LIBEROSIS
PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889
Jurnal Psikologi dan Bimbingan Konseling
Vol 17 No 2 Tahun 2026.

REKRUTMEN DAN SELEKSI TENAGA KERJA PADA USAHA KECIL: PENDEKATAN KUALITATIF

Abiyadh Raissa Ramadhan[1], Ainu Lailla Syawa[2], Selly Dwining Maulidina[3], Wustari L. Mangundjaya[4]
[1, 2, 3, 4] **Prodi Psikologi, Universitas Bhayangkara Jakarta Raya**
202210515164@mhs.ubharajaya.ac.id, 202210515163@mhs.ubharajaya.ac.id,
*202210515166@mhs.ubharajaya.ac.id, wustari.larasati@dsn.ubharajaya.ac.id

Abstract

Recruitment and selection are strategic functions in Human Resource Management (HRM) that play a crucial role in determining workforce quality and organizational sustainability. However, in practice, small and medium-sized enterprises often implement recruitment and selection processes in an informal manner based largely on the owner's intuition. This study aims to analyze interview-based recruitment and selection practices at TKM. A descriptive qualitative approach was employed, with data collected through semi-structured in-depth interviews with the business owner who is directly involved in employee recruitment and selection. The data were analyzed using thematic analysis, including data reduction, data display, and conclusion drawing. The findings indicate that the recruitment process does not rely on formal requirements such as educational background, work experience, or professional certification. Instead, greater emphasis is placed on non-technical aspects, including attitudes, willingness to learn, and alignment with the organization's work culture. The selection process is primarily conducted through unstructured interviews, relying heavily on the owner's personal judgment and experience. Although formal selection tools are not applied, interviews remain the primary method for predicting candidates' future job performance. This study highlights the gap between HRM theory and recruitment practices in small businesses and emphasizes the need for more structured yet contextually appropriate recruitment and selection processes.

***Keyword**: Recruitment, Selection, Interview, Human Resource Management, Small Business*

Abstrak

Rekrutmen dan seleksi merupakan fungsi strategis dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang berperan penting dalam menentukan kualitas tenaga kerja dan keberlanjutan organisasi. Meskioun demikian, dalam praktiknya, usaha kecil dan menengah sering kali menerapkan proses rekrutmen dan seleksi secara informal dan berbasis intuisi pemilik usaha. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja berbasis wawancara pada perusahaan TKM. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode pengumpulan data berupa wawancara mendalam semi-terstruktur terhadap pemilik usaha yang terlibat langsung dalam proses perekrutan dan seleksi karyawan.

Article History
Received: Januari 2026
Reviewed: Januari 2026
Published: Januari 2026

Plagirism Checker No 77
DOI : Prefix DOI : 10.8734/Musytari.v1i2.365
Copyright : Author
Publish by : Liberosis

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027
Online ISSN: 3026-7889

Data dianalisis menggunakan teknik analisis tematik melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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. Proses seleksi dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur yang sangat bergantung pada intuisi dan pengalaman pemilik usaha. Meskipun belum menggunakan metode seleksi formal, wawancara tetap berfungsi sebagai alat utama dalam memprediksi kinerja kerja calon karyawan. Penelitian ini menegaskan adanya kesenjangan antara teori MSDM dan praktik rekrutmen di lapangan, serta pentingnya pengembangan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih terstruktur namun tetap kontekstual.

Kata kunci: *Rekrutmen, Seleksi, Wawancara, MSDM, Usaha Kecil*.

1. Pendahuluan

Era globalisasi yang berkembang pesat dan terus berubah menuntut organisasi dan perusahaan untuk beradaptasi agar tidak mengalami kegagalan di tengah persaingan yang semakin ketat. 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 (Wahdati et al., 2022). Penempatan kerja atau tugas seorang karyawan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan minatnya dapat menimbulkan kinerja yang kurang optimal (Zulfikar & Dinata, 2020).

Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor penting, seperti efektivitas, efisiensi, kuantitas dan kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta kerja sama dengan rekan kerja (Munir et al., 2023). Menurut Widyastuti et al. (2024), kinerja karyawan mencakup perilaku yang dapat diamati dan diukur yang secara langsung terkait dengan tugas (*task performance*) serta perilaku kontekstual yang mendukung lingkungan kerja, seperti inisiatif, disiplin, dan kepatuhan terhadap aturan. Penelitian Fitria et al., (2024) menemukan bahwa karyawan bekerja lebih baik ketika peran pekerjaan jelas sebagai hasil dari analisis jabatan yang komprehensif, karena hal ini memudahkan karyawan untuk memahami kewajiban dan harapan perusahaan. Dalam konteks ini, analisis jabatan sangat penting karena berfungsi sebagai landasan untuk deskripsi pekerjaan dan persyaratan, yang digunakan sebagai acuan dalam perekrutan, pelatihan, penilaian kinerja, dan pengembangan karier (Komalasari et al., 2022).

Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), rekrutmen dan seleksi merupakan tanggung jawab strategis yang berdampak pada keberlanjutan organisasi dan kualitas tenaga kerja (Akbar & Anshori, 2024). Prosedur ini sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan sesuai dengan persyaratan pekerjaan mereka dan nilai-nilai perusahaan. Dalam konteks ketenagakerjaan modern, perusahaan harus mencari calon karyawan yang memiliki sikap dan kualitas karakter yang sesuai dengan budaya kerja, selain kompetensi teknis (Manda & Samiyah, 2025). Dessler (2020), menyatakan bahwa kinerja yang buruk, tingkat turnover karyawan yang tinggi, dan ketidakefisienan operasional dapat disebabkan oleh masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi. Menurut Armstrong (2020) menyatakan bahwa proses rekrutmen dan seleksi yang buruk akan Desmengakibatkan biaya jangka panjang bagi perusahaan. Oleh karena itu, analisis

mendalam terhadap prosedur perekrutan dan seleksi sangat penting, terutama di industri yang bergantung pada hubungan langsung dengan konsumen (Putra et al., 2025).

Menurut Armstrong (2020) rekrutmen adalah proses sumber daya manusia, yang mencakup proses untuk menarik dan merekrut calon karyawan yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja organisasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk menghasilkan kandidat yang memenuhi syarat untuk dipilih. Teori *Person–Job Fi*t menjelaskan bahwa efektivitas rekrutmen tergantu pada sejauh mana keterampilan kandidiat sesuai dengan persyaratan pekerjaan. Menurut Dessler (2020), *person-job fit* sebagai kesesuaian anatara kemampuan dan karakteristik yang dimiliki individu, seperti kemampuan berfikir, keterampilan, pengetahuan, serta kualitas pribadi dengan tuntutan dan persyaratan pekerjaan yang ditentukan melalui analisis jabatan. Kesesuain ini penting untuk membantu individu bekerja secara lebih optimal serta menyesuaikan diri secara psikologis di tempat kerja. Kristof-Brown (dalam Gunawan et al., 2020) menyatakan bahwa tingkat kesesuaian yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Selain itu, Cable dan Judge (dalam Sari et al., 2025) menekankan betapa pentingnya menyesuaikan nilai-nilai individu dengan organisasi sejak proses perekrutan. Oleh karena itu, merekrut karyawan bukan hanya mencari tenaga kerja, tetapi memastikan bahwa karyawan dan perusahaan dapat bekerja sama dengan baik dalam jangka panjang.

Seleksi adalah tahap lanjutan dalam proses rekrutmen yang bertujuan untuk memilih kandidat yang sesuai dengan kriteria tertentu (Garaika & Helisia, 2019). Gatewood, Feild, dan Barrick (dalam Friscila, 2024) mengemukakan bahwa seleksi berfungsi sebagai penilaian untuk meentukan kemampuan seseorang dalam suatu pekerjaan. Menurut Mondy dan Martocchio (dalam Zai et al., 2025), tujuan utama seleksi adalah untuk mengetahui secara tepat kinerja seseorang di tempat kerja di masa depan. Seleksi dianggap sebagai komponen penting dalam proses perekrutan yang menekankan pada keandalan dan validitas metode penilaian, seperti ujian kompetensi, wawancara, dan evaluasi perilaku yang relevan (Rusby, 2016). Sebuah organisasi dapat merekrut karyawan yang loyal, produktif, dan sesuai dengan budaya perusahaan serta mengurangi tingkat *turnover* tergantung pada kualitas proses seleksi *(Yoastita & GS, 2025)*.

Kurang efisiennya prosedur yang direncanakan seringkali menyebabkan masalah dalam proses rekrutmen dan seleksi, sehingga sulit bagi perusahaan untuk menarik kandidat yang memenuhi persyaratan pekerjaan (Titisari & Ikhwan, 2021). Masalah internal dan eksternal, seperti kurangnya persiapan dan profesionalisme dalam proses perekrutan serta motivasi pelamar yang rendah, dapat berkontribusi pada ketidakefisienan tersebut (Sabrina et al., 2024). Tidak efiseinnya hal ini, berdampak pada biaya, waktu, dan daya saing organisasi, serta kualitas karyawan baru yang direkrut (Prawira et al., 2025).

Pada kenyataannya, banyak usaha kecil dan menengah menggunakan prosedur perekrutan dan seleksi informal yang didasarkan pada pengalaman subjektif pemilik usaha (Hikmah et al., 2025). Prosedur ini seringkali mengambil keputusan berdasarkan intuisi dan wawancara yang tidak terstruktur (Syachrani et al., 2025). Menurut Robbins dan Judge (dalam Kato et al., 2025), menyatakan bahwa meskipun keputusan yang didasarkan pada intuisi fleksibel, ada kemungkinan terjadinya bias penilaian. Penelitian oleh Highhouse (2008), seleksi yang terlalu subjektif dapat menurunkan ke efektivitas penilaian kinerja karyawan. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan tentang efektivitas perekrutan dan seleksi karyawan melalui wawancara informal dalam menciptakan tenaga kerja yang memenuhi kebutuhan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk dapat memahami prosedur perekrutan dan seleksi berbasis wawancara dalam kondisi kerja yang sebenarnya. Penelitian ini menganalisis bagaimana pemimpin perusahaan mengevaluasi kompetensi non-teknis melalui

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

wawancara dan menetapkan kriteria penerimaan karyawan. Boxall dan Purcell (dalam Hakim, 2021) menyatakan agar penerapan manajemen sumber daya manusia (MSDM) tetap sesuai dengan realitas lapangan, penerapan tersebut harus dipahami dalam keterkaitannya dengan kondisi organisasi. Selain memberikan kontribusi ilmiah bagi perkembangan penelitian psikologi industri dan organisasi, studi ini diharapkan dapat menjembatani kesenjangan antara teori MSDM dan praktik perekrutan yang sebenarnya.

2. Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif yang bertujuan untuk memahami secara mendalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja berdasarkan pengalaman serta perspektif subjek penelitian. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, proses, dan konteks sosial secara komprehensif sesuai dengan kondisi nyata di lapangan (Creswell, 2014). Wawancara mendalam *(in-depth interview)* dengan teknik semi-terstruktur digunakan untuk mengumpulkan data. Hal ini memungkinkan responden untuk secara bebas menyampaikan informasi mengenai kriteria perekrutan, tahap seleksi, pertimbangan penerimaan karyawan, serta penilaian kompetensi dan sikap kerja, peneliti tetap memiliki panduan pertanyaan. Subjek penelitian adalah pemilik usaha (*owner*) yang terlibat secara langsung dalam proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di tempat usaha yang diteliti. Menurut Miles et al. (2014) untuk mengidentifikasi gambaran dan tema utama dari hasil wawancara, data yang dikumpulkan kemudian dianalisis secara tematik, yang melibatkan proses reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil wawancara dengan pemilik TKM, diperoleh gambaran mengenai struktur organisasi, pembagian peran kerja, serta mekanisme penerimaan tenaga kerja yang diterapkan di kafe tersebut. TKM dikelola oleh tiga orang pemilik dengan peran yang berbeda. Salah satu pemilik bertanggung jawab atas pengelolaan operasional harian dan berinteraksi secara langsung dengan barista. Hingga wawancara dilakukan, kafe belum memiliki posisi manajerial, sehingga kebutuhan operasional dan koordinasi kerja disampaikan langsung oleh pemilik kepada barista.

Pemilik menjelaskan bahwa barista merupakan posisi inti dalam operasional kafe. Barista memiliki tanggung jawab dalam penyajian minuman kepada pelanggan serta memastikan aktivitas operasional berjalan dengan lancar selama jam kerja. Selain itu, barista juga bertugas menjaga kebersihan area kerja, menerapkan standar operasional yang berlaku, melakukan kalibrasi produk sebelum disajikan, mengelola ketersediaan stok, serta memperhatikan kondisi lingkungan kafe secara keseluruhan.

Terkait proses penerimaan tenaga kerja, pemilik menyampaikan bahwa tidak terdapat persyaratan formal terkait latar belakang pendidikan, kepemilikan sertifikasi, pengalaman kerja, maupun batasan usia. Calon barista dari berbagai latar belakang memiliki kesempatan yang sama untuk melamar. Kepemilikan sertifikat atau pengalaman di bidang kopi tidak dijadikan sebagai syarat utama, meskipun dapat dipertimbangkan sebagai nilai tambah. Pemilik menegaskan bahwa keterampilan teknis dapat dikembangkan melalui pelatihan setelah calon barista diterima bekerja.

Proses wawancara dilakukan secara langsung oleh pemilik dan berlangsung dalam bentuk percakapan yang bersifat informal tanpa menggunakan pedoman tertulis. Dalam proses tersebut, pemilik memperhatikan kemampuan calon barista dalam berkomunikasi, merespons pertanyaan, serta menyampaikan pendapat. Penilaian yang dilakukan dalam wawancara sebagian besar didasarkan pada intuisi dan pengalaman pribadi pemilik.

Dalam hubungan kerja, pemilik menyampaikan bahwa barista diberikan ruang untuk menyampaikan masukan terkait operasional kafe. Masukan tersebut akan dipertimbangkan oleh pemilik, meskipun keputusan akhir tetap berada pada pihak pengelola. Selain itu, tidak terdapat penetapan target penjualan bagi barista. Evaluasi kinerja dilakukan secara berkala, umumnya satu kali dalam satu bulan, yang dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan pembersihan menyeluruh kafe. Pada proses evaluasi tersebut, pemilik memberikan perhatian khusus pada penerapan standar operasional, terutama yang berkaitan dengan kualitas produk yang disajikan kepada pelanggan.

A. Analisis Hasil Wawancara Dengan Teori

1. Proses Rekrutmen

a) Analisis Jabatan

Proses rekrutmen di TKM secara tidak langsung diawali dengan pelaksanaan analisis jabatan, meskipun belum dilakukan secara formal dan tidak didokumentasikan secara tertulis. Pemilik usaha mengidentifikasi posisi barista sebagai peran yang paling krusial dalam operasional kafe, mengingat barista berperan sebagai pihak yang berhadapan langsung dengan pelanggan sekaligus memastikan kelancaran aktivitas kerja sehari hari. Pemahaman pemilik terhadap tugas, tanggung jawab, serta potensi risiko yang dapat muncul apabila peran tersebut tidak dijalankan secara optimal menunjukkan adanya penerapan analisis jabatan dalam bentuk yang praktis.

Temuan ini sejalan dengan pandangan (Komalasari et al. (2022) dan Fitria et al., (2024)) yang menegaskan bahwa analisis jabatan merupakan dasar penting dalam proses rekrutmen. Meskipun demikian, dalam konteks TKM, analisis jabatan tersebut lebih banyak dilakukan secara intuitif dan berlandaskan pada pengalaman pemilik usaha, bukan melalui prosedur yang terstruktur dan terdokumentasi.

b) Penentuan Kriteria Dasar Pelamar

Tahap selanjutnya dalam proses rekrutmen adalah penetapan kriteria dasar bagi pelamar. Hasil wawancara menunjukkan bahwa TKM tidak menetapkan persyaratan formal, seperti tingkat pendidikan, kepemilikan sertifikasi di bidang kopi, batasan usia, maupun pengalaman kerja sebelumnya. Pemilik usaha menekankan bahwa aspek kepercayaan, kemauan untuk belajar, serta kesiapan calon tenaga kerja untuk mengikuti proses pelatihan menjadi pertimbangan utama dalam penerimaan barista.

Praktik tersebut tetap sejalan dengan pengertian rekrutmen sebagai proses menarik individu yang memiliki kompetensi untuk melamar suatu pekerjaan (Lilistian, 2020). Meskipun demikian, dalam konteks TKM, kompetensi lebih dimaknai pada aspek non teknis, seperti sikap dan kesiapan individu, dibandingkan dengan penguasaan kemampuan teknis pada tahap awal rekrutmen.

c) Penyaringan Awal Berbasis *Person–Job Fit*

Dalam kaitannya dengan konsep *Person–Job Fit*, proses rekrutmen di TKM menunjukkan pola yang berbeda dari pendekatan teoretis yang menekankan kesesuaian antara keterampilan individu dan tuntutan pekerjaan sebagaimana

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

dikemukakan oleh Dessler, 2020) serta Kristof-Brown (dalam Gunawan et al., 2020). Pemilik usaha cenderung memilih calon barista yang belum memiliki pengalaman di bidang kopi karena dinilai lebih mudah diarahkan dan dibentuk sesuai dengan standar operasional yang berlaku di kafe.

Temuan ini menunjukkan bahwa penilaian Person–Job Fit tidak didasarkan pada kompetensi aktual yang telah dimiliki calon tenaga kerja, melainkan pada potensi, fleksibilitas, serta kesiapan individu untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan pekerjaan. Dengan demikian, konsep Person–Job Fit mengalami penyederhanaan dalam praktik, yang disesuaikan dengan keterbatasan sumber daya dan tuntutan operasional yang bersifat praktis pada konteks usaha kecil.

d) Pertimbangan Awal *Person-Organization Fit*

Selain itu, aspek *Person-Organization Fit* terlihat menjadi perhatian penting sejak tahap rekrutmen. Pemilik usaha menilai kesesuaian calon barista dengan budaya kerja TKM yang menekankan komunikasi yang terbuka, hubungan kerja yang bersifat egaliter, serta kedekatan antara pemilik dan barista. Penilaian tersebut tercermin dari perhatian terhadap kemampuan kandidat dalam berinteraksi dengan pelanggan serta kesediaan untuk beradaptasi dengan budaya kerja yang cenderung informal.

Penekanan pada kesesuaian nilai dan sikap individu dengan karakteristik organisasi menunjukkan keselarasan dengan pandangan Cable dan Judge (dalam Sari et al., 2025) yang menegaskan bahwa kesesuaian nilai individu dengan organisasi perlu diperhatikan sejak tahap perekrutan agar tercipta hubungan kerja yang berkelanjutan.

2. Proses Seleksi

a) Penilaian Kandidat Berdasarkan Kriteria Jabatan

Proses seleksi di TKM dilakukan terutama melalui wawancara yang bersifat tidak terstruktur. Pemilik usaha menyampaikan bahwa pelaksanaan wawancara lebih menyerupai percakapan santai dan sangat bergantung pada intuisi dalam menilai calon barista. Pendekatan ini menunjukkan bahwa proses seleksi tidak mengikuti prosedur formal dengan pedoman tertulis, melainkan didasarkan pada pengalaman dan penilaian subjektif pemilik.

Dalam kerangka teoretis, seleksi dipahami sebagai tahap penilaian untuk menentukan kemampuan individu dalam menjalankan suatu pekerjaan sebagaimana dikemukakan oleh (Garaika dan Helisia, 2019) serta Gatewood, Feild, dan Barrick (dalam Friscila, 2024). Oleh karena itu, meskipun metode yang digunakan bersifat informal, wawancara tetap berfungsi sebagai alat seleksi karena menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan terkait penerimaan atau penolakan kandidat.

b) Penggunaan Metode Seleksi (Tes dan Evaluasi Perilaku)

Meskipun demikian, hasil wawancara menunjukkan bahwa TKM belum menerapkan metode seleksi formal, seperti tes kompetensi atau alat ukur perilaku yang terstruktur. Pemilik usaha menyampaikan bahwa hal tersebut berkaitan dengan kondisi usaha yang masih berskala kecil serta keterbatasan kebutuhan dan sumber

daya untuk menggunakan instrumen seleksi khusus. Meskipun (Rusby, 2016) menekankan bahwa penggunaan metode seleksi yang memiliki keandalan dan validitas memegang peranan penting dalam meningkatkan ketepatan pengambilan keputusan.

Dalam praktiknya, proses seleksi lebih banyak mengandalkan wawancara informal dan pertimbangan subjektif yang didasarkan pada pengalaman pemilik. Oleh karena itu, ketiadaan metode seleksi formal di TKM menunjukkan adanya tahapan seleksi yang belum diterapkan secara optimal dalam praktik. Kondisi ini berpotensi meningkatkan subjektivitas dalam penilaian calon tenaga kerja, namun pada saat yang sama mencerminkan upaya penyesuaian proses seleksi dengan kondisi organisasi serta kapasitas usaha yang dimiliki.

c) Prediksi Kinerja Kerja Masa Depan

Dalam proses seleksi ini, pemilik usaha secara tidak langsung juga melakukan prediksi terhadap kinerja calon tenaga kerja di masa mendatang. Penilaian terhadap tingkat rasa ingin tahu, kemampuan berkomunikasi dengan pelanggan, serta kepekaan terhadap kondisi lingkungan toko dijadikan sebagai dasar untuk memperkirakan keberlanjutan kerja dan performa calon barista. Praktik ini sejalan dengan tujuan seleksi menurut Mondy dan Martocchio (dalam Zai et al. 2025), yaitu untuk memprediksi kinerja kerja di masa depan, meskipun dalam konteks ini prediksi dilakukan berdasarkan pengalaman personal pemilik, bukan melalui penggunaan indikator yang terukur secara formal.

d) Keputusan Penerimaan Kandidat

Tahap akhir dalam proses seleksi ditandai dengan pengambilan keputusan penerimaan calon tenaga kerja yang sepenuhnya berada pada pemilik usaha. Keputusan tersebut diambil setelah pelaksanaan wawancara dan didasarkan pada pertimbangan subjektif terhadap sikap serta tingkat kesesuaian kandidat dengan budaya kerja kafe. Dalam praktiknya, pemilik menyadari bahwa keputusan seleksi yang kurang tepat dapat berdampak pada keberlangsungan hubungan kerja, sebagaimana tercermin dari pengalaman sebelumnya ketika terdapat barista yang tidak mampu berinteraksi dengan pelanggan dan pada akhirnya tidak bertahan dalam pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pandangan (Yoastita dan GS, 2025) serta (Dessler, 2020) yang menegaskan bahwa kualitas proses seleksi memiliki pengaruh terhadap stabilitas tenaga kerja dan kinerja organisasi.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen dan seleksi tenaga kerja di TKM dilakukan secara sederhana dan informal dengan mengandalkan pengalaman serta intuisi pemilik usaha. Rekrutmen tidak menetapkan persyaratan formal seperti pendidikan, pengalaman kerja, atau sertifikasi, melainkan menekankan pada aspek non-teknis seperti sikap, kemauan belajar, dan kesesuaian dengan budaya kerja. Proses seleksi dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur yang menjadi dasar utama dalam pengambilan keputusan penerimaan karyawan dan prediksi kinerja kerja di masa mendatang. Temuan ini menunjukkan

PREFIX DOI : 10.6734/LIBEROSIS.V2I2.3027 Online ISSN: 3026-7889

adanya kesenjangan antara teori Manajemen Sumber Daya Manusia dan praktik rekrutmen di usaha kecil, sehingga diperlukan proses rekrutmen dan seleksi yang lebih terstruktur namun tetap disesuaikan dengan konteks dan kapasitas usaha kecil.

Daftar Referensi

Akbar, Z., & Anshori, M. I. (2024). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Internasional Yang Efektif : Pendekatan Systematic Literatur Review. *Jurnal Cendekia Ilmiah*, *4*(1), 2245–2251.

Fitria, A. R., Sinaga, Z. V., Uguy, F. C. A., Salsabillah, J., & Merdiaty, N. (2024). Peran Analisis Jabatan dalam Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review). *Jurnal Penelitian Manajemen Dan Inovasi Riset*, *2*(4), 158–170. https://doi.org/https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i4.1013

Friscila, A. S. (2024). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Meningkatkan Kinerja Dan Produktivitas Organisasi*. PT Media Penerbit Indonesia.

Garaika, & Helisia, M. (2019). Peran Seleksi (Selection) Tenanga Kerja Yang Tepat Terhadap Tercapainya Tujuan Organisasi. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, *17*(2), 133–141.

Hakim, L. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Saparudi (ed.); 1st ed.). Sanabil.

Highhouse, S. (2008). Stubborn Reliance on Intuition and Subjectivity in Employee Selection. *Industrial and Organizational Psychology*, *1*, 333–342.

Hikmah, F., Magfiroh, A. L., Ramadani, M. U., Aldi, M., Putra, E., & Setianingrum, N. (2025). Penerapan Strategi Perencanaan, Perekrutan, Dan Penempatan SDM Pada UMKM Mager Bowl Di Jember. *Jurnal Penelitian Nusantara*, *1*(2022), 548–552. https://doi.org/https://doi.org/10.59435/menulis.v1i6.389

Kato, I., Ainun, W. O. N., Antikasari, T. W., Wulyatiningsih, T., Pasuhuk, L. S., Purba, S., Koyongian, Y., Alodia, A. Y., Makiah, J, T. G., Jesajas, S. K., Kainde, L. L., Sudarso, A., & Zulkifli, D. (2025). *Manajemen Perilaku Organisasi Modern* (I. M. Nadeak (ed.); Cetakan 1). Yayasan Kita Menulis.

Komalasari, S., Urrahmah, N., & Maisarah, S. (2022). Analisis Jabatan Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai*, *8*(1), 91–101.

Lilistian, Y. F. (2020). Rekrutmen Karyawan Perusahaan. *Fokus*, *18*(92), 91–100.

Lilistian, Y. F. (2022). Pelaksanaan Rekrutmen, Seleksi, Dan Ketepatan Penempatan Karyawan. *Fokus*, *20*(1), 195–205.

Manda, P., & Samiyah. (2025). Proses Rekruitment Dan Seleksi Tenaga Kerja. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, Dan Ilmu Pendidikan (JAMED)*, *1*(2), 133–146.

Munir, M., Arifin, S., Darmawan, D., Issalillah, F., Khayru, R. K., Hariani, M., & Irfan, M. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Religiusitas, Kepemimpinan Dan Lingkungan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Baruna Horizon*, *5*(2), 88–99. https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v5i2.83

Prawira, A., Hakim, B., Rofiqoh, A., Nurhusnah, T., Juliani, Y., & Yanis, B. (2025). Rekrutmen dan Seleksi. *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, *4*(2), 1848–1857.

Putra, D. H., Larasati, L. Y., & Wibowo, S. A. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Perusahaan : Literature review. *Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)*, *4*(2), 24–30.

Rugian, N., Nelwan, O. S., & Mandagie, Y. (2025). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Penempatan Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Robert Wolter Monginsidi Manado. *Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*, *13*(3), 112–121.

Rusby, Z. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pusat Kajian Pendidikan Islam FAI UIR.

Sabrina, A., Agustina, S. V., Lubuk, S. J., & Komalasari, S. (2024). Studi Literatur: Keberhasilan Rekrutmen Internal (Rotasi) Pada Pegawai Tetap Dalam Perusahaan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*

Dan Kewirausahaan, *4*(2), 1–8. https://doi.org/https://doi.org/10.51903/manajemen.v4i2.242
Syachrani, S., Fitriansyah, Sapulete, S. T., & Riska Sucianti. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Media Penerbit Indonesia.
Titisari, M., & Ikhwan, K. (2021). Proses Rekrutmen dan Seleksi : Potensi Ketidakefektifan dan Faktornya. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *6*(3), 11–27.
Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan Dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Ecoment Global*, *7*(2), 162–173.
Widyastuti, T., Ramdani, Z., Alim, S., & Harlianty, R. A. (2024). The Indonesian version of Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ): Structure factor and criterion validity. *Psychological Research and Intervention*, *7*(1), 1–16. https://doi.org/10.21831/pri.v7i1.76456
Yoastita, V. A., & GS, A. D. (2025). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Pegawai Binnar School. *Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(1), 22–38.
Zai, M. M., Waruwu, E., Lase, D., Duha, T., & Telaumbanua, E. (2025). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan di Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias. *Jurnal Penelitian Manajemen*, *2*(1), 53–64. https://doi.org/10.62138/management.v2i1.122
Zulfikar, & Dinata, M. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Analisis Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Jabal Ghafur Sigli. *Journal Real Riset*, *2*(3), 113–125.