

METODE PEREKRUTAN KARYAWAN UKM Melalui WAWANCARA Dengan PENDEKATAN VISI, MISI, Dan NILAI PERUSAHAAN

Adiguna S. W. Utama¹, Anang Widigdyo², Anna Widayani³

¹Program Studi Operasionalisasi Perkantoran Digital, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar

²Program Studi Pengolahan Hasil Ternak Unggas, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar

³Program Studi Operasionalisasi Perkantoran Digital, Akademi Komunitas Negeri Putra Sang Fajar Blitar

¹ adigunautama@akb.ac.id, ³annawidayani@akb.ac.id

Submitted: 01/02/2023; Revised: 10/02/2023; Published: 20/02/2023

Abstract

SMEs or Micro, Small and Medium Enterprises play a very important role for the Indonesian economy. In the Indonesian economy, SMEs are the business group with the largest percentage. However, of the much assistance and attention provided by the government to SMEs, very little has been discussed regarding the Human Resources (HR) involved as employees in SMEs. so that SMEs can have a competitive advantage over their larger competitors, SMEs need to be involved in effective and efficient HR management practices, one of which is in terms of recruiting employees. One method of recruiting employees that is simple and can be applied easily is an interview. However, in conducting interviews, SME actors cannot ask questions without a clear framework because it will waste time and energy. Interview questions can be developed based on the three categories that most influence employee engagement, namely organizational factors, job factors, and individual factors.

Keywords: SME, Employee Recruitment, Interview

Pendahuluan.

UMKM atau Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah memainkan peranan yang sangat penting bagi perekonomian Indonesia. Konsep tentang UMKM merujuk pada Undang – Undang No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. Dalam peraturan tersebut UMKM didefinisikan sebagai usaha milik perseorangan atau badan usaha perorangan yang produktif dan memenuhi kriteria yang terdapat pada Undang – Undang, diantaranya memiliki aset maksimal Rp. 50.000.000,00 dan omset Rp. 300.000.000,00 (Soetjipto, 2020).

Dalam perekonomian Indonesia, UMKM adalah kelompok usaha dengan persentase paling besar. Berdasarkan Data Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan

Menengah (Kementerian KUKM) pada tahun 2021, jumlah pelaku UMKM di Indonesia mencapai 64,2 juta dengan kontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB) sebesar 61,07 persen atau Rp8.573,89 triliun. UMKM mampu menyerap 97 persen dari total angkatan kerja dan mampu menghimpun hingga 60,4 persen dari total investasi di Indonesia (Sulastri, 2022). Selain memiliki peran besar dalam perekonomian Indonesia, UMKM juga merupakan kelompok yang terbukti tahan terhadap berbagai macam guncangan krisis seperti krisis tahun 1998, krisis tahun 2008, dan yang terbaru ketika pandemi Covid-19 (Sulastri, 2022 dan Soetjipto, 2020).

Melihat besarnya peran UMKM dalam perekonomian Indonesia maka tidak heran jika pemerintah memberikan perhatian khusus dan banyak insentif untuk mendukung perkembangan UMKM. Kebijakan strategis yang diterapkan Pemerintah untuk mendukung UMKM di antaranya yaitu Program Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), implementasi UU Cipta Kerja dan aturan turunannya, maupun program Bangga Buatan Indonesia (BBI). Program PEN sendiri mencakup program Dukungan UMKM, di antaranya di bidang pembiayaan KUR pada masa pandemi, Bantuan Produktif Usaha Mikro (BPUM), Subsidi Bunga/Margin Non-KUR, Penempatan Dana/Penempatan Uang Negara, Penjaminan Kredit UMKM, Pembiayaan investasi kepada koperasi melalui LPDB KUMKM, Pajak Penghasilan Final (PPH) UMKM Ditanggung Pemerintah, serta Bantuan Tunai Pedagang Kaki Lima, Warung dan Nelayan (Limanseto, 2022).

Namun dari sekian banyak bantuan dan perhatian yang diberikan oleh pemerintah kepada UMKM masih sedikit sekali yang membahas mengenai Sumber Daya Manusia (SDM) yang terlibat sebagai karyawan di UMKM. Padahal seperti telah dijelaskan sebelumnya, UMKM mampu menyerap hingga 97% dari total angkatan kerja sehingga permasalahan SDM dari UMKM merupakan topik yang menarik untuk diteliti dan dibahas.

Berdasarkan observasi lapangan terhadap beberapa UMKM di wilayah Blitar, salah satu hambatan UMKM untuk maju dan bersaing dengan perusahaan yang lebih besar adalah kurangnya praktik manajemen SDM yang baik. Kurangnya praktik manajemen SDM dapat mengakibatkan kompetensi dan semangat yang dimiliki oleh karyawan tidak dapat ditemukan dan dimanfaatkan dengan baik (Zhang & Gong, 2009).

Berdasarkan penelitian dan temuan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa agar UMKM dapat memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan pesaing mereka yang lebih

besar, maka UMKM perlu untuk terlibat dalam praktik manajemen SDM yang efektif dan efisien (Sheehan, 2014). Hanya melalui praktik manajemen SDM yang baik pula UMKM dapat meningkatkan keefektifannya, sehingga memungkinkan mereka untuk dapat bertahan dalam waktu yang lebih lama di pasar yang sangat kompetitif (Kanu, 2015). Berdasarkan hal tersebut maka pelaku UMKM memiliki tugas besar untuk merekrut tenaga kerja yang berkualifikasi tinggi dari pasar tenaga kerja yang dilanda kelangkaan tenaga kerja terampil. Rekrutmen dan seleksi adalah metode menarik pekerja pada waktu yang tepat, memiliki kualifikasi yang dibutuhkan (Walker, 2009). Mereka adalah jalur utama bagi pekerja ke perusahaan serta berkontribusi pada kesuksesan dan kelangsungan UMKM (Abduli, 2013).

Walaupun pengelolaan tenaga kerja yang efisien sangat bervariasi di antara perusahaan namun sudah menjadi hal yang umum bahwa perusahaan harus mempekerjakan pelamar yang paling kompeten untuk lowongan pekerjaan yang ada dengan mempertimbangkan kemampuan dan kebutuhan perusahaan untuk membangun representasi yang baik dan mengembangkan bisnis. Hal ini dapat dicapai melalui penerapan praktik rekrutmen dan seleksi yang lebih baik dan tepat (Kanu, 2015).

Perusahaan *start-up* dan UMKM (terutama di kota-kota kecil) menghadapi tantangan untuk mendapatkan SDM seperti kualitas SDM yang lebih rendah di sekitar lokasi usaha, tidak adanya nama maupun merek perusahaan yang dikenal, ketidakmampuan untuk memberikan gaji yang kompetitif dan tunjangan lainnya yang sesuai dengan standar industry, serta tantangan lokasi yang seringkali tidak diminati oleh SDM yang memiliki kualitas baik. Dalam keadaan demikian, maka pelaku UMKM dan wirausahawan harus memanfaatkan modal sosial mereka untuk akuisisi SDM dengan memilih sendiri SDM berdasarkan keakraban atau jaringan dan rekomendasi yang kredibel. Salah satu modal sosial yang bisa dioptimalkan oleh pelaku UMKM dalam merekrut SDM berkualitas adalah kecocokan budaya karyawan dan kepercayaan (Mukul, 2021).

Kecocokan budaya atau keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan dengan nilai-nilai individu calon karyawan dalam proses rekrutmen karyawan akan berdampak besar pada kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan membentuk fondasi budaya organisasi dan menentukan tujuan jangka panjang. Visi adalah tujuan jangka panjang organisasi, misi adalah tujuan operasional

organisasi, dan nilai-nilai adalah prinsip-prinsip etis yang membimbing perilaku organisasi.

Dalam hal rekrutmen karyawan, penting untuk memilih individu yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman yang sesuai dengan posisi yang tersedia, tetapi juga nilai-nilai dan tujuan yang sejalan dengan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi. Setidaknya ada tiga alasan mengapa dalam rekrutmen karyawan harus diutamakan yang memiliki kecocokan, dalam hal ini kesamaan visi, misi, dan nilai. Pertama, karyawan yang memiliki keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan cenderung lebih termotivasi dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Karyawan yang mempercayai tujuan dan nilai-nilai organisasi akan merasa lebih bermakna dan terhubung dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal ini juga dapat membantu meningkatkan retensi karyawan, karena karyawan yang merasa terhubung dengan budaya organisasi cenderung bertahan lebih lama.

Kedua, memilih karyawan yang memiliki keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi juga dapat membantu membangun budaya yang positif dan sehat dalam organisasi. Karyawan yang memperjuangkan nilai-nilai yang sama dengan organisasi akan memperkuat dan mempertahankan budaya organisasi yang diinginkan. Dengan memiliki karyawan yang terhubung dengan nilai-nilai organisasi, organisasi dapat membangun budaya kerja yang lebih positif dan terfokus pada tujuan.

Ketiga, keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi dengan karyawan individu juga dapat membantu dalam pengembangan karyawan. Karyawan yang terhubung dengan nilai-nilai organisasi akan lebih mudah mengadopsi dan memperkuat nilai-nilai tersebut, serta mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini dapat membantu organisasi untuk mencapai tujuannya secara efektif, serta membantu karyawan untuk mencapai tujuan pribadi mereka.

Bagaimana mencapai keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi dengan karyawan individu? Mendapatkan keselarasan visi, misi, dan nilai-nilai perusahaan dengan karyawan individu dapat dimulai pada tahap rekrutmen. Dalam proses rekrutmen, organisasi harus mencari calon karyawan yang memiliki nilai-nilai yang sejalan dengan organisasi. Hal ini dapat dicapai dengan mencari tahu nilai-nilai yang dipegang oleh calon karyawan melalui wawancara, pertanyaan terstruktur, atau tes kepribadian.

Berdasarkan observasi di lapangan, hampir semua UMKM yang dijumpai belum memiliki prosedur yang jelas dalam rekrutmen karyawan. Rekrutmen karyawan hanya didasarkan kepada kemauan calon karyawan untuk bekerja. Akibatnya banyak calon karyawan yang ketika sudah diterima kerja menjadi kurang baik dalam bekerja dan mudah untuk mengundurkan diri dari perusahaan ketika ada sesuatu yang berjalan dengan kurang baik. Padahal penelitian telah menemukan bahwa perpindahan karyawan yang memiliki potensi dan berkinerja tinggi, baik pindah ke perusahaan lain atau membuat usaha sendiri akan merugikan kinerja perusahaan mereka sebelumnya (Gjerløv-Juel, P., & Dahl, M.S., 2021). Hal ini dapat menjadi salah satu factor penghambat UMKM untuk berkembang.

Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah mengembangkan metode rekrutmen yang sederhana namun cukup berdampak bagi UMKM untuk mendapatkan karyawan yang tepat, yang bisa berkontribusi dalam mengembangkan bisnis perusahaan. Salah satu metode rekrutmen yang relatif sederhana, murah, efektif, dan hampir selalu dilakukan oleh perusahaan – perusahaan besar adalah wawancara. Wawancara adalah komunikasi antara dua pihak atau lebih yang bisa dilakukan secara tatap muka di mana salah satu pihak berperan sebagai *interviewer* dan pihak lain sebagai *interviewee* dengan tujuan untuk mendapatkan informasi tertentu (Fadhallah, 2021).

Wawancara memiliki beberapa kelebihan seperti fleksibilitas pertanyaan, kemungkinan untuk menggali informasi lebih jauh dan meminta klarifikasi sehingga bias informasi dapat dikurangi, hingga mampu menginisiasi terbentuknya hubungan emosional yang baik antara *interviewer* dengan *interviewee* (Fadhallah, 2021). Di sisi lain wawancara juga relative tidak memerlukan biaya yang besar seperti halnya tes psikologi maupun peserta dalam jumlah yang cukup banyak seperti Forum Group Discussion (FGD) sehingga wawancara bisa menjadi alat rekrutmen rekrutmen yang baik bagi UMKM.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif yang datanya diambil melalui observasi dan studi literatur. Analisis dilakukan dengan mengelompokkan data menjadi beberapa kategori sehingga nantinya akan diperoleh kategori apa saja yang bisa menjadi dasar dalam mengembangkan pertanyaan dalam wawancara.

Pembahasan

Salah satu indikator kecocokan budaya serta keselarasan visi, misi, dan nilai antara perusahaan dengan karyawan adalah adanya keterikatan (engagement) antara karyawan dengan perusahaan. Menurut Sun dan Bunchapattanasakda (2019) Keterikatan karyawan ditemukan memiliki hubungan positif dengan kinerja individu (komitmen organisasi, perilaku positif, dll) dan kinerja organisasi (kepuasan pelanggan, pengembalian keuangan, dll). Faktor-faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan dibagi menjadi tiga kategori: faktor organisasi (gaya manajemen, penghargaan pekerjaan, dll); faktor pekerjaan (lingkungan kerja, karakteristik tugas, dll); dan faktor individu (energi fisik, kesadaran diri, dll). Oleh karena itu pertanyaan dalam wawancara bisa dikembangkan berdasarkan pada kategori tersebut.

Berdasarkan hal tersebut maka prosedur penelitian yang digunakan dapat dijabarkan pada gambar berikut:



Gambar 1. Prosedur Penelitian

Untuk mengembangkan pertanyaan yang akan diajukan dalam wawancara dapat menggunakan metode pengumpulan data secara kualitatif. Struktur pertanyaan wawancara tergantung pada keahlian pewawancara dan pengetahuan sebelumnya tentang subjek. Pertanyaan wawancara bisa akan sangat luas jika pewawancara tidak memiliki pengetahuan tentang topik tersebut (Roberts, 2020).

Oleh karena itu pertanyaan awal lebih baik diidentifikasi agar orang yang diwawancarai juga dapat memberikan umpan balik berupa topik kepada pewawancara. Pertanyaan wawancara dapat dimulai secara luas dan kemudian menjadi lebih terfokus saat pewawancara memperoleh pengetahuan tambahan tentang topik tersebut. Pertanyaan wawancara bahkan mungkin menjadi lebih berkembang dan terfokus berdasarkan tanggapan orang yang diwawancarai terhadap pertanyaan awal.

Pertanyaan awal dapat ditulis sebagai berikut: "Saya tertarik pada... Bisakah Anda ceritakan tentang...?" Kadang-kadang, pertanyaan awal digunakan untuk membuat hubungan dengan bagian dari keseluruhan dan memungkinkan pewawancara menjadi

lebih berpengetahuan dengan berbagai bagian yang terlibat dalam keseluruhan pengalaman atau fenomena yang didiskusikan. Dalam hal ini pertanyaan awal bisa dilanjutkan menjadi pertanyaan yang lebih spesifik terkait tiga kategori yang mempengaruhi keterikatan karyawan, yaitu factor organisasi, factor pekerjaan, dan factor individu.

Penutup

Perekrutan karyawan adalah tahap yang sangat menentukan kelangsungan hidup dan perkembangan usaha, khususnya UMKM. Oleh karena itu sebaiknya pelaku UMKM mulai memberikan perhatian lebih pada proses tersebut. Metode perekrutan karyawan dapat dilakukan melalui metode wawancara. Namun pertanyaan – pertanyaan yang diajukan dalam wawancara haruslah pertanyaan yang memberikan informasi terkait kecocokan dan keterikatan antara calon karyawan dan perusahaan. Pertanyaan yang diajukan dalam wawancara dapat mengacu pada tiga kategori yaitu faktor organisasi, faktor pekerjaan, dan faktor individu. Namun penelitian ini masih belum cukup untuk memberikan gambaran lengkap terkait proses wawancara. Oleh karena itu diperlukan penelitian lebih lanjut terkait pengembangan pertanyaan untuk setiap kategori dengan menggunakan *framework WH questions* dan diukur efektivitasnya secara kuantitatif.

Daftar Pustaka

- Abduli, S. (2013). The Role of Recruitment and Training in SMEs' Performance Growth in the Republic of Macedonia. *International Journal of Academic Research in Economics and Management*, 2(2), 133-146.
- Fadhallah, R.A. (2021). *Wawancara*. Jakarta: UNJ Press.
- Gjerløv-Juel, P., & Dahl, M. S. (2021). High-performer mobility to entrepreneurship and parent-firm performance. *Strategic Entrepreneurship Journal*, 16(1), 129 – 154. <https://doi.org/10.1002/sej.1403>
- Jobstreet. (2022, Juni 30). Menjawab Pertanyaan di Interview dengan Metode STAR. Jobstreet.com. Retrieved from <https://www.jobstreet.co.id/career-resources/job-hunting/menjawab-pertanyaan-di-interview-dengan-metode-star/>
- Kanu, Abdul Morlai. (2015). How Do Recruitment and Selection Practices Impact Small and Medium Enterprises Performance in the Construction Industry in Sierra Leone? *Journal of Economics and Sustainable Development*, 6(5), 253 – 269
- Limanseto, Haryo. (2022). Perkembangan UMKM sebagai Critical Engine Perekonomian Nasional Terus Mendapatkan Dukungan Pemerintah. Oktober 1, 2022. retrieved from <https://www.ekon.go.id/publikasi/detail/4593/perkembangan-umkm-sebagai-critical-engine-perekonomian-nasional-terus-mendapatkan-dukungan->

