

EVALUASI EFEKTIVITAS REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA UMKM: STUDI KASUS UD. KARYA MUKTI TULUNGAGUNG

Salma Aurita Damayanti¹, Akhbar Dwi Prasetya², Rafika Meilia Sari³

UIN Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

auritasalma7@gmail.com, robertmaurend@gmail.com, rafikameilia@uinsatu.ac.id

Article Info

Keywords:

Recruitment, Employee Selection, MSMEs, Effectiveness, Human Resource Management

JM Classification:

Accessible

DOI:

<https://doi.org/10.65978/jm.v3i2.145>

Abstract

This study aims to evaluate the effectiveness of the recruitment and employee selection process at UD. Karya Mukti Tulungagung as a representation of creative industry MSMEs. Recruitment and employee selection are strategic foundations in human resource management, particularly for MSMEs that face limitations in organizational resources. This study employed a qualitative approach with a single case study design. Data were collected through direct interviews and observations of the research object. Data analysis was conducted through the stages of data reduction, data presentation, and conclusion drawing by comparing the field findings with the fundamental concepts of human resource management. The results of the study indicate that the recruitment and selection process at UD. Karya Mukti remains informal, lacks clear standard operating procedures, and relies heavily on social networks and the subjective judgment of the business owner. These conditions have caused the effectiveness of recruitment and selection processes to be less than optimal in obtaining employees who meet the company's needs. This study is expected to provide contextual and applicable recommendations for improving human resource management practices in MSMEs, particularly in the recruitment and employee selection process.

I. PENDAHULUAN

Usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) memainkan peran krusial dan struktur perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Kementerian Koperasi dan UKM (2023), UMKM menyumbang lebih dari 60% produk domestik bruto (PDB) nasional dan menyerap 97% tenaga kerja domestik. Meskipun kontribusinya sangat signifikan, UMKM masih menghadapi berbagai tantangan struktural dalam pengelolaan sumber daya manusia, terutama pada proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja (Prasetyo & Wahyuningsih, 2023). Kondisi ini

menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia tetap menjadi salah satu faktor penentu bagi keberlangsungan UMKM.

Rekrutmen dan seleksi merupakan dua proses yang tidak dapat dipisahkan dalam manajemen SDM karena keduanya secara langsung menentukan kualitas modal manusia dalam organisasi. Rekrutmen berfungsi sebagai proses menarik sejumlah kadidat yang memenuhi kualifikasi dasar dari berbagai sumber, baik internal maupun eksternal organisasi. Sementara seleksi merupakan proses lanjutan yang bertujuan memilih kandidat paling sesuai berdasarkan kriteria kompetensi, nilai-nilai, dan kebutuhan organisasi yang telah ditetapkan. Ketidaktepatan dalam kedua proses ini tidk hanya mengakibatkan pemborosan sumber daya, tetapi juga dapat berdampak pada rendahnya produktivitas, tingginya turnover karyawan, dan lemahnya kohesivitas tim kerja (Fadillah & Hernawati, 2023).

UD. Karya Mukti Tulungagung sebagai salah satu UMKM yang bergerak di sektor industri kerajinan kayu di Kabupaten Tulungagung menghadapi tantangan serupa. Pertumbuhan usaha yang tidak diimbangi dengan sistem rekrutmen dan seleksi yang terstandarisasi berpotensi menghambat keberlanjutan bisnis jangka panjang. Kondisi ini mendorong kebutuhan penelitian yang mendalam mengenai bagaimana proses rekrutmen dan seleksi berlangsung, serta sejauh mana efektivitasnya dalam mendukung tujuan organisasional perusahaan.

Penelitian terdahulu terkait rekrutmen dan seleksi pada UMKM di Indonesia masih terbatas dan umumnya bersifat kuantitatif dengan cakupan yang luas, sehingga kurang mampu menangkap nuansa dan kompleksitas proses pada level organisasi individu (Arifin & Santika, 2023). Penelitian yang menggunakan pendekatan studi kasus kualitatif pada satu UMKM tertentu masih sangat jarang ditemuakn dalam literatur akademik Indonesia. Kesenjangan inilah yang menjadi alasan utama kebaruan penelitian ini.

Tujuan penelitian ini adalah untuk: (1) mendeskripsikan mekanisme rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di UD. Karya Mukti Tulungagung; (2) mengevaluasi efektivitas proses tersebut berdasarkan indikator kualitas, efisiensi, dan relevansi organisasional; (3) mengidentifikasi faktor-faktor penghambat dan pendukung efektivitas rekrutmen dan seleksi; serta (4) merumuskan rekomendasi perbaikan berbasis temuan empiris. Temuan penelitian diharapkan tidak hanya relevan bagi UD. Karya Mukti, tetapi juga dapat dijadikan rujukan bagi UMKM sejenis di Indonesia.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memperoleh pemahaman komprehensif dan mendalam mengenai proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja yang diterapkan di UD Karya Mukti, Ngunut, Tulungagung. Pendekatan kualitatif dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi fenomena sosial dan organisasional secara holistik, kontekstual, dan interpretatif. Penelitian ini dilaksanakan selama dua bulan, yakni dari bulan Maret hingga April 2026, di kantor operasional UD Karya Mukti yang berlokasi di Kecamatan Ngunut, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui tiga metode utama. Pertama, wawancara mendalam (in-depth interview) dilaksanakan terhadap pemilik usaha dan lima orang karyawan yang pernah mengikuti proses rekrutmen. Pemilihan informan menggunakan teknik purposive sampling berdasarkan relevansi pengetahuan dan pengalaman terhadap topik penelitian. Kedua, observasi langsung dilakukan untuk mengamati aktivitas operasional dan alur kerja di lingkungan perusahaan. Ketiga, telaah dokumentasi mencakup arsip prosedur rekrutmen, formulir seleksi, dan catatan kebijakan SDM internal yang dimiliki perusahaan (Mahendra, 2022).

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dijamin melalui triangulasi sumber dan metode, yakni dengan membandingkan data dari berbagai informan serta lintas teknik pengumpulan data untuk memperoleh simpulan yang valid, konsisten, dan dapat dipercaya. Seluruh proses analisis dilakukan secara interaktif hingga tercapai saturasi data yang memadai (Yusuf & Azhari, 2025).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Mekanisme Rekrutmen dan Tenaga Kerja di UD. Karya Mukti

Hasil wawancara dengan pemilik UD. Karya Mukti mengungkapkan bahwa proses rekrutmen yang diterapkan masih bersifat informal dan berbasis relasi personal. Perusahaan tidak memiliki prosedur rekrutmen tertulis yang baku. Kebutuhan tenaga kerja diidentifikasi secara khusus berdasarkan kondisi operasional yang mendesak. Saluran rekrutmen yang digunakan hampir sepenuhnya mengandalkan rekomendasi dari karyawan yang sudah ada dan jaringan sosial pemilik perusahaan. Temuan ini konsisten dengan penelitian Rizaldi dan

Hidayat (2022) yang menunjukkan bahwa rekrutmen berbasis jaringan sosial masih mendominasi praktik UMKM di Indonesia.

Identifikasi kebutuhan tenaga kerja di UD. Karya Mukti tidak didahului oleh proses analisis jabatan yang formal. Tidak ada dokumen deskripsi jabatan (job description) maupun spesifikaasi jabatan (job specification) yang tertulis dan baku untuk setiap posisi. Kondisi ini menyebabkan kriteria calon karyawan yang dicari bersifat implisit dan subyektif, bergantung sepenuhnya pada penilaian intuitif pemilik. Absennya analisis jabatan sebagai landasan rekrutmen merupakan kelemahan mendasar yang berdampak pada rendahnya akurasi proses seleksi selanjutnya (Muthia & Suryani, 2024).

2. Prosedur Seleksi Tenaga Kerja

Proses seleksi di UD. Karya Mukti Tulungagung dilaksanakan tanpa tahapan yang terstruktur dan konsisten. Berdasarkan wawancara, pemilik perusahaan mengkonfirmasi bahwa tidak ada instrumen seleksi formal yang digunakan, seperti tes tertulis, tes kemampuan, atau panduan wawancara berbasis kompetensi. Keputusan penerimaan karyawan hampirseluruhnya didasarkan pada penilaian subjektif pemilik melalui wawancara tidak terstruktur yang berlangsung singkat. Hal ini bertentangan dengan prinsip seleksi berbasis kompetensi yang mensyaratkan objektivitas dan terukurnya kriteria penilaian (Wirawan & Kusuma, 2023).

Tidak dilakukannya pemeriksaan referensi atau latar belakang karyawan merupakan kelemahan signifikan lainnya. Pramono dan Lestari (2024) membuktikan bahwa wawancara terstruktur memiliki validitas prediktif yang jauh lebih tinggi dibandingkan wawancara tidak terstuktur dalam memprediksi kinerja karyawan. Absennya instrumen seleksi yang valid dan reliabel di UD. Karya Mukti berdampak pada rendahnya kemampuan perusahaan dalam memprediksi keberhasilan calon karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi pada tingginya tingkat proses keluar masuknya karyawan yang dialami perusahaan dalam dua tahun terakhir.

3. Evaluasi Efektivitas Rekrutmen dan Seleksi

Efektivitas rekrutmen masih terbatas karena perusahaan belum memiliki analisis jabatan, deskripsi pekerjaan, serta standar kriteria tenaga kerja yang jelas. Akibatnya, proses pencarian tenaga kerja cenderung bersifat subjektif dan hanya berdasarkan penilaian pemilik usaha. Kondisi tersebut bertentangan dengan yang dikemukakan oleh Dessler dalam Welidul dan Samiyah (2025) bahwa strategi rekrutmen yang baik harus disesuaikan dengan jenis pekerjaan, anggaran, serta ketersediaan tenaga kerja di pasar.

Pada aspek seleksi, proses yang dilakukan masih sederhana dan belum menggunakan instrumen seleksi yang terukur. Wawancara pada perekrutan tenaga kerja dilakukan secara tidak terstruktur tanpa adanya pedoman penilaian yang baku. Sehingga tidak sejalan dengan wawancara yang bertujuan untuk mengevaluasi kecocokan kandidat dengan posisi yang dilamar, baik dari segi keterampilan teknis maupun kesesuaian dengan budaya organisasi. Proses ini memerlukan perencanaan dan pelaksanaan yang terstruktur agar memberikan hasil yang objektif dan efisien. (Ifa, 2026)

Berdasarkan perbandingan antara praktik yang terjadi di lapangan dengan konsep dasar manajemen sumber daya manusia, dapat disimpulkan bahwa efektivitas rekrutmen dan seleksi di UD. Karya Mukti masih belum optimal. Meskipun proses rekrutmen yang dilakukan mampu memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam waktu relatif cepat, namun kualitas hasil seleksi belum sepenuhnya mendukung peningkatan produktivitas dan stabilitas tenaga kerja perusahaan. Hal tersebut terlihat dari masih terjadinya pergantian karyawan serta ketidaksesuaian kemampuan kerja pada beberapa tenaga kerja yang diterima.

4. Faktor Penghambat dan Pendukung Efektivitas

Pada hasil penelitian, terdapat beberapa faktor penghambat efektivitas rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di UD. Karya Mukti Tulungagung. Faktor penghambat utama adalah belum adanya sistem rekrutmen yang terstruktur, seperti SOP, analisis jabatan, dan standar seleksi yang jelas. Selain itu, keterbatasan biaya, waktu, serta minimnya penggunaan instrumen seleksi formal menyebabkan proses penerimaan tenaga kerja masih dilakukan secara sederhana dan subjektif.

Di sisi lain, terdapat faktor pendukung yang membantu proses rekrutmen dan seleksi. Penggunaan jaringan sosial dan rekomendasi dari karyawan memudahkan perusahaan memperoleh tenaga kerja dengan cepat dan biaya rendah. Hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan juga menciptakan komunikasi yang baik dan lingkungan kerja yang lebih nyaman bagi karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan pelaksanaan rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di UD. Karya Mukti Tulungagung masih bersifat sederhana dan belum didukung oleh sistem yang terorganisasi dengan baik. Proses rekrutmen lebih banyak memanfaatkan relasi sosial dan rekomendasi, sementara proses seleksi dilakukan tanpa pedoman penilaian

yang terstandar. Hal tersebut mengakibatkan proses rekrutmen dan seleksi belum sepenuhnya efektif dalam memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Adapun faktor yang menghambat proses tersebut meliputi belum tersedianya SOP, analisis jabatan, serta standar seleksi yang jelas. Di sisi lain, hubungan kerja yang bersifat kekeluargaan dan pemanfaatan jaringan sosial menjadi faktor pendukung yang membantu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja secara cepat. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan sistem rekrutmen dan seleksi yang lebih sistematis, objektif, dan berbasis kompetensi untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, N. C., & Nazir, A. (2026). Analisis sistem rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kualitas SDM di PT. Bintang Seragam Indonesia Tangerang Selatan. *Jurnal Menara: Manajemen Sumber Daya Manusia*, 3(1), 1–10.
- Ariani, D., & Nugraha, R. (2024). Dampak kualitas rekrutmen terhadap retensi karyawan pada UMKM sektor manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 12(1), 45–62. <https://repository.unpam.ac.id/18872/>
- Kementerian Koperasi dan UKM Republik Indonesia. (2023). *Laporan kinerja UMKM tahun 2022*. Kemenkop UKM. <https://www.scribd.com/document/736509773/Laporan-Kinerja-Kementerian-Koperasi-dan-UKM-Tahun-2023>
- Mahendra, D. K. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kontemporer: Strategi, Praktik, dan Tantangan*. Pustaka Pelajar. <https://repository.bukuloka.com/publications/703032/>
- Mustofa, W., & Samiyah. (2025). Strategi efektif tentang rekrutmen dan seleksi dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, 1(4), 25–33. <https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/300>
- Muthia, F., & Suryani, T. (2024). Person-organization fit dalam konteks rekrutmen UMKM: Tinjauan sistematis. *Jurnal Riset Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 23–40. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/issue/view/22>
- Nurhayati, E., & Rahmawati, D. (2024). Karakteristik pengelolaan SDM pada UMKM berbasis keluarga di Indonesia. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 21(1), 67–84.
- Pramono, A., & Lestari, E. (2024). Validitas prediktif wawancara terstruktur dalam seleksi karyawan pada perusahaan skala menengah. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 13(2), 55–72. <https://journal.sbm.itb.ac.id/index.php/mantek/article/view/4962>
- Prasetyo, H., & Wahyuningsih, S. (2023). Tantangan manajemen SDM pada UMKM Indonesia di era pasca-pandemi. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 25(2), 98–117.
- Ramadhani, F., & Rizqi, M. A. (2024). Analisis efektivitas penerapan proses rekrutmen online pada salah satu PT penyedia tenaga kerja di Kota Gresik. *Jurnal Ilmiah Bisnis & Kewirausahaan (JBK)*, 13(1). http://eprints.umg.ac.id/13462/

- Rizaldi, M., & Hidayat, R. (2022). Pergeseran paradigma rekrutmen digital pada UMKM pasca-pandemi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 21(3), 201–218.
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (T. Koryati, Ed.). Penerbit KBM Indonesia.
- Santoso, B., & Putriani, I. (2025). Rekrutmen berbasis media sosial pada usaha kecil menengah: Peluang dan tantangan. *Jurnal Komunikasi Bisnis*, 7(1), 14–29. <https://ejournal.upi.edu/index.php/JBME/article/view/36647>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kualitatif* (5th ed.). Alfabeta.
- Wirawan, D., & Kusuma, A. (2023). Implementasi seleksi berbasis kompetensi pada UMKM: Hambatan dan strategi penerapan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 17(2), 145–163.
- Wulandari, T., Sari, D. P., & Nasution, A. R. (2024). Deskripsi mendalam untuk memastikan keteralihan temuan penelitian kualitatif. *Jurnal Literasiologi*, 11(2). <https://jurnal.literasikitaindonesia.com/index.php/literasiologi/article/view/674>
- Yin, R. K. (2023). *Case study research and applications: Design and methods* (7th ed.). SAGE Publications. <https://uk.sagepub.com/en-gb/eur/case-study-research-and-applications/book250150>