumber Daya Manusia, UMKM*

Abstract

A structured recruitment and selection system can yield employees with the best qualities and skills to meet the company's needs. This study was motivated by the still-low adoption of recruitment and selection systems among MSMEs, particularly among tempe chip MSMEs in Trenggalek. This study aims to analyze the effectiveness of the recruitment and selection process as well as the challenges faced in human resource management within these SMEs. The research method employed is a descriptive-observational approach, utilizing data collection techniques such as observation, interviews, and documentation. The results indicate that the recruitment and selection system is still conducted informally through family connections and the local community, without clear evaluation standards. This system is considered effective in quickly meeting labor needs and fostering a family-like work relationship. However, the process also has weaknesses, as the quality of the hired workforce remains inconsistent, worker discipline is not yet optimal, and there are limitations in the workforce's capabilities regarding digital marketing and business innovation. This study concludes that improvements to the recruitment, selection, and human resource development systems are essential to enable MSMEs to secure a more competent workforce capable of supporting sustainable business growth.

***Keywords**: Effectiveness, Recruitment, Workforce Selection, Human Resources, SMEs*

PENDAHULUAN

Perkembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) di Indonesia memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi, terutama dalam hal penciptaan lapangan kerja dan penguatan perekonomian lokal. Salah satu sektor UMKM yang berkembang pesat di tingkat lokal adalah industri pengolahan pangan, seperti keripik tempe di Kabupaten Trenggalek. Namun, di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat, kesuksesan UMKM tidak hanya bergantung pada kualitas produk, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

manusia (SDM) yang tersedia. Masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan maupun UMKM pada aspek sumber daya manusia adalah sulitnya memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut suatu pekerjaan. Oleh karena itu, proses rekrutmen dan seleksi merupakan elemen kunci dalam memastikan ketersediaan tenaga kerja yang kompeten dan sesuai dengan kebutuhan bisnis.

Di era globalisasi yang penuh persaingan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang tidak dapat diabaikan dalam menjaga keberlangsungan sebuah usaha. Seluruh aktivitas operasional suatu organisasi pada dasarnya bertumpu pada kemampuan dan kualitas manusia yang menjalankannya. Meskipun suatu usaha telah dilengkapi dengan fasilitas memadai dan modal yang cukup, tanpa dukungan tenaga kerja yang kompeten, keberhasilan bisnis tidak akan mudah tercapai. Oleh karena itu, sumber daya manusia menempati posisi sentral dalam setiap aspek pengelolaan usaha, sebab kualitasnya secara langsung menentukan arah dan hasil yang dicapai organisasi. Terlebih dalam kondisi lingkungan usaha yang terus mengalami perubahan, kemampuan untuk menarik, membina, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas menjadi kebutuhan yang semakin mendesak bagi setiap pelaku bisnis (Lukitaningtias et al., 2025).

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penentu keberhasilan pencapaian tujuan. Hal ini sejalan dengan pernyataan bahwa "sumber daya manusia sangat penting di setiap industri karena menjadi faktor pendorong dalam sebuah perusahaan. Kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya juga bergantung pada sumber daya manusianya, yang memerlukan koordinasi dan interaksi yang bertujuan untuk menghubungkan tugas individu dan tim" (Syafitri et al., 2023). Kondisi ini berlaku pula pada UMKM keripik tempe di Trenggalek yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada tenaga kerja terampil dan berdedikasi agar kualitas produk tetap terjaga dan usaha dapat berjalan secara berkelanjutan.

Secara teoritis, rekrutmen adalah tahap awal manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk menarik calon karyawan dengan kualifikasi yang sesuai dengan kebutuhan organisas (Khairunnisa et al., 2025). Sementara itu, seleksi Adalah proses memilih calon karyawan yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan persyaratan pekerjaan (Bangun Wilson, n.d). Kedua proses ini membentuk landasan utama untuk membangun tenaga kerja berkualitas tinggi, karena keduanya menentukan individu mana yang akan bergabung dan berkontribusi bagi organisasi. Perekrutan yang efektif memungkinkan organisasi untuk mendapatkan kandidat terbaik dalam jumlah yang memadai, sedangkan seleksi yang akurat memastikan bahwa kandidat yang terpilih memiliki kompetensi, keterampilan, serta kesesuaian dengan persyaratan pekerjaan dan budaya organisasi.

Rekrutmen pada dasarnya merupakan upaya sistematis yang dilakukan organisasi untuk menemukan individu-individu berpotensi yang dapat memberikan kontribusi nyata bagi peningkatan kinerja perusahaan. Rekrutmen merupakan rangkaian kegiatan yang dirancang untuk menarik pelamar kerja yang memiliki kemampuan dan karakter sesuai dengan kebutuhan organisasi dalam mencapai tujuannya. Meskipun secara sekilas tujuan rekrutmen tampak sederhana, namun pelaksanaannya melibatkan proses yang cukup kompleks, memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit, serta mengandung risiko yang cukup tinggi apabila keputusan yang diambil kurang tepat. Kesalahan dalam memilih tenaga kerja yang sesuai dapat memberikan dampak yang signifikan, baik terhadap produktivitas maupun keberlangsungan operasional perusahaan secara keseluruhan (Lukitaningtias et al., 2025).

Dalam perkembangan saat ini, strategi rekrutmen dan seleksi tidak lagi bergantung pada pendekatan konvensional, melainkan telah mengalami perubahan melalui penerapan teknologi dan metode seleksi yang lebih terstruktur. Penggunaan media sosial, platform digital, dan sistem menajemen rekrutmen dipandang sebagai cara untuk meningkatkan efisiensi dan jangkauan dalam merekrut calon karyawan. Selain itu, metode seleksi seperti wawancara terstruktur, tes kompetensi, dan penilaian kepribadian telah menjadi alat penting untuk meningkatkan akurasi pemilihan kandidat (Barokah & Gunawan, 2023). Hal ini menegaskan bahwa keberhasilan

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

rekrutmen dan seleksi sangat ditentukan oleh strategi yang diterapkan dan kemampuan organisasi untuk mengelola proses tersebut secara profesional.

Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang efektif memiliki dampak positif terhadap kualitas tenaga kerja dan kinerja organisasi. Proses yang direncanakan dengan baik dapat menghasilkan karyawan yang tidak hanya kompeten teteapi juga adaptif dan mampu memberikan kontribusi tang berkelanjutan (Barokah & Gunawan, 2023). Selain itu, penelitian lain menunjukkan bahwa tahap-tahap rekrutmen, mulai dari perencanaan kebutuhan tenaga kerja hingga penyebaran lowongan pekerjaan, serta tahap-tahap seleksi yang mencakup penyaringan resume, tes bakat, dan wawancara merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan organisasi dalam memperoleh sumber daya manusia berkualitas tinggi (Khairunnisa et al., 2025).

Meskipun demikian, kondisi nyata di lapangan menunjukkan bahwa praktik perekrutan dan seleksi di sektor UMKM masih menghadapi berbagai tantangan. Sebagian besar UMKM belum menerapkan proses perekrutan dan seleksi yang terstruktur, melainkan masih mengandalkan metode sederhana seperti rekomendasi dari kenalan atau perekrutan informal tanpa tahap seleksi yang komprehensif. Proses rekrutmen tidak didasarkan pada persyaratan formal seperti latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, maupun sertifikasi, melainkan menekankan pada aspek non-teknis, seperti sikap, kemauan belajar, dan kesesuaian dengan budaya kerja. Selain itu, proses seleksi dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur yang sangat bergantung pada intuisi dan pengalaman pemilik usaha. Akibatnya, sering terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi tenaga kerja dan persyaratan pekerjaan, yang pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kualitas usaha.

Kondisi ini menjadi perhatian serius mengingat kesalahan dalam penentuan tenaga kerja dapat menimbulkan konsekuensi yang luas bagi organisasi, mulai dari menurunnya efisiensi kerja hingga terhambatnya pencapaian target usaha. Ketidaktepatan dalam proses perekrutan tidak hanya berdampak pada individu yang bersangkutan, tetapi juga berpengaruh terhadap keseluruhan sistem kerja yang ada.

Di sisi lain, penelitian tentang rekrutmen dan seleksi tenaga kerja selama ini lebih banyak berfokus pada perusahaan besar atau lembaga formal, seperti sektor pendidikan dan perusahaan multinasional, yang memiliki sistem manajemen sumber daya manusia yang lebih terorganisir. Sementara itu, studi yang secara khusus meneliti efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di UMKM, khususnya industri keripik tempe di Trenggalek, masih sangat sedikit. Kajian yang secara spesifik menganalisis efektivitas rekrutmen dan seleksi pada UMKM di sektor pangan olahan berbasis lokal masih sangat terbatas, sehingga terdapat kesenjangan penelitian yang perlu diisi. Padahal, karakteristik UMKM dengan sumber daya yang terbatas dan fleksibilitas yang tinggi memerlukan pendekatan khusus dalam manajemen SDM. Kesenjangan antara teori dan praktik ini menggarisbawahi urgensi penelitian yang lebih kontekstual dan praktis untuk memahami penerapan rekrutmen dan seleksi yang efektif di UMKM.

Berdasarkan pembahasan di atas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di UMKM produsen keripik tempe di Trenggalek. Penelitian ini sangat penting untuk menjembatani kesenjangan antara konsep teoretis manajemen sumber daya manusia dan realitas di lapangan, serta untuk memberikan rekomendasi yang tepat bagi pengusaha UMKM guna meningkatkan kualitas tenaga kerja mereka.

Secara konseptual, penelitian ini didasarkan pada kerangka kerja bahwa perekrutan dan seleksi yang efektif akan menghasilkan tenaga kerja berkualitas tinggi, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja bisnis. Perekrutan yang tepat memperluas peluang untuk menemukan kandidat terbaik, sementara seleksi yang tepat memastikan kesesuaian kandidat dengan persyaratan pekerjaan. Dengan demikian, semakin tinggi efektivitas proses perekrutan dan seleksi, semakin baik kualitas tenaga kerja yang diperoleh.

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif observatif dengan tujuan untuk memperoleh gambaran secara menyeluruh mengenai efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM keripik tempe di Trenggalek. Adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari–Maret 2026, yang meliputi tahap pengumpulan data hingga analisis. Pendekatan deskriptif digunakan karena penelitian ini berfokus pada penggambaran kondisi nyata yang terjadi di lapangan terkait proses manajemen sumber daya manusia pada UMKM. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan pemilik usaha dan karyawan, serta didukung dengan studi literatur yang relevan dengan topik penelitian. Melalui kegiatan tersebut, peneliti dapat memperoleh informasi yang lebih mendalam mengenai pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM yang diteliti.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan beberapa teknik utama, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan secara sistematis dengan mengamati aktivitas, perilaku, serta kondisi yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan UMKM. Subjek dalam penelitian ini terdiri dari 5–10 informan yang meliputi pemilik usaha dan tenaga kerja. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh data faktual mengenai praktik rekrutmen dan seleksi yang diterapkan secara langsung di lapangan. Sementara itu, wawancara dilakukan secara tatap muka dengan narasumber yang terdiri dari pemilik usaha dan tenaga kerja untuk mendapatkan informasi yang lebih rinci dan mendalam terkait proses perekrutan, seleksi, serta kendala yang dihadapi dalam pengelolaan tenaga kerja. Selain itu, studi dokumentasi dan literatur digunakan sebagai data pendukung guna memperkuat hasil penelitian dan menyesuaikan temuan lapangan dengan teori maupun penelitian terdahulu.

Penggunaan metode observasi dan wawancara dalam penelitian kualitatif dinilai efektif untuk memperoleh data yang mendalam mengenai fenomena sosial dan manajerial yang terjadi di lapangan. Observasi memungkinkan peneliti memahami kondisi nyata secara langsung, sedangkan wawancara membantu menggali informasi yang lebih detail dari perspektif narasumber. Dengan demikian, kombinasi beberapa teknik pengumpulan data tersebut diharapkan mampu menghasilkan data yang valid dan komprehensif terkait efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM keripik tempe di Trenggalek.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum UMKM Keripik Tempe

UMKM Keripik Tempe yang menjadi objek penelitian merupakan salah satu usaha makanan ringan yang berkembang di Kabupaten Trenggalek. Usaha ini memproduksi keripik tempe sagu yang dipasarkan kepada masyarakat sekitar, toko kelontong, warung, hingga pusat oleh-oleh daerah. Berdasarkan hasil wawancara, usaha ini awalnya didirikan sebagai usaha rumahan untuk membantu meningkatkan pendapatan keluarga sekaligus memanfaatkan potensi bahan baku lokal yang mudah didapatkan yaitu tempe. Namun, seiring meningkatnya permintaan pasar, usaha mulai berkembang dan memerlukan tambahan tenaga kerja untuk membantu dalam proses produksi.

Dalam menjalankan kegiatan usahanya, UMKM ini melibatkan beberapa pekerja yang berasal dari lingkungan sekitar tempat usaha. Jumlah tenaga kerja yang dimiliki masih tergolong sedikit karena skala usaha masih berada pada kategori usaha mikro dan kecil. Pembagian pekerjaan dilakukan secara sederhana sesuai kemampuan masing-masing pekerja, mulai dari proses pemotongan tempe, pencampuran tepung sagu, penggorengan, penirisan minyak, hingga pengemasan produk sebelum dipasarkan. Sebagian besar pekerja berasal dari lingkungan sekitar dan masih memiliki hubungan sosial yang dekat dengan pemilik usaha, seperti tetangga atau kerabat.

Proses produksi keripik tempe sagu masih menggunakan peralatan sederhana dan sebagian besar dikerjakan secara manual. Hal tersebut membuat keterampilan dan ketelitian tenaga kerja menjadi faktor yang sangat penting dalam menjaga kualitas produk. Pemilik usaha menjelaskan bahwa kualitas rasa, tingkat kerenyahan, dan kebersihan produk sangat dipengaruhi oleh ketepatan pekerja dalam proses produksi. Berdasarkan hasil observasi, tempat produksi

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

UMKM memiliki beberapa tungku dan wajan besar yang digunakan untuk proses penggorengan keripik tempe. Banyaknya penggorengan menunjukkan bahwa kegiatan produksi dilakukan secara rutin dan dalam jumlah cukup besar untuk memenuhi permintaan pasar.

(a) (b) (c)

Gambar 1. (a) wadah pengolahan adonan (b) alat penggorengan (c) hasil produksi keripik tempe

Pada gambar (a) menunjukkan wadah-wadah yang digunakan dalam proses pencampuran adonan dan persiapan bahan baku sebelum masuk ke tahap penggorangan. Penggunaan wadah tersebut membantu mempermudah proses produksi agar lebih efisien. Selanjutnya pada gambar (b) menunjukkan kondisi area produksi UMKM yang digunakan untuk proses penggorengan keripik tempe menggunakan beberapa wajan besar dan tabung gas sebagai alat utama produksi. Setelah proses produksi selesai, lanjut ke proses selanjutnya, yaitu pengemasan. Pada gambar (c) menunjukkan hasil produksi keripik tempe yang sudah dikemas menggunakan plastik berukuran besar dan siap untuk dipasarkan kepada konsumen maupun toko-toko yang bekerja sama dengan UMKM keripik tempe.

Selain itu, produk keripik tempe sagu memiliki ciri khas tersendiri pada rasa gurih dan tekstur yang lebih rendah dibandingkan produk sejenis lainnya. Penggunaan tepung sagu menjadi salah satu keunggulan produk karena dapat membuat kerenyahan keripik lebih tahan lama. Produk ini juga tersedia dalam beberapa variasi rasa yang disesuaikan dengan selera konsumen. Keunikan tersebut menjadi salah satu daya tarik produk di tengah persaingan usaha makanan ringan yang semakin berkembang. Adapun target pasar utama usaha ini meliputi masyarakat umum, keluarga, serta konsumen yang mencari oleh-oleh khas daerah Trenggalek. Sistem pemasaran keripik tempe masih dilakukan secara sederhana yaitu, melalui penjualan langsung, penitipan di warung dan toko, serta promosi dari mulut ke mulut. Walaupun demikian, usaha ini tetap memiliki peluang berkembang karena permintaan konsumen terhadap makanan ringan lokal masih cukup tinggi.

Keberadaan UMKM Keripik Tempe memberikan dampak positif bagi masyarakat sekitar karena mampu membuka lapangan pekerjaan dan membantu meningkatkan pendapatan warga setempat. Selain menjadi usaha keluarga, UMKM ini juga berperan dalam memberdayakan masyarakat melalui penyerapan tenaga kerja di lingkungan sekitar usaha.

Sistem Rekrutmen Tenaga Kerja UMKM Keripik Tempe

Rekrutmen tenaga kerja berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sesuai dengan jumlah dan kualitasnya, baik dalam jangka pendek, menegah, maupun panjang. Untuk memenuhi kebutuhan kualitas, perusahaan maupun UMKM perlu melakukan pemilihan tenaga kerja. Ada beberapa kegiatan wajib yang harus dilakukan dalam proses rekrutmen tenaga kerja, antara lain, (1) menentukan kebutuhan tenaga kerja dalam jangka pendek maupun jangka panjang, (2) memperoleh informasi di pasar tenaga kerja, (3) menentukan metode rekrutmen tenaga kerja secara tepat, (4) menyusun program rekrutmen tenaga kerja secara sistematis dan terpadu yang berhubungan dengan kegiatan sumber daya manusia dan dapat bekerja sama dengan manajer lini perusahaan lain, (5) memperoleh calon tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan, (6) melakukan tindak lanjut terhadap calon tenaga kerja baik yang diterima maupun yang ditolak, untuk melakukan evaluasi dari kegiatan rekrutmen tenaga kerja yang sudah dilakukan (Bangun Wilson, n.d). Keenam kegiatan ini dilakukan sesuai dengan ketentuan yang

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

berlaku di tempat dilakukannya rekrutmen tenaga kerja, agar proses rekrutmen dapat dilakukan secara efektif.

Berdasarkan hasil wawancara, sistem rekrutmen tenaga kerja pada UMKM Keripik Tempe di Trenggalek masih dilakukan secara informal. Pemilik usaha tidak membuka lowongan pekerjaan secara resmi melalui media sosial, seleksi administrasi, tes tertulis, ataupun platform pencarian kerja lainnya. Perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui hubungan sosial dan komunikasi langsung dengan masyarakat sekitar. Informasi mengenai kebutuhan tenaga kerja biasanya disampaikan dari mulut ke mulut melalui hubungan keluarga, rekomendasi tetangga, atau kenalan dari pekerja sebelumnya.

Sistem rekrutmen informal dipilih karena dianggap lebih praktis, mudah, dan tidak membutuhkan biaya tambahan. Ketika usaha membutuhkan tambahan pekerja, pemilik usaha lebih mengutamakan calon pekerja yang sudah dikenal karena dianggap lebih mudah dipercaya dan lebih cepat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.. Faktor kepercayaan menjadi pertimbangan penting karena proses produksi dilakukan secara langsung di lingkungan usaha keluarga. Selain itu, perekrutan secara informal dianggap lebih cepat dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja. Ketika ada pekerja yang berhenti atau jumlah pesanan meningkat, pemilik usaha biasanya langsung meminta bantuan keluarga atau tetangga untuk bekerja sementara maupun tetap. Kedekatan hubungan sosial menjadi salah satu pertimbangan utama dalam proses perekrutan tenaga kerja. Pekerja yang tinggal di sekitar lokasi usaha dinilai lebih mudah dihubungi dan lebih fleksibel dalam membantu kegiatan produksi sehari-hari. Cara tersebut dinilai efektif dalam kondisi usaha yang membutuhkan tenaga kerja dengan cepat.

Namun, sistem rekrutmen seperti ini juga memiliki beberapa kelemahan. Pilihan tenaga kerja menjadi terbatas karena hanya berasal dari lingkungan sekitar. Akibatnya, tidak semua pekerja yang direkrut memiliki kemampuan atau pengalaman yang sesuai dengan kebutuhan usaha. Beberapa pekerja membutuhkan waktu cukup lama untuk mempelajari proses produksi dan beradaptasi dengan kecepatan kerja. Selain itu, proses perekrutan yang tidak terstruktur menyebabkan sulit untuk menentukan standar kemampuan pekerja. Tidak adanya kriteria khusus dalam penerimaan tenaga kerja membuat kualitas sumber daya manusia yang dimiliki menjadi beragam. Hal ini dapat memengaruhi efektivitas kerja dan kualitas hasil produksi apabila pekerja kurang teliti atau kurang disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan hasil observasi, tidak adanya standar perekrutan yang jelas membuat kualitas tenaga kerja yang diterima menjadi beragam. Pemilik usaha lebih menilai calon pekerja berdasarkan kemauan bekerja dan hubungan sosial dibandingkan kemampuan teknis yang dimiliki. Kondisi tersebut menyebabkan pemilik usaha harus memberikan arahan dan pengawasan lebih kepada pekerja baru.

Proses Seleksi Tenaga Kerja UMKM Keripik Tempe

Seleksi merupakan proses pemilihan orang-orang yang memiliki kualifikasi-kualifikasi yang dibutuhkan untuk mengisi lowongan pekerjaan di sebuah organisasi. Seleksi juga dapat diartikan sebagai kegiatan dalam manajemen SDM yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, yang berarti telah terkumpul sejumlah pelamar yang memenuhi syarat untuk kemudian dipilih mana yang dapat ditetapkan sebagai karyawan dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika pelamar melamar kerja dan diakhiri dengan keputusan penerimaan (Saing, 2022).

Proses seleksi tenaga kerja pada UMKM Keripik Tempe dilakukan secara sederhana tanpa tahapan administrasi formal. Pemilik usaha tidak menerapkan tes tertulis atau wawancara resmi. Seleksi dilakukan secara langsung melalui pengamatan terhadap kemampuan kerja calon tenaga kerja saat membantu proses produksi. Pemilik usaha lebih menilai calon pekerja berdasarkan sikap, kemauan bekerja, serta kemampuan praktik secara langsung di tempat produksi. Menurut pemilik usaha, pekerjaan produksi keripik tempe lebih membutuhkan keterampilan praktik dan ketelitian dibandingkan kemampuan akademik.

Calon tenaga kerja biasanya diminta mencoba membantu proses produksi selama beberapa hari untuk melihat kemampuan dan kecocokan dalam bekerja. Pemilik usaha

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

mengamati bagaimana cara calon pekerja mengikuti arahan, menjaga kebersihan, bekerja sama dengan pekerja lain, serta menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan teliti. Dalam proses ini, pengalaman kerja sebelumnya menjadi nilai tambahan, tetapi tidak menjadi syarat utama untuk diterima bekerja.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa kemampuan praktik lebih diprioritaskan dibandingkan tingkat pendidikan formal. Pekerja yang mampu beradaptasi dengan cepat biasanya lebih mudah diterima menjadi pekerja tetap. Sebaliknya, pekerja yang dianggap kurang teliti atau kurang disiplin cenderung tidak dipertahankan dalam usaha tersebut. Hal tersebut karena pekerjaan produksi keripik tempe lebih membutuhkan keterampilan langsung dan ketelitian dalam bekerja. Pemilik usaha juga menjelaskan bahwa pekerja yang rajin dan mau belajar biasanya dapat menyesuaikan diri dengan pekerjaan meskipun belum memiliki pengalaman sebelumnya.

Walaupun proses seleksi sederhana dianggap cukup membantu dalam memilih tenaga kerja, sistem tersebut masih memiliki kekurangan. Tidak adanya standar penilaian yang jelas membuat keputusan penerimaan pekerja lebih bersifat subjektif. Dalam beberapa kasus, pekerja yang diterima ternyata kurang mampu bekerja sesuai harapan sehingga memerlukan pengawasan lebih intensif dari pemilik usaha dan produktivitas kerja menjadi kurang maksimal.

Selain itu, proses seleksi yang belum terstruktur dan hanya fokus pada kemampuan produksi menyebabkan UMKM belum mampu memperoleh tenaga kerja dengan kemampuan tambahan seperti pemasaran digital atau pengelolaan media sosial. Padahal, kemampuan tersebut mulai dibutuhkan untuk membantu pengembangan usaha dan memperluas jangkauan pemasaran produk. Sehingga, proses seleksi tenaga kerja pada UMKM Keripik Tempe ini masih perlu dikembangkan agar lebih terarah dan mampu menghasilkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan usaha.

Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja UMKM Keripik Tempe

Rekrutmen tenaga kerja menjadi salah satu bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena berpengaruh terhadap kelancaran operasional usaha. Menurut Bangun Wilson, proses rekrutmen yang efektif merupakan tugas penting bagi manajer atau pemilik usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan proses rekrutmen yang tepat, usaha dapat memperoleh pekerja yang mampu bekerja secara produktif dan mendukung perkembangan usaha dalam jangka panjang.

Berdasarkan hasil observasi pada UMKM Keripik Tempe di Kabupaten Trenggalek, sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang digunakan masih bersifat informal. Perekrutan tenaga kerja dilakukan melalui hubungan sosial, seperti keluarga, tetangga, teman dekat, maupun rekomendasi dari pekerja lama. Sistem tersebut dipilih karena dianggap lebih praktis, cepat, dan tidak membutuhkan biaya tambahan seperti pemasangan iklan lowongan pekerjaan atau proses seleksi yang terlalu rumit.

Melalui sistem informal tersebut, pemilik usaha lebih mudah mendapatkan tenaga kerja ketika usaha membutuhkan tambahan pekerja, terutama saat jumlah produksi meningkat. Selain itu, hubungan sosial yang dekat antara pemilik usaha dan pekerja juga menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan bersifat kekeluargaan. Kondisi ini membuat komunikasi kerja menjadi lebih mudah karena antara pemilik usaha dan pekerja sudah saling mengenal sebelumnya. Hubungan yang baik antar pekerja juga membantu meningkatkan kerja sama selama proses produksi berlangsung.

Dilihat dari sisi operasional, tenaga kerja yang direkrut mampu membantu kelancaran proses produksi sehingga pesanan konsumen dapat diselesaikan tepat waktu. Pekerja yang sudah memiliki pengalaman biasanya mampu bekerja secara mandiri tanpa harus selalu diawasi oleh pemilik usaha. Mereka sudah memahami tahapan produksi mulai dari pengolahan bahan baku, penggorengan, penirisan minyak, hingga pengemasan produk. Hal tersebut membantu mempercepat proses produksi dan meningkatkan efisiensi kerja.

Selain itu, beberapa pekerja mampu bertahan bekerja dalam waktu yang cukup lama karena adanya hubungan kekeluargaan di lingkungan usaha. Hubungan tersebut membuat

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

pekerja merasa lebih nyaman dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan. Bagi UMKM yang masih berskala kecil, loyalitas pekerja menjadi hal penting karena dapat membantu menjaga kestabilan proses produksi dan mengurangi pergantian tenaga kerja yang terlalu sering.

Walaupun sistem rekrutmen dan seleksi yang diterapkan cukup membantu memenuhi kebutuhan tenaga kerja, efektivitasnya masih belum maksimal. Berdasarkan hasil wawancara, masih ditemukan beberapa masalah yang berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia. Sebagian pekerja masih kurang disiplin, seperti datang terlambat, kurang konsisten dalam bekerja, dan kurang teliti saat proses produksi berlangsung. Kurangnya ketelitian pekerja dapat memengaruhi kualitas produk, misalnya hasil penggorengan yang tidak merata atau proses pengemasan yang kurang rapi.

Kondisi tersebut membuat pemilik usaha harus melakukan pengawasan secara langsung selama proses produksi berlangsung. Pemilik usaha juga perlu memberikan arahan dan pendampingan kepada pekerja agar kualitas produk tetap terjaga sesuai standar usaha. Hal ini menunjukkan bahwa proses seleksi tenaga kerja yang dilakukan belum sepenuhnya mampu menghasilkan pekerja yang sesuai dengan kebutuhan usaha.

Selain masalah kedisiplinan, sistem rekrutmen informal juga belum mampu menghasilkan tenaga kerja dengan keterampilan yang lebih modern sesuai perkembangan usaha saat ini. Sebagian besar pekerja hanya memiliki kemampuan dasar dalam proses produksi, sedangkan kemampuan lain seperti pemasaran digital, desain kemasan produk, dan penggunaan media sosial masih sangat terbatas. Padahal, perkembangan teknologi dan persaingan usaha saat ini menuntut UMKM untuk mampu memanfaatkan media digital sebagai sarana promosi dan pemasaran produk. Keterbatasan kemampuan tenaga kerja dalam bidang teknologi menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan usaha. Pemasaran produk masih dilakukan secara sederhana melalui penjualan langsung dan penitipan produk di toko atau warung sekitar. Akibatnya, jangkauan pemasaran produk menjadi terbatas dan usaha belum mampu bersaing secara maksimal dengan produk lain yang sudah menggunakan pemasaran online.

Selain itu, sistem seleksi yang belum terstruktur menyebabkan pemilik usaha belum memiliki standar penilaian yang jelas dalam menerima tenaga kerja. Pemilik usaha lebih mempertimbangkan kemauan bekerja dan hubungan sosial dibandingkan kemampuan teknis calon pekerja. Kondisi tersebut membuat kualitas tenaga kerja yang diterima menjadi berbeda-beda sehingga kemampuan kerja masing-masing pekerja juga tidak sama. Di tengah persaingan usaha makanan ringan yang semakin berkembang, UMKM membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya mampu membantu proses produksi, tetapi juga memiliki kreativitas dan kemampuan inovasi dalam mengembangkan usaha. Tenaga kerja yang memiliki kemampuan dalam pemasaran digital, pengembangan produk, dan inovasi kemasan dapat membantu meningkatkan daya saing usaha di pasar yang lebih luas.

Oleh karena itu, sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM Keripik Tempe perlu diperbaiki agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan usaha saat ini. Pemilik usaha dapat mulai mempertimbangkan kemampuan dan keterampilan calon pekerja selain hanya melihat hubungan sosial atau kedekatan keluarga. Dengan proses seleksi yang lebih baik, UMKM diharapkan mampu memperoleh tenaga kerja yang lebih berkualitas, produktif, dan mampu mendukung perkembangan usaha secara berkelanjutan.

Kendala dalam Rekrutmen dan Seleksi Tenaga Kerja

Dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, UMKM Keripik Tempe di Kabupaten Trenggalek masih menghadapi beberapa kendala yang cukup berpengaruh terhadap jalannya usaha. Kendala tersebut tidak hanya berkaitan dengan jumlah tenaga kerja, tetapi juga kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Sebagai usaha yang masih berskala kecil, proses perekrutan tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana dan lebih banyak mengandalkan hubungan sosial di lingkungan sekitar.

Salah satu kendala utama yang dihadapi yaitu terbatasnya tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kebutuhan produksi. Sebagian besar calon pekerja belum

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

mempunyai pengalaman dalam proses pembuatan keripik tempe sehingga pemilik usaha harus memberikan pelatihan dan pendampingan secara langsung. Akibatnya, pekerja baru membutuhkan waktu cukup lama untuk menyesuaikan diri sebelum mampu bekerja secara mandiri. Selain itu, pekerjaan dalam proses produksi keripik tempe membutuhkan ketelitian dan tenaga fisik yang cukup karena pekerja harus terlibat langsung dalam proses penggorengan, pengemasan, dan persiapan bahan baku selama jam kerja berlangsung. Tidak semua pekerja mampu bertahan dengan kondisi kerja tersebut sehingga ada beberapa pekerja yang memilih berhenti setelah bekerja dalam waktu singkat.

Permasalahan lain yang sering dihadapi adalah tingkat kedisiplinan pekerja yang masih rendah. Berdasarkan hasil wawancara, beberapa pekerja masih kurang konsisten dalam bekerja, seperti datang terlambat, kurang fokus saat bekerja, dan kurang teliti dalam proses produksi. Kondisi tersebut dapat memengaruhi kualitas produk, misalnya hasil penggorengan yang tidak merata atau pengemasan produk yang kurang rapi. Kurangnya kedisiplinan tenaga kerja membuat pemilik usaha harus melakukan pengawasan secara langsung selama proses produksi berlangsung. Selain mengelola usaha, pemilik juga harus sering memberikan arahan dan mengingatkan pekerja agar pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang diinginkan. Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi pemilik usaha karena harus membagi fokus antara kegiatan produksi dan pengawasan tenaga kerja.

Kendala lainnya adalah tingginya tingkat keluar masuk tenaga kerja. Beberapa pekerja memilih berhenti karena mendapatkan pekerjaan lain yang dianggap lebih baik atau memiliki pendapatan yang lebih tinggi. Selain itu, ada juga pekerja yang merasa pekerjaan di UMKM cukup berat karena harus bekerja di area panas saat proses penggorengan dan melakukan pekerjaan secara terus-menerus selama produksi berlangsung. Tingginya pergantian tenaga kerja menyebabkan pemilik usaha harus kembali melakukan proses perekrutan dan pelatihan dari awal. Kondisi tersebut membuat waktu dan tenaga pemilik usaha lebih banyak digunakan untuk melatih pekerja baru dibandingkan fokus pada pengembangan usaha. Selain itu, pergantian pekerja yang terlalu sering juga dapat memengaruhi kelancaran produksi karena pekerja baru biasanya belum memahami proses kerja secara maksimal.

Dalam aspek pengembangan usaha, keterbatasan kemampuan teknologi juga menjadi salah satu hambatan yang cukup penting. Sebagian besar tenaga kerja belum memahami penggunaan media sosial maupun pemasaran digital. Padahal, perkembangan teknologi saat ini membuat pemasaran online menjadi salah satu cara yang efektif untuk meningkatkan penjualan dan memperluas jangkauan pasar. Promosi produk yang dilakukan UMKM masih tergolong sederhana, yaitu melalui penjualan langsung dan penitipan produk di warung atau toko sekitar. Kurangnya kemampuan dalam pemasaran digital membuat usaha belum mampu memanfaatkan media sosial secara maksimal sebagai sarana promosi produk. Akibatnya, produk keripik tempe masih kurang dikenal di luar daerah sekitar usaha.

Selain keterbatasan teknologi, persaingan dengan produk sejenis juga menjadi tantangan bagi UMKM. Saat ini sudah banyak produk keripik tempe lain yang memiliki kemasan lebih menarik, variasi rasa lebih banyak, dan promosi yang lebih aktif melalui media sosial. Produk-produk tersebut lebih mudah menarik perhatian konsumen karena tampilannya lebih modern dan strategi pemasarannya lebih kreatif. Kondisi tersebut membuat UMKM membutuhkan tenaga kerja yang tidak hanya mampu membantu proses produksi, tetapi juga memiliki kemampuan kreativitas dan inovasi dalam mengembangkan usaha. Tenaga kerja yang memahami pemasaran digital, desain kemasan, dan pengelolaan media sosial dapat membantu meningkatkan daya saing produk di tengah persaingan pasar yang semakin ketat.

Namun, keterbatasan kualitas sumber daya manusia membuat UMKM masih kesulitan mengikuti perkembangan teknologi dan kebutuhan pasar saat ini. Oleh karena itu, diperlukan upaya pengembangan keterampilan tenaga kerja agar usaha dapat berkembang lebih baik dan mampu bersaing dengan produk lain di masa mendatang.

Upaya Pengembangan dan Peningkatan SDM

DOI: https://doi.org/10.62017/merdeka

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada UMKM Keripik Tempe di Kabupaten Trenggalek, pemilik usaha menyadari bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap perkembangan usaha. Tenaga kerja yang memiliki kemampuan dan keterampilan yang baik dapat membantu meningkatkan kualitas produk, memperlancar proses produksi, serta mendukung perkembangan usaha agar mampu bersaing dengan produk lain. Oleh karena itu, pemilik usaha mulai berupaya melakukan beberapa langkah pengembangan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja yang dimiliki.

Salah satu upaya yang direncanakan yaitu memberikan pelatihan kerja sederhana kepada tenaga kerja baru agar lebih cepat memahami proses produksi keripik tempe. Pelatihan tersebut dilakukan secara langsung di tempat produksi dengan cara memberikan contoh praktik kerja yang benar. Pemilik usaha mengajarkan tahapan produksi mulai dari pemilihan bahan baku, proses pencampuran adonan, teknik penggorengan, penirisan minyak, hingga proses pengemasan produk. Selain itu, pekerja juga diberikan pemahaman mengenai pentingnya menjaga kualitas produk agar rasa dan kerenyahan keripik tetap terjaga. Dalam proses produksi makanan, kebersihan dan ketelitian menjadi hal yang sangat penting karena berpengaruh terhadap kualitas dan keamanan produk yang dihasilkan. Oleh sebab itu, pemilik usaha juga mengajarkan cara bekerja yang lebih higienis dan efisien agar hasil produksi tetap terjaga dengan baik. Pelatihan kerja tersebut diharapkan dapat membantu pekerja baru lebih cepat beradaptasi dengan lingkungan kerja dan memahami standar produksi yang diterapkan oleh UMKM. Dengan adanya pelatihan, pekerja diharapkan mampu bekerja lebih mandiri sehingga proses produksi dapat berjalan lebih lancar dan efektif.

Selain peningkatan keterampilan produksi, pemilik usaha juga mulai menyadari pentingnya kemampuan pemasaran digital di era perkembangan teknologi saat ini. Berdasarkan hasil wawancara, pemilik usaha berharap adanya pelatihan mengenai penggunaan media sosial dan pemasaran online untuk membantu promosi produk. Selama ini, pemasaran produk masih dilakukan secara sederhana melalui penjualan langsung dan penitipan produk di warung atau toko sekitar. Padahal, penggunaan media sosial seperti Instagram, Facebook, maupun WhatsApp dapat menjadi sarana promosi yang efektif untuk memperluas jangkauan pasar. Dengan memanfaatkan pemasaran digital, produk keripik tempe memiliki peluang untuk dikenal lebih luas, tidak hanya di sekitar wilayah Trenggalek tetapi juga di luar daerah. Oleh karena itu, tenaga kerja yang memiliki kemampuan menggunakan media sosial diharapkan mampu membantu meningkatkan promosi dan penjualan produk.

Dalam proses rekrutmen tenaga kerja, pemilik usaha juga mulai mempertimbangkan pentingnya memilih pekerja berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab yang dimiliki, tidak hanya karena hubungan keluarga atau kedekatan sosial. Sebelumnya, proses perekrutan lebih banyak dilakukan berdasarkan rekomendasi dari keluarga atau lingkungan sekitar. Namun, sistem tersebut terkadang membuat kualitas tenaga kerja yang diterima menjadi kurang sesuai dengan kebutuhan usaha. Melalui perubahan sistem rekrutmen tersebut, pemilik usaha berharap dapat memperoleh tenaga kerja yang lebih disiplin, memiliki semangat kerja yang baik, dan mampu mendukung perkembangan usaha dalam jangka panjang. Tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan tanggung jawab yang baik dinilai dapat membantu meningkatkan produktivitas usaha serta menjaga kualitas hasil produksi.

Selain itu, pemilik usaha juga mulai menyadari pentingnya inovasi dalam pengembangan usaha. Tidak hanya kualitas rasa, tampilan produk dan kemasan juga menjadi faktor penting untuk menarik minat konsumen. Oleh karena itu, UMKM membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kreativitas dan kemampuan inovasi agar produk yang dihasilkan mampu bersaing di pasaran. Pemilik usaha juga berharap adanya dukungan dari pemerintah maupun lembaga terkait dalam bentuk pelatihan UMKM, pendampingan usaha, serta bantuan promosi produk lokal. Dukungan tersebut dianggap penting karena dapat membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan kemampuan usaha dalam menghadapi persaingan pasar yang semakin berkembang.

Program pelatihan dari pemerintah dapat membantu UMKM memperoleh pengetahuan baru mengenai strategi pemasaran, pengelolaan usaha, pengembangan produk, hingga

penggunaan teknologi digital dalam kegiatan usaha. Selain itu, pendampingan usaha juga dapat membantu UMKM dalam mengatasi berbagai kendala yang dihadapi, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia dan pengembangan pemasaran produk. Dengan adanya upaya pengembangan sumber daya manusia, sistem rekrutmen yang lebih baik, serta dukungan dari berbagai pihak, UMKM Keripik Tempe di Trenggalek diharapkan mampu berkembang lebih optimal, meningkatkan kualitas produk, memperluas pemasaran, dan memiliki daya saing yang lebih tinggi di tengah persaingan usaha makanan ringan yang semakin ketat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada UMKM Keripik Tempe di Kabupaten Trenggalek, dapat diketahui bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja masih dilakukan secara informal dengan memanfaatkan hubungan sosial, seperti keluarga, tetangga, maupun rekomendasi dari pekerja sebelumnya. Sistem tersebut dinilai cukup membantu pemilik usaha dalam mendapatkan tenaga kerja dengan cepat serta menciptakan suasana kerja yang sudah memiliki pengalaman juga mampu membantu kelancaran proses produksi sehingga kebutuhan konsumen dapat terpenuhi dengan baik.

Meskipun demikian, sistem rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang masih sederhana juga memiliki beberapa kekurangan. Tidak adanya standar perekrutan dan seleksi yang jelas menyebabkan kualitas tenaga kerja yang diterima berbeda-beda. Beberapa pekerja masih memiliki tingkat kedisiplinan dan ketelitian yang kurang maksimal sehingga pemilik usaha harus melakukan pengawasan secara langsung selama proses produksi berlangsung. Selain itu, keterbatasan kemampuan tenaga kerja dalam bidang pemasaran digital, penggunaan media sosial, dan inovasi produk menjadi salah satu hambatan dalam pengembangan usaha di tengah persaingan pasar yang semakin berkembang.

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemilik usaha mulai menyadari pentingnya pelatihan kerja, peningkatan keterampilan produksi, serta pengembangan kemampuan pemasaran digital bagi tenaga kerja. Pemilik usaha juga mulai mempertimbangkan perekrutan tenaga kerja berdasarkan kemampuan dan tanggung jawab kerja, tidak hanya berdasarkan hubungan keluarga atau kedekatan sosial. Selain itu, dukungan dari pemerintah maupun lembaga terkait dalam bentuk pelatihan UMKM, pendampingan usaha, dan bantuan promosi produk lokal sangat dibutuhkan untuk membantu meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan daya saing usaha.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja pada UMKM Keripik Tempe di Trenggalek masih perlu ditingkatkan agar lebih terarah dan sesuai dengan kebutuhan usaha saat ini. Perbaikan dalam sistem rekrutmen, seleksi, serta pengembangan sumber daya manusia diharapkan dapat membantu UMKM memperoleh tenaga kerja yang lebih berkualitas, meningkatkan produktivitas usaha, dan memperkuat daya saing usaha secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga

Barokah, F. U., & Gunawan, A. (2023). Strategi Rekrutmen dan Seleksi yang Efektif untuk Meningkatkan Kualitas Tenaga Kerja. *Global: Jurnal Lentera BITEP, (1)*2, 60-65. https://lenteranusa.id/

Khairunnisa, F., Wolor, C. W., & Utari, E. D. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada Bimbingan dan Konsultasi Belajar Nurul Fikri (BKB NF). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, *3*(6), 67–75. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i6.4924

Lukitaningtias, F., Leksono, S., & Revita, B. A. (2025). Efektivitas Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Industri Produk Kulit Di CV. Reven Kreatif Industri Malang. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(2), 3307-3316. https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI

Saing, B. (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.* Jawa Barat: Ubhara Press. www.ubharajaya.ac.id

Syafitri, D., Ilham, R. N., Sandi, S. P. H., & Hidayaty, D. E. (2023). Rekrutmen Dan Seleksi Sdm Pada Umkm Konveksi Dan Sablon. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 9*(15), 93-97. https://doi.org/10.5281/zenodo.8201651