

Jurnal Pijar
Studi Manajemen dan Bisnis

<https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/pmb>

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 649 - 657

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

**PEREKRUTAN KARYAWAN DI UMKM TUTUG ONCOM KANG ASEP
TASIK**

Ananda Pertiwi Nurbasari¹, Haidar Ali² Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty Hidayaty⁴

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Buana Perjuangan Karawang**

Abstrak

Artikel ini membahas metode referensi untuk perekrutan eksternal di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik melalui observasi dan pendekatan deskriptif. Artikel ini dapat membantu UMKM untuk meningkatkan kinerja dan kualitas perekrutan karyawan. Metode referensi menggunakan referensi dari karyawan saat ini, mantan karyawan, dan rekan dekat perusahaan. Melalui observasi dan wawancara dengan pemilik UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik kita mendapatkan informasi untuk menulis artikel ini. Tenaga kerja, yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja, adalah aset perusahaan yang paling berharga. Sejalan dengan hal tersebut, pemilihan tenaga kerja yang berkualitas sangatlah penting. Metode referensi dapat menemukan karyawan yang berkualitas dengan memanfaatkan jaringan profesional dan sosial karyawan atau individu terdekat. Dengan menerapkan sistem rekrutmen yang efektif, bisnis dapat meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan dengan lebih efektif. Hasil dari artikel tersebut menunjukkan bahwa metode referensi untuk perekrutan eksternal dapat mempercepat dan meningkatkan kualitas perekrutan. Metode referensi juga dapat berkontribusi pada peningkatan budaya bisnis serta hubungan yang dijaga dengan staf dan individu dekat lainnya. Metode referensi dapat digunakan oleh UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik untuk menemukan karyawan yang berkualitas dan berpotensi untuk membantu bisnis berkembang di masa depan.

Kata Kunci: : metode referensi, merekrut dari luar, merekrut karyawan, UMKM

Abstract

This article discusses the reference method for external recruitment at Tutug Oncom Kang Asep Tasik MSME through observation and descriptive approach. This article can help MSMEs to improve the performance and quality of employee recruitment. The reference method uses references from current employees, former employees, and close associates of the company. Through observation and interview with the owner of Tutug Oncom Kang Asep Tasik MSME we get information to write this article. Labor, which plays an important role in improving performance, is a company's most valuable asset. In line with this, the selection of a qualified workforce is very important. The referral method can find qualified employees by utilizing the professional and social networks of employees or nearby individuals. By implementing an effective recruitment system, businesses can improve performance and achieve company goals more effectively. The results of the article show that the reference method for external recruitment can speed up and improve the quality of recruitment. The reference method can also contribute to the improvement of business culture as well as the relationships maintained with staff and other close individuals. The reference method can be used by Tutug Oncom Kang Asep Tasik MSME to find qualified and potential employees to help the business grow in the future.

Keywords: *referral method, recruiting from outside, recruiting employees, MSMEs*

Alamat Korespondensi

E-mail: mn21.anandanurbasari@mhs.ubpkarawang.ac.id

Pendahuluan

Persaingan bisnis semakin ketat seiring berjalannya waktu dan kemajuan teknologi. Faktor terpenting dalam persaingan adalah kuantitas dan kualitas karyawan, selain kualitas produk dan layanan. Organisasi yang memiliki pekerja yang berkualitas, eksekusi organisasi akan meningkat dan tujuan perusahaan akan segera tercapai. Sedangkan jika memiliki pekerja yang tidak berkualitas, kinerja perusahaan akan menurun dan akan merugikan bisnis. Faktor individu, psikologis, dan organisasi semuanya berdampak pada kinerja setiap karyawan. Organisasi harus menetapkan strategi dan kebutuhan yang tepat untuk mendapatkan perwakilan baru yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk mengembangkan eksekusi organisasi.

Dalam hal perekrutan eksternal, UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik menggunakan metode referensi, dimana calon karyawan direkomendasikan oleh orang yang sebelumnya pernah bekerja di perusahaan tersebut atau oleh orang yang dikenal oleh perusahaan. Perusahaan dapat menggunakan jaringan sosial dan profesional karyawan atau orang-orang di daerah tersebut ketika menggunakan metode referensi untuk menemukan calon karyawan yang dapat dipercaya dan berkualitas. Karena kandidat yang direkomendasikan biasanya menjalani proses seleksi informal berdasarkan referensi mereka sebelumnya, metode ini dianggap berhasil.

Metode referensi tidak hanya efisien, tapi juga dapat mempercepat proses rekrutmen dan memangkas biaya yang terkait dengan iklan lowongan kerja dan seleksi karyawan. Namun, perusahaan tetap harus memastikan bahwa kandidat yang direkomendasikan memenuhi persyaratan dan kebutuhan perusahaan.

Pada UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik, sistem rekrutmen metode referensi dapat diimplementasikan dengan cara mengumumkan lowongan pekerjaan kepada karyawan yang ada saat ini dan meminta rekomendasi dari mereka untuk calon karyawan. Perusahaan juga dapat menemukan calon karyawan yang memenuhi persyaratan yang diperlukan dengan memanfaatkan jaringan profesional dan sosial Kang Asep atau karyawan lainnya.

Diharapkan UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik mampu mendapatkan calon karyawan yang berkualitas dan dapat diandalkan melalui sistem perekrutan yang menggunakan metode referensi. Hal ini akan membantu perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan sehingga membawa perusahaan menjadi lebih baik.

Salah satu komponen penting dalam perekonomian suatu negara atau daerah adalah Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). UMKM memiliki dampak yang signifikan terhadap laju pertumbuhan ekonomi suatu negara atau daerah, begitu juga dengan UMKM di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang No. tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), UU No.70 tahun 2008 mendefinisikan UMKM sebagai usaha mandiri dan menguntungkan yang dilakukan oleh orang perorangan. UMKM adalah usaha yang dilakukan oleh orang perorangan atau usaha yang bukan merupakan anak perusahaan dan merupakan usaha yang produktif dan menguntungkan. atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau bukan cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari usaha kecil atau usaha besar, baik langsung maupun tidak langsung. Dalam hal menciptakan lapangan kerja baru, usaha kecil dan besar juga sangat membantu negara dan pemerintah. peningkatan lapangan kerja.

Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling berharga karena mereka merencanakan dan berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi. Struktur perusahaan dipengaruhi oleh pemikiran, perasaan, dan aspirasi karyawannya, serta latar belakang pendidikan mereka. Melalui rekrutmen karyawan, bisnis dapat bersaing dengan bisnis lain, memilih pelamar yang berkualitas, dan mencapai tujuan perusahaan. Fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi proses perencanaan, penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan yang efektif dan efisien untuk membantu mencapai tujuan perusahaan. Rekrutmen adalah langkah

pertama dalam proses ini. (Halisa, 2020)

Menemukan dan "menarik" calon karyawan (pelamar) yang memenuhi syarat untuk melamar pekerjaan dikenal sebagai rekrutmen. Siklus perekrutan dimulai ketika kandidat dicari dan ditutup ketika lamaran diajukan. Rekrutmen bermaksud untuk mendapatkan berbagai kandidat yang memenuhi syarat dengan tujuan agar organisasi dapat memilih kandidat yang tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan. Untuk memastikan bahwa pelamar mengirimkan lamaran yang sesuai dengan posisi yang mereka minati, maka dasar untuk menarik calon karyawan harus ditetapkan terlebih dahulu. Daya tarik harus diarahkan oleh detail pekerjaan yang tidak ditetapkan dan diilustrasikan. Serangkaian kegiatan digunakan untuk menentukan apakah seorang pelamar diterima atau tidak selama proses seleksi.

Seleksi dilakukan untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki orang yang tepat untuk suatu pekerjaan. Untuk mempekerjakan pekerja terbaik, bisnis harus melalui proses seleksi yang ketat dengan beberapa tahap tes dan wawancara. Kandidat yang dapat melalui semua interaksi seleksi akan diakui sebagai perwakilan baru. Setelah pelamar diterima sebagai karyawan baru, mereka akan ditempatkan pada posisi tertentu untuk menjalankan tugasnya selama penempatan, tahap akhir dari proses seleksi.

UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik, salah satu usaha kecil dalam industri kuliner di kota Karawang, juga menerapkan sistem perekrutan yang efisien untuk memenuhi persyaratan tenaga kerja yang berkualitas. Perusahaan dapat mengikuti prosedur seleksi yang sama untuk karyawan potensial lainnya ketika memilih karyawan yang direkomendasikan. Organisasi juga dapat melakukan wawancara dengan pelamar yang direkomendasikan dan memeriksa referensi dari individu yang merekomendasikan pesaing.

Metode

Penulisan ini menggunakan metode deskriptif dengan observasi dan wawancara. Metode deskriptif dengan observasi adalah cara untuk mengamati dan mencatat data tentang suatu objek atau fenomena tanpa mempengaruhinya dengan cara apapun. Penulisan ini menggarisbawahi pemahaman tentang keadaan realitas perekrutan karyawan di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik. Observasi dilakukan pada tanggal 22 Maret 2023, di Tutug Oncom Kang Asep Tasik cabang kedua, Ruko Griya Kondang Asri Blok R No. 11, Kabupaten Karawang, Kecamatan Karawang Timur, Jawa Barat. Pemilik digunakan sebagai subjek penelitian untuk mendapatkan data mengenai strategi perekrutan karyawan di Tutug Oncom Kang Asep Tasik, informasi yang didapatkan adalah UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik merekrut karyawan secara eksternal dengan metode referensi. Observasi dan wawancara langsung digunakan untuk mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara memahami secara langsung penjelasan pemilik mengenai prosedur perekrutan pada saat wawancara. (Utama et al., 2023)

Hasil dan Pembahasan

Hasil Kegiatan Kunjungan Industri

Tutug Oncom Kang Asep Tasik merupakan UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah) yang bergerak di bidang kuliner yang berlokasi di Karawang, lebih tepatnya di Ruko Citywalk Galuh Mas, Telukjambe Timur, Karawang, Jawa Barat. Tutug Oncom Kang Asep didirikan oleh sepasang suami istri bernama bapak Hendrik Mulyana atau yang kerap disapa Asep dan ibu Novi Lestari pada tahun 2019 silam.

Sejarah awal berdirinya UMKM ini bermula ketika sang owner berkunjung ke kampung halaman sang suami di Tasikmalaya, di sekitar rumah sang suami ia melihat seorang nenek yang

berjualan nasi tutug oncom yang kemudian sang owner mencoba nasi tutug oncom tersebut untuk pertama kali. Di situlah awal mula sang owner menyukai nasi tutug oncom, sang owner yang memang hobi memasak kemudian mencoba membuat tutug oncom sendiri di rumahnya dengan bertanya apa resep dari tutug oncom tersebut dari sang nenek.

Sepulangnya dari kampung halaman suami dan kembali ke Karawang tempat sang suami bekerja, sang owner kemudian berdiskusi dengan suaminya untuk membuka usaha makan yang berbahan dasar tutug oncom. Dengan insting sang owner bahwasannya tutug oncom ini akan laku karena selain rasanya yang enak dan belum banyak yang berjualan tutug oncom yang rasanya khas seperti di Tasikmalaya, sang owner meyakinkan sang suami untuk membuka usaha makanan tersebut. Menurut pemaparan sang owner tutug oncom akan cocok dengan lidah masyarakat yang berada di Karawang. Sang suami kemudian menyetujui ide dari istrinya tersebut, pada tahun 2019 terbentuklah sebuah tempat makan Tutug Oncom Kang Asep Tasik. Nama "Kang Asep" diambil dari nama panggilan sang suami walaupun nama asli dari sang suami adalah Hendrik Mulyana tetapi lebih sering dipanggil "Kang Asep" di kampung halamannya, dan kata Tasik diambil dari asal mula tutug oncom itu berasal yaitu kota Tasikmalaya.

Mengusung tema makanan khas Sunda Tutug Oncom Kang Asep Tasik bertransformasi menjadi tempat makan favorit sekelompok masyarakat yang ingin merasakan rasa asli tutug oncom khas Tasikmalaya. Dengan menu andalannya itu yang tidak lain adalah nasi yang ditutug langsung dengan oncom, yang dimana resep pembuatan oncomnya ini asli berasal langsung dari Tasikmalaya, sehingga menjadi ciri khas dan kelebihan tersendiri dari segi rasanya. Terbukti dengan sejak berdirinya usaha tersebut nasi tutug oncom langsung disukai oleh masyarakat Karawang. Yang menarik di sini adalah tempat makan Tutug Oncom Kang Asep Tasik ini menjadi tempat alternatif favorit bagi para perantau di Karawang yang berasal dari daerah Tasikmalaya, Ciamis, dan Garut yang merindukan rasa asli dari tutug oncom tersebut.

Berdasarkan data yang didapat dari hasil wawancara bersama sang owner, setiap harinya selalu ada pelanggan berlatar belakang pekerja rantauan yang berasal dari daerah parahyangan berkunjung ke tempat makannya tersebut. Berikut ini data rata-rata konsumen dengan latar belakang yang berbeda berkunjung ke Tutug Oncom Kang Asep Tasik sebagai berikut

Tabel 1. Konsumen yang Berkunjung

Konsumen	Latar Belakang	Presentase
Masyarakat asli Karawang	Pekerja, dan sebagainya	50%
Perantau	Pekerja dan mahasiswa	30%
Mahasiswa	Mahasiswa	20%

**Sumber: wawancara dengan sang owner Tutug Oncom Kang Asep Tasik*

Dari data di atas bisa dilihat, perantau yang berasal dari daerah parahyangan dengan latar belakang pekerja dan mahasiswa berkontribusi dalam angka penjualan usaha tempat makan Tutug Oncom Kang Asep Tasik ini.

Kecerdasan sang owner dalam melihat peluang target pelanggan yang akan berkunjung ke usahanya tersebut, sang owner dalam pemaparannya ketika diwawancara mengatakan di Karawang banyak perantau yang berasal dari daerah Parahyangan yang bisa jadi sasaran konsumennya. Insting yang kuat dari sang owner sudah terbukti dengan banyaknya para perantau yang berlatar belakang pekerja dan mahasiswa datang berkunjung ke tempat makan usahanya tersebut.

Di sisi lain, mayoritas konsumen yang berkunjung ke Tutug Oncom Kang Asep Tasik adalah

masyarakat asli dari Karawang dengan berbagai latar belakang, mulai dari pekerja, mahasiswa atau masyarakat biasa dan masih banyak lagi. Ini membuktikan Tutug Oncom bisa diterima lidah masyarakat Karawang. Menurut pemaparan dari sang owner mengatakan bahwasannya tempat makan dengan menu tutug oncom belum banyak pelaku usaha yang berani mencobanya, sehingga itu menjadi alasan kenapa tutug oncom bisa diterima, masyarakat menjadi penasaran sehingga ketika menu itu ada masyarakat langsung tertarik membelinya, dan juga rasanya yang enak dan khas menjadi daya tarik tersendiri.

Untuk mempertahankan bisnisnya pelaku usaha harus mempunyai strategi pemasaran yang baik, UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik harus bisa beradaptasi dengan situasi covid ini dengan membuka toko online dan menggunakan pemasaran digital untuk mempromosikan penjualan. Berbagai upaya harus dilakukan oleh UMKM untuk mengembangkan bisnis mereka, salah satunya dengan berjualan di market place seperti Gofood, Grabfood, dan Shopeefood. Penawaran yang terkomputerisasi membutuhkan ide yang berpengalaman, salah satunya dari bundling yang menarik dan fotografi bundling yang bagus sehingga terlihat bagus saat ditampilkan di halaman spot yang tersedia. Sedangkan untuk promosi offline pada awalnya menyediakan teh manis gratis, selain itu menggunakan promosi jaringan pertemanan dari mulut ke mulut.

Instagram adalah jenis media sosial yang digunakan oleh UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik. Karena merupakan media yang banyak digunakan dan tidak sedikit pembeli yang berasal dari media ini. Dibandingkan dengan media sosial lainnya, media Instagram memiliki tampilan atau alur yang paling mudah untuk dipelajari. Menggunakan promosi melalui sosial media seperti membuat akun instagram untuk memperkenalkan menu atau produk Tutug Oncom Kang Asep Tasik selain itu memakai jasa endorsement yang dapat membuat produk lebih banyak dikenal luas oleh masyarakat. Dengan strategi pemasaran yang baik omzet Tutug Oncom Kang Asep Tasik meningkat.

Melihat ramainya peminat dan kemajuan progres usaha, hal inilah yang membuat sang owner berinisiatif membuka cabang baru di tempat lain dengan nama yang sama. Saat ini Tutug Oncom Kang Asep Tasik memiliki dua gerai di lokasi yang berbeda, cabang kedua berada di daerah Ruko Griya Kondang Asri Klari, Karawang Jawa Barat. Tutug Oncom Kang Asep Tasik saat ini memiliki 10 karyawan dengan masing-masing 5 karyawan setiap gerainya. Terdiri dari 2 orang di bagian koki yang bertugas memasak segalam menu yang ada di Tutug Oncom Kang Asep Tasik, 1 orang di bagian kasir, dan 2 orang di bagian yang bertugas mengantarkan makanannya kepada pengunjung.

Tutug Oncom Kang Asep Tasik mendapatkan karyawannya dengan cara melakukan perekrutan secara eksternal dengan metode referensi. Perekrutan eksternal merujuk pada lowongan pekerjaan secara terbuka atau untuk umum sedangkan metode referensi di dapat dari karyawan yang sedang atau sudah pernah bekerja sebelumnya di Tutug Oncom Kang Asep Tasik.

Dalam penerapannya, sistem perekrutan dengan metode referensi di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik telah dilakukan dengan cara mengumumkan lowongan kerja kepada karyawan yang sudah ada dan meminta rekomendasi calon karyawan dari mereka. Hal tersebut dinilai tidak banyak resiko dikarenakan sudah lebih mengetahui karakter dan sifat dari calon karyawan serta adanya tanggung jawab dari karyawan yang memberi referensi. Selain efektif, metode referensi juga dapat mempercepat proses perekrutan dan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan untuk iklan lowongan kerja dan seleksi karyawan. Jadi karyawan di Tutug Oncom Kang Asep Tasik terdiri dari saudara, kemudian referensi dari dari karyawan yang sedang bekerja atau yang telah bekerja di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik tersebut. Mereka tidak membuka lowongan pekerjaan seperti di media sosial atau web dikarenakan dinilai cukup beresiko. Walaupun melalui referensi, namun sang Owner tetap memastikan bahwa calon karyawan yang direkomendasikan memenuhi persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan oleh Tutug Oncom Kang Asep Tasik hal tersebut dilakukan dengan adanya tahap seleksi pada calon karyawan agar lebih mengetahui kemampuan dan karakter calon karyawan untuk posisi yang

akan ditempati yang dapat berpengaruh kepada kinerja perusahaan.

Pembahasan

Tutug Oncom Kang Asep Tasik sudah berdiri selama 5 tahun sejak 2019, dan masih menjadi tempat makan favorit bagi beberapa kalangan yang menyukai makanan yang bercampur dengan oncom. Sempat mengalami kesulitan membuka gerainya ketika pandemi melanda Indonesia dan juga dunia, karena kebijakan pembatasan yang diberlakukan di seluruh Indonesia oleh pemerintah pusat mau pun pemerintah daerah. Walaupun pandemi, Tutug Oncom Kang Asep Tasik tetap bertahan sampai sekarang, karena kecerdasan sang owner menerapkan strategi pemasaran online dengan baik agar usahanya tetap berjalan dengan lancar.

Ketika pandemi mulai mereda, dan pemerintah mulai mengurangi pembatasan-pembatasan sosial akhirnya gerai Tutug Oncom mulai kembali dibuka secara normal tanpa pembatasan jumlah pengunjung mau pun jam operasional. Pengurangan pembatasan sosial akibat pandemi sangat berpengaruh kepada jumlah pengunjung yang datang untuk makan di Tutug Oncom Kang Asep Tasik, terbukti gerai Tutug Oncom Kang Asep Tasik tidak pernah sepi pengunjung setiap harinya. Banyak masyarakat yang membawa keluarga, kerabat atau pun pasangan yang makan di tempat sejak dibukanya kembali gerai dari Tutug Oncom Kang Asep Tasik ini.

Jumlah pengunjung yang banyak tentu akan berbanding lurus dengan pendapatan yang didapat, tetapi sang Owner melihat kelemahan pada gerainya, kapasitas tempat yang tidak sebanding dengan jumlah pengunjung tentu bakal menjadi penghambat dalam berjalannya usahanya tersebut. Hal itu yang menjadikan alasan sang owner untuk memutuskan membuka cabang di tempat lain dengan kapasitas yang lebih besar dan luas.

Memasuki tahun 2023 ini, Tutug Oncom Kang Asep Tasik mengepakkan sayap dalam berbisnis dengan membuka cabang di tempat lain dengan kapasitas tempat yang lebih besar dan luas. Kawasan Ruko Griya Kondang Asri Klari Karawang Jawa Barat menjadi pilihan sang owner dalam mencari tempat yang cocok. Tempat yang lebih luas dan kapasitas yang besar menjadi penilaian mengapa kawasan ini dipilih untuk cabang barunya ini. Selain itu, Kawasan yang tidak terlalu jauh dengan perkotaan dan juga dekat dengan pemukin elite menjadi perpaduan yang pas dalam mencari target pasar yang diinginkan oleh Tutug Oncom Kang Asep Tasik ini.

Membuka cabang baru sama dengan tantangan baru bagi manajemen Tutug Oncom Kang Asep Tasik, terutama dalam hal dalam mendapatkan karyawan yang cocok dan sesuai dengan kriteria yang diinginkan oleh manajemen. Perekrutan internal tidak mungkin dilakukan mengingat jumlah karyawan yang ada saat ini pun hanya cukup untuk satu gerai saja, perekrutan secara eksternal dilakukan oleh manajemen Tutug Oncom Kang Asep Tasik ini. Terdapat beberapa hambatan dalam perekrutan eksternal ini, menurut sang Owner hambatan tersebut berupa calon karyawan baru yang dikira kurang ahli dalam menjalankan beberapa posisi, terutama di bagian dapur dalam hal memasak, dan masih banyak lagi.

Solusi untuk hambatan ini manajemen Tutug Oncom Kang Asep Tasik memutuskan untuk mencari karyawan baru dengan cara metode referensi dalam perekrutan eksternalnya. Perekrutan eksternal dengan metode referensi adalah di mana calon karyawan baru adalah orang-orang yang direkomendasikan oleh karyawan yang ada saat ini. Selain efektif, metode referensi juga dapat mempercepat proses perekrutan dan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan untuk iklan lowongan kerja dan seleksi karyawan. Namun, sang Owner tetap memastikan bahwa calon karyawan yang direkomendasikan memenuhi persyaratan dan kriteria yang dibutuhkan oleh Tutug Oncom Kang Asep Tasik.

Dalam penerapannya, sistem perekrutan dengan metode referensi di UMKM Tutug Oncom Kang Asep Tasik telah dilakukan dengan cara mengumumkan lowongan kerja kepada karyawan yang sudah ada dan meminta rekomendasi calon karyawan dari mereka. Selain itu, manajemen juga dapat memanfaatkan jaringan sosial dan profesional Kang Asep atau karyawan lainnya untuk mencari calon karyawan yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan.

Karyawan yang ada di gerai cabang yang baru ini adalah orang-orang yang direkomendasikan oleh karyawan-karyawan yang ada di gerai pertama, setelah melalui beberapa tahapan seleksi, didapatkan 5 karyawan baru untuk berbagai posisi yang dibutuhkan, seperti Koki, kasir dan waiters.

Ketika merekrut karyawan untuk Tutug Oncom Kang Asep Tasik, metode referensi dikombinasikan dengan sistem perekrutan eksternal karena dapat menawarkan keuntungan seperti peningkatan kredibilitas. Ketika seseorang merekomendasikan calon karyawan, mereka biasanya memiliki pemahaman yang lebih dalam tentang kemampuan, kepribadian, dan kualifikasi kandidat. Hal ini membantu memperluas tingkat kepercayaan pada calon pekerja yang direkomendasikan. Tutug Oncom Kang Asep Tasik dapat memanfaatkan jaringan karyawan dan teman dekat yang luas dengan menggunakan metode referensi. Hal ini memungkinkan untuk terhubung dengan karyawan potensial yang mungkin tidak dapat ditemukan melalui rekrutmen terbuka secara umum. Proses penentuan akan lebih produktif dengan usulan dari individu yang dikenal. Tutug Oncom Kang Asep Tasik dapat menghasilkan pilihan awal yang lebih cepat dan efektif, hal ini dengan alasan bahwa saran tersebut telah melalui jalur pemberi rekomendasi yang dapat membedakan pesaing yang diharapkan. Kecocokan budaya perusahaan memiliki peluang yang lebih baik untuk menarik karyawan potensial yang memiliki budaya yang sama. Pemberi rekomendasi biasanya memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai kualitas, standar, dan tempat kerja di Tutug Oncom Kang Asep Tasik.

Meskipun demikian, perekrutan dari luar dengan strategi referensi dalam merekrut karyawan memiliki batasan-batasan yang harus dilihat seperti batasan-batasan yang dimiliki oleh pekerja yang direncanakan. Memiliki kecenderungan untuk bergantung pada organisasi yang sudah ada, hal ini dapat membatasi jangkauan pekerja potensial yang didapat, mengingat fakta bahwa pesaing baru yang mungkin memiliki kemampuan yang lebih baik mungkin tidak diketahui oleh pemberi rekomendasi. Pemberi rekomendasi mungkin memiliki hubungan secara internal terhadap pelamar yang mereka sarankan tanpa melihat kemampuan atau potensi yang dimiliki calon karyawan, seperti kecenderungan individu atau koneksi individu sebenarnya masih terdapat kandidat yang lebih berkualitas dan cocok untuk posisi tersebut bisa jadi terlewatkan karena hal ini. Mengandalkan hanya pada rekomendasi dapat menyebabkan kurangnya keragaman di antara anggota tim. Bisa jadi perusahaan akan kehilangan manfaat memiliki karyawan dari berbagai latar belakang dan sudut pandang yang dapat membawa ide segar dan kreativitas jika mereka semua berasal dari jaringan yang sama.

Semua sistem rekrutmen karyawan, baik internal maupun eksternal, yang terbuka untuk umum maupun menggunakan metode referensi, memiliki kelebihan dan kekurangannya masing-masing, sesuaikan saja dengan kondisi perusahaan. Metode referensi lebih sering digunakan oleh Tutug Oncom Kang Asep Tasik karena dirasa lebih sesuai dengan operasional perusahaan. (Seiringet al., n.d.)

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan, maka kesimpulan dalam penulisan ini adalah Tutug Oncom Kang Asep Tasik melakukan perekrutan karyawan untuk gerai cabang terbarunya melalui perekrutan eksternal dengan metode referensi, dimana karyawan baru tersebut adalah orang-orang yang direkomendasikan oleh karyawan yang ada di gerai pertama. Selain efektif, metode referensi juga dapat mempercepat proses perekrutan dan mengurangi biaya yang harus dikeluarkan untuk iklan lowongan kerja dan seleksi karyawan.

Saran yang bisa diberikan dalam penulisan ini adalah dalam melakukan perekrutan karyawan secara eksternal dengan metode referensi hendaknya memberi tahu secara detail syarat dan prasyaratnya, posisi yang dibutuhkan, dan skill yang harus dimiliki. Hal ini bertujuan agar tidak sembarang orang bisa melamar, dan agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan melihat potensi yang dimiliki oleh calon karyawan yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan tentu hal ini bisa membantu keefektifan dan keefisienan dalam proses seleksi calon

karyawan baru

Daftar Referensi

- Faddila, P., Khalida, R., Pertiwi, S., Sandi, H., Manajemen, P. S., Buana, U., & Karawang, P. (2023). *IDENTIFIKASI SEGMENTING, TARGETING, POSITIONING (STP) DALAM UPAYAMELEJITKAN UMKM DESA*. July 2022, 664–670.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=p--hIgEAAAAJ&pagesize=80&citation_for_view=p--hIgEAAAAJ:cFHS6HbyZ2cC
- Halisa, N. N. (2020). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif: Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal*, 1(2 Desember), 14–22. <https://doi.org/10.34306/abdi.v1i2.168>
- Naashir, M. I., Pertiwi, S., Sandi, H., Informatika, T., Ilmu, F., Universitas, K., & Perjuangan, B. (2023). *PEMANFAATAN SOSIAL MEDIA DALAM UPAYA PEMASARAN PRODUK SECARA DIGITAL UNTUK PELAKU*. 2(1), 3438–3443.
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/AJPM/article/view/4082/2830>
- Sandi, S. P. H. (2022). UPAYA MEMPERTAHANKAN LABA DI MASA PPKM PANDEMIC COVID-19 PADA UMKM SIMPING DAN RENGGINANG DI DESA DUKUHKARYA KECAMATAN RENGASDENGKLOK KARAWANG. *Konferensi Nasional Penelitian Dan Pengabdian (KNPP) Ke-2, April 2020*, 1299–1309.
<https://journal.ubpkarawang.ac.id/index.php/ProsidingKNPP/article/view/2575/1687>
- Utama, A. S. W., Widigdyo, A., & Widayani, A. (2023). *METODE PEREKRUTAN KARYAWANUKM Melalui WAWANCARA Dengan PENDEKATAN VISI, MISI, Dan NILAI PERUSAHAAN*. *Adiguna S. W. Utama 1, Anang Widigdyo 2, Anna Widayani 3* 1. 6(1), 1–8.
<https://pandita-fia.unkris.ac.id/index.php/PANDITA/article/view/62>
- Linda, M. (2018). Strategi Rekrutmen Karyawan Di PT.INTI. *Festival Riset Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 1 (2018), 74 – 79. <https://doi.org/10.55916/frima.v0i1.177>
- Seiring, L. B., Personalia, M., & Manusia, S. (n.d.). *BAB I. 2014*, 1–6.
http://eprints.undip.ac.id/58908/1/BAB_I.pdf