

Jurnal Pijar Studi Manajemen dan Bisnis

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

Vol. 1 No. 3, 2023, Hal. 809 - 817

ISSN 2963-0606 (Online)

ISSN 2964-9749 (Print)

KEBIJAKAN SISTEM *RECRUITMENT* DAN PELATIHAN KARYAWAN PADA *TURNOVER* RUMAH MAKAN COBEK SOLOYONG

Icha Nurfadilah Anwar¹, Puput Hermaliana², Santi Pertiwi Hari Sandi³, Dwi Epty Hidayaty⁴

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan *recruitment* dan pelatihan karyawan yang menimbulkan *turnover* pada UMKM Rumah Makan Cobek Soloyong H.Maman. Dan juga mengetahui bagaimana *recruitment* dan pelatihan yang seharusnya diterapkan pada UMKM Rumah Makan Cobek Soloyong H.Maman. Penelitian ini dilakukan dengan cara deskriptif observasi dengan wawancara terhadap pemilik serta karyawan Rumah Makan Cobek Soloyong tersebut. Kebijakan *recruitment* yang diterapkan dalam UMKM ini adalah *recruitment* masih menggunakan dengan sistem kekeluargaan. Dan juga pelatihan karyawan yang rendah terutama dalam pergantian atau perpindahan karyawan sehingga terjadinya *turnover*. *Recruitment* dan Pelatihan karyawan yang seharusnya dilaksanakan adalah *recruitment* yang sesuai dengan prosedur perusahaan pada umumnya, yaitu dengan menentukan kriteria seperti umur, keahlian, pengalaman, dan pendidikan. Dan Pelatihan karyawan dilakukan dengan melakukan beberapa tes yaitu, tes kemampuan, tes peragaan, tes kepribadian, dan tes praktek lapangan yang diarahkan oleh pemilik rumah makan tersebut. Hasil dari penelitian ini bahwa pengaruh Kebijakan *Recruitment* dan Pelatihan Karyawan pada *Turnover* Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman adalah berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci: Kebijakan; Rekrutmen; Pelatihan

Abstract

This study aims to determine employee recruitment and employee training that lead to turnover in UMKM Cobek Soloyong H.Maman Restaurant. And also to find out how recruitment and training should be applied to UMKM Cobek Soloyong H.Maman Restaurant. This research was conducted by means of descriptive observation and interviews with the owners and employees of the Cobek Soloyong Restaurant. The recruitment policy implemented in UMKM is that recruitment still uses a family system. And also low employee training, especially in changing or moving employees so that turnover occurs. Employee recruitment and training that should be carried out is recruitment in accordance with company procedures in general, namely by determining criteria such as age, expertise, experience, and education. And employee training is carried out by carrying out several tests, namely, ability tests, demonstration tests, personality tests, and field practice tests directed by the owner of the restaurant. The results of this study are that the influence of Employee Recruitment and Training Policies on the Turnover of the Cobek Soloyong H. Maman Restaurant has a positive but not significant effect.

Keywords: Policy; Recruitment; Training

Alamat Korespondensi

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

Pendahuluan

Karawang dikenal sebagai kota yang kaya akan kuliner dimana Anda pasti bisa menemukan berbagai macam makanan mulai dari makanan ringan hingga makanan berat. Penjual makanan hampir di setiap sudut Kota Karawang, dari kelas terkecil hingga bintang. H. Maman Cobek Soloyong Rumah Makan Lesehan Khas Sunda merupakan salah satu tempat kuliner yang terletak di Karawang, Kecamatan Ciranggon, Negara Bagian Kec. Mayalaya. Didirikan pada tahun 2013, perusahaan ini berawal dari membuka usaha perikanan dan membuka restoran yang menawarkan berbagai macam masakan khas sunda, salah satunya Cobek Ikan / Cobek Soloyong. Cobek Soloyong menjadi menu utama dan favorit di resto ini.

Tujuan kunjungan industri ke rumah makan Cobek Soloyong H. Maman agar mengetahui permasalahan yang belum terpecahkan agar bisnis yang di jalankan ada kemajuan untuk masa yang akan datang.

Istilah cobek mengacu pada alat berbentuk mangkok yang digunakan sebagai alas untuk mengulek atau menumbuk. Sedangkan ulekan biasanya mengacu pada benda tumpul memanjang seperti palu yang bisa dipegang di tangan untuk menumbuk atau mengulek bahan. Cobek dan ulekan merupakan 1 paket alat terpadu dan telah digunakan sejak 35.000 SM. Soloyong adalah kata yang berarti ikan sedangkan Cobek berarti sambal, gabungan Cobek Soloyong berarti ikan dalam sambal.

Recruitment atau merekrut berarti proses menarik dan menemukan calon karyawan untuk melamar menjadi karyawan. *Rekrutmen* dimulai dengan mencari kandidat dan diakhiri dengan mengirimkan lamaran ke lembaga atau perusahaan yang menyusun daftar kandidat yang kemudian diseleksi. (Cupian et al., n.d.)

Turnover intention sendiri disebut sebagai bentuk ekspresi yang menggambarkan situasi atau perasaan seseorang terkait keputusan untuk meninggalkan perusahaan atau pekerjaan. Dan juga keinginan karyawan atau karyawan itu sendiri yang disengaja dan disadari bahwa mereka ingin keluar dari perusahaan sesegera mungkin (Manoppo, Mahlasela dan Chinyamurindi, 2020) Maka pemimpin perusahaan Rumah makan Cobek Soloyong H. Maman harus tegas pada saat memutuskan *Recruitment* dan pelatihan karyawan supaya mengurangi *Turnover* pada karyawannya, apabila tidak tegas dalam mengambil keputusan akan mempengaruhi usaha yang mereka jalankan.

METODE

Metode yang diambil dalam penelitian ini oleh penulis memakai metode kuantitatif dengan deskriptif serta observatif. pada pengambilan menggunakan metode penelitian deskriptif diartikan menjadi Analisis deskriptif adalah metode statistik yang menggambarkan informasi yang diperoleh, seperti lokasi penelitian, data responden, distribusi frekuensi masing-masing variabel dan hasil penelitian yang ditabulasikan dalam tabel frekuensi. Kemudian, data yang sudah diolah diolah secara deskriptif yaitu menggambarkan pilihan skala. (Malikah et al., 2022).

Sedangkan metode penelitian kuantitatif yaitu: "Metode Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai metode penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme. Digunakan untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu dan mengumpulkan data Sebagai alat penelitian, analisis data bersifat kualitatif atau statistik dan digunakan untuk pengujian hipotesis yang ditetapkan". (Sandi, 2016)

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan penulis untuk memperoleh cakupan data yang memadai untuk bahan penelitian ini ialah menggunakan melakukan wawancara yang mengumpulkan data melalui tanya jawab pribadi menggunakan informan buat menerima informasi tambahan terkait kunjungan ini. lalu diamati menggunakan dilakukan nya kegiatan observasi langsung tanpa perantara. serta yang terakhir ialah dokumentasi, merekam beberapa hal krusial yang mendukung kunjungan dan penelitian ini yaitu berupa foto serta video.

Kegiatan kunjungan UMKM ini dilakukan di Rumah Makan dan Pemancingan Cobek Soloyong H. Maman yang berada di Jl. Raya Ciranggon, Kec. Majalaya, Karawang, Jawa Barat 41371. Dengan prosedur kegiatan yang dilakukan adalah mencari tempat yang sesuai dengan

kriteria dalam tugas Ekonomi Manajerial ini, Lalu, meminta izin atas ketersediaan pemilik usaha untuk dilakukannya wawancara mengenai informasi yang dibutuhkan penulis agar bisa melaksanakan kunjungan industrial ini.

Hasil Dan Pembahasan

HASIL KUNJUNGAN INDUSTRI DAN PEMBAHASAN

Hasil Kunjungan Industri



Gambar 1 : Lokasi tempat rumah makan Cobek Soloyong H.Maman

Sumber : Tim Kunjungan Mahasiswa UBP Karawang, 2023.

Kebutuhan primer atau sering disebut dengan kebutuhan dasar manusia merupakan hal yang umum dengan tiga macam, yaitu: pakaian, papan dan makanan. Kebutuhan akan pakaian sangat besar. Pakaian yang dibutuhkan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Pakaian diperlukan untuk melindungi tubuh dari panas dan dingin. Mengenai persyaratan diet atau yang biasa disebut makanan adalah kebutuhan utama makhluk hidup. Makan dan minum dimaksudkan untuk menghasilkan energi dan nutrisi. energi dan Nutrisi yang diperoleh bermanfaat dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Makanan sehat dan bergizi mendorong pertumbuhan manusia, baik otak maupun tubuh. (Hari Sandi & Fauziah, 2018)

UKM, atau usaha mikro, kecil dan menengah, memainkan sebuah kiprah yang sangat krusial dalam suatu perekonomian pada negara Indonesia. kata UMKM ini mengacu di UU No. 20 pada tahun 2008, yaitu isinya membahas usaha mikro, kecil dan menengah. pada peraturan ini, UKM didefinisikan menjadi usaha milik perorangan atau unit usaha perorangan yang produktif dan memenuhi kriteria yang dipengaruhi oleh undang-undang, termasuk aset maksimal Rp. 50.000.000,00 serta omzet Rp. 300.000.000,00 (Soetjipto, 2020).

Dalam perekonomian Indonesia, UKM adalah kelompok usaha terbesar. sesuai data Kementerian Koperasi dan usaha mungil Menengah (Kementerian KUKM) tahun 2021, jumlah UKM di Indonesia semakin tinggi menjadi 64,dua juta serta pangsaanya terhadap produk domestik bruto (PDB) sebesar 61,07 % atau Rp. 8.573,89 triliun. UKM dapat dan memang mempekerjakan 97 % berasal total tenaga kerja. Desa Ciranggon artinya salah satu desa di Kabupaten Karawang. Setiap daerah desa pasti mempunyai potensi yang tersembunyi, seperti halnya desa Ciranggon. UMKM (perjuangan Mikro kecil dan Menengah) yang berada pada Desa Ciranggon Kecamatan Majalaya mempunyai sektor usaha yang berbeda mulai asal makanan dengan keunikan serta ciri yang berbeda. Manakah dari beberapa sektor ekonomi tadi yg bisa menaikkan perekonomian negara serta membuka peluang usaha buat lebih mendukung. tetapi karena bantuan serta perhatian yang diberikan oleh pemerintah kepada para pelaku UMKM, masih sangat sedikit pembahasan wacana sumber daya manusia UMKM. 97% karyawan bekerja di UKM. (Utama et al., 2023).

Kebutuhan primer atau sering disebut dengan kebutuhan dasar manusia merupakan hal yang umum dengan tiga macam, yaitu: pakaian, papan dan makanan. Kebutuhan akan pakaian sangat besar. Pakaian yang dibutuhkan seseorang dalam kehidupan sehari-hari. Pakaian diperlukan untuk melindungi tubuh dari panas dan dingin. Mengenai persyaratan diet atau yang biasa disebut makanan adalah kebutuhan utama makhluk hidup. Makan dan minum dimaksudkan

untuk menghasilkan energi dan nutrisi. energi dan Nutrisi yang diperoleh bermanfaat dalam berbagai aktivitas sehari-hari. Makanan sehat dan bergizi mendorong pertumbuhan manusia, baik otak maupun tubuh.

Setiap perusahaan tidak akan terlepas dari suatu permasalahan baik *internal* maupun *eksternal* khususnya pada perusahaan yang bergerak dibidang kuliner, seperti yang terjadi pada UMKM Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman yaitu terkait pada system recruitment dan pelatihan karyawan sehingga menimbulkan turnover.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, UMKM yang diamati tidak memiliki prosedur recruitment yang jelas. Recruitment karyawan hanya didasarkan pada kemauan calon karyawan untuk bekerja. Akibatnya, banyak calon karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik saat bekerja dan mudah dipecat saat keadaan tidak berjalan dengan baik. Meskipun penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan potensial dan berkinerja tinggi yang pindah ke perusahaan lain atau memulai bisnis sendiri merusak kinerja perusahaan sebelumnya (Gjerløv-Juel, P., & Dahl, M.S., 2021). Hal ini mungkin menjadi salah satu faktor penghambat berkembangnya UMKM. Dalam perekrutan karyawan sangat penting memilih individu yang tidak hanya siap dalam bekerja tetapi memiliki keterampilan, pengalaman, tujuan yang sejalan dengan aspek-aspek terkait bagaimana visi, misi, serta dalam nilai-nilai yang diterapkan oleh suatu owner usaha. Dari observasi yang telah dilakukan sebelumnya maka terlampirlah table dibawah ini:

Tabel 1. Jumlah data karyawan serta tanggung jawabnya pada Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman

Jumlah pegawai	Jenis pekerjaan
Pegawai 1	Owner + mengelola keuangan
Pegawai 2	Memasak
Pegawai 3	Memasak
Pegawai 4	Memasak
Pegawai 5	Memasak
Pegawai 6	Memasak
Pegawai 7	Memasak
Pegawai 8	Memasak
Pegawai 9	Memasak
Pegawai 10	Melayani Customer
Pegawai 11	Melayani Customer
Pegawai 12	Melayani Customer
Pegawai 13	Melayani Customer
Pegawai 14	Melayani Customer
Pegawai 15	Asisten Owner
Pegawai 16	Pelayan Kebersihan Rumah Makan
Pegawai 17	Pelayan Kebersihan Rumah Makan
Pegawai 18	Pelayan Kebersihan Kolam pemancingan
Pegawai 19	Pelayan Kebersihan Kolam Renang
Pegawai 20	Melayani Customer
Pegawai 21	Memasak
Pegawai 22	Memasak
Pegawai 23	Asisten Owner
Pegawai 24	Satpam
Pegawai 25	Satpam

Sumber : Tim Kunjungan UBP Karawang, 2023

Tabel di atas menunjukkan struktur organisasi atau manajemen sumber daya manusia beserta tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini, 10 orang mengelola karyawan baru yang bekerja selama 1-3 tahun, dan 5 orang untuk sisa 4-6 tahun, dan 7 orang untuk 7-9 tahun. Dari karyawan yang telah bekerja lebih dari 9 tahun, bahkan 3 orang berstatus karyawan tetap dan TAD.

Recruitment adalah faktor penting bagi perusahaan karena harus mempertimbangkan kinerja calon pegawai. Tujuan rekrutmen perusahaan adalah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi sesuai dengan visi perusahaan, sehingga mereka dapat bekerja bersama untuk mencapai tujuan perusahaan. Jika proses *Recruitment* tidak dilakukan, kemungkinan besar perusahaan tidak akan mencapai tujuan dan targetnya. Proses rekrutmen ini membutuhkan waktu yang cukup lama karena melibatkan beberapa tahapan bagi calon karyawan.

Recruitment dalam rumah makan Cobek Soloyong hanya dengan skill yang mereka punya, dan kurangnya tahap-tahap pelatihan, jadi banyak karyawan dari rumah makan Cobek Soloyong tersebut turnover, dari pemimpin usaha juga tidak membuka pelatihan khusus untuk karyawan yang masuk, di karenakan mereka hanya rumah makan biasa yang belum mempunyai banyak cabang, jadi di pemimpin berpikir itu bukan hal bisa dalam usaha Rumah Makan Cobek Soloyong, padahal dalam berbisnis pelatihan adalah hal penting untuk kepentingan sumber daya manusia yang mereka punya agar bisnis mereka bisa berkembar dengan baik di masa yang akan datang.

Pelatihan tentang topik-topik penting terkait SDM di suatu lembaga, perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan. pelatihan sangat berguna bagi pekerja yang kurang keterampilan dan pengetahuan. Pelatihan dan pengembangan sangat perlu menjadi faktor perkembangan saat ini yang serba cepat dan termasuk pelatihan formal. Kinerja yang dicapai tidak cukup untuk memenuhi persyaratan pekerjaan dan tugas di perusahaan. (Cahya et al., 2021)

Pelatihan merupakan salah satu bentuk usaha bagi perusahaan kuliner untuk meningkatkan keterampilan karyawannya. Meningkatkan keterampilan karyawan untuk memastikan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pelatihan menjadi tanggung jawab setiap perusahaan, karena perusahaan atau komunitas tidak dapat mendasarkan karyawannya hanya pada informasi yang diperoleh selama rekrutmen dan seleksi. Keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perubahan lingkungan yang begitu cepat membutuhkan kemampuan analisis untuk memahami fenomena perubahan tersebut. (Cahya et al., 2021)

Pemilik usaha Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman bisa menerapkan pelatihan karyawan seperti dalam hal memasak, melayani customer, melakukan kegiatan kebersihan guna menjaga kenyamanan customer ketika mengunjungi rumah makan tersebut. Seperti yang disampaikan oleh pemilik usaha ketika sedang melakukan wawancara dengan tim kunjungan mahasiswi UBP Karawang, bahwa terdapat karyawan yang tidak bertanggung jawab ketika sedang terjadi sesuatu yang kurang baik contohnya ada barang pelanggan yang tertinggal di rumah makan, lalu karyawan tersebut tidak bertanggung jawab dengan menyimpan barang itu dan di serahkan ketika pelanggan kembali ke rumah makan untuk mengambil barang yang tertinggal, tetapi karyawan tersebut menunjukkan sikap yang tidak baik dengan mengambil barang itu dan menjadikan nya hak milik. Dengan ini, pemilik usaha harus dengan tegas memberikan hukuman kepada karyawan tersebut dan menjadikan hal ini sebagai pembelajaran dalam melatih sikap karyawan atau calon karyawan.

PERSAMAAN REGRESI LINEAR BERGANDA

Tabel 2. Kebijakan *Recruitment* (X1), Pelatihan Karyawan (X2)
Pada *Turnover* (Y) Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	.728	1.547		.471
	Recruitment	.272	.163	.340	1.670
	Pelatihan Karyawan	.241	.173	.283	1.393
					Sig.
					.642
					.109
					.178

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber : *Output* SPSS, 2023

Tabel 2, menunjukkan model persamaan linear berganda dalam penelitian ini yaitu,

$$Y = 0,728 + 0,272 X_1 + 0,241 X_2$$

Pada penelitian ini koefisien konstanta memiliki nilai positif sebesar 0,728. Hal ini dapat diartikan bahwa penjualan (variabel Y) akan memiliki nilai sebesar 0,241 jika variabel *recruitment* (variabel X₁) dan pelatihan karyawan (variabel X₂) tetap atau nol. Pada penelitian ini koefisien regresi untuk variabel "*recruitment*" adalah sebesar 0,272. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa dengan asumsi variabel lain konstan untuk setiap kenaikan satu unit pada variabel *recruitment* maka turnover meningkat sebesar 0,272. Pada penelitian ini koefisien regresi variabel pendidikan pegawai sebesar 0,241. Nilai positif dari koefisien regresi berarti bahwa unit pelatihan setiap karyawan meningkat dan variabel lainnya tetap konstan, turnover meningkat sebesar 0,241.

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individu dampak dari variabel bebas (X₁, X₂) berupa Sistem Recruitment serta training Karyawan secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Turnover. (et al., 2018)

Tabel 3. Uji t
Coefficients^a

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	t
Model					Sig.
1	(Constant)	.728	1.547		.471
	Recruitment	.272	.163	.340	1.670
	Pelatihan Karyawan	.241	.173	.283	1.393
					.642
					.109
					.178

a. Dependent Variable: Turnover

Sumber: *Output* SPSS, 2023

Nilai t hitung variabel Recruitment artinya 1,670 dan t tabel bernilai 1,174 sehingga t hitung > t tabel (1,670 > 1,174). lalu dilihat dari nomor sig Recruitment 0,109 lebih besar dari 0,05 sebagai akibatnya bisa disimpulkan bahwa variabel recruitment berpengaruh positif tetapi tak signifikan.

Nilai t hitung variabel pelatihan Karyawan ialah 1,393 serta t tabel bernilai 1,174 sehingga t hitung > t tabel (1,393 > 1,174). lalu ditinjau dari nomor sig training Karyawan 0,178 lebih besar dari 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel recruitment berpengaruh positif namun tidak signifikan.

**Tabel 4. Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.463	2	5.731	1.902	.173 ^b
	Residual	66.297	22	3.014		
	Total	77.760	24			

a. Dependent Variable: Turnover

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Recruitment

Sumber: *Output SPSS, 2023*

sesuai Anova (Tabel 4) didapatkan nilai F hitung sebanyak 1,902 dengan tingkat signifikan (Sig.) sebanyak 0,173b. Jadi F hitung > F tabel (1,902 > tiga,44) atau signifikansi (Sig.) >5% (0.173 > 0.05) ialah bahwa variabel Recruitment serta pelatihan Karyawan berpengaruh positif serta tak signifikan terhadap Turnover.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.384 ^a	.147	.070	1.736

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Karyawan, Recruitment

Sumber: *Output SPSS, 2023*

sesuai Tabel 5. bisa diinterpretasikan bahwa angka R sebesar 0,70 atau 70% menunjukkan bahwa tingkat hubungan atau korelasi antara Kebijakan Recruitment, training Karyawan, serta Turnover mempunyai korelasi yang cukup erat. hasil penelitian ini membagikan bahwa nilai adjusted (R²) adalah 0.70 atau 70%. adalah 70% Turnover dipengaruhi oleh Kebijakan Recruitment dan training Karyawan. Sedangkan sisanya sebanyak 30% dijelaskan oleh sebab-karena yang lain.

Pembahasan

Pengaruh Kebijakan Sistem *Recruitment* Terhadap *Turnover*

Hasil pengujian hipotesis (H1) menunjukkan bahwa kebijakan sistem promosi berpengaruh terhadap omzet. Hasil perhitungan memberikan nilai t sebesar 1,670 dan tingkat signifikansi sebesar 0,109 yang lebih besar dari 0,05. maka Ho diterima dan Ha ditolak. Pengujian ini secara statistik menunjukkan bahwa contract policy berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap turnover. Artinya variabel politik sistem rekrutmen tidak berpengaruh signifikan terhadap turnover.

Artinya, semakin baik kebijakan ketenaga kerjaan maka semakin baik pula kinerja karyawan dan semakin rendah tingkat *turnover* pada Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kebijakan sistem *recruitment* restoran Cobek Soloyong H. Maman belum maksimal sehingga tidak berpengaruh terhadap peningkatan staf. (Sembiring et al., 2021)

Pengaruh Pelatihan Karyawan Terhadap *Turnover*

Pada pengujian hipotesis (H2) hasilnya menunjukkan adanya suatu pelatihan karyawan tidak berpengaruh signifikan pada suatu turnover. Hasil dari suatu perhitungan yang diketahui nilai t sebesar 1,393 dan taraf yang sangat signifikansi sebesar 0,178 yang lebih besar dari 0,05 yang berarti hipotesis penelitian ini menerima Ho dan menolak Ha. Pengujian ini memberikan bukti statistik data bahwa pelatihan karyawan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *turnover*.

Artinya, semakin baik pendidikan karyawan maka semakin baik dan terdidik, sehingga tidak menimbulkan sikap dan perilaku yang kurang baik selama bekerja, sehingga memperkecil kemungkinan turnover di Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa edukasi di Rumah Makan Cobek Soloyong H. belum maksimal. Maman sehingga tidak berpengaruh untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Kesimpulan

Pada penelitian yang berasal dari penelitian diatas maka bisa diambil suatu kesimpulan bahwa UKM atau usaha mikro, kecil serta menengah mempunyai peran yang sangat krusial dalam perekonomian Indonesia. kata UMKM mengacu pada UU No. 20 di tahun 2008, tentang usaha mikro, kecil serta menengah. pada perekonomian Indonesia, UKM ialah kelompok usaha terbesar. UMKM bisa menampung 97 % dari total tenaga kerja pada setiap daerah di Desa tertentu tentunya memiliki sebuah potensi yang tersembunyi yang bisa dimanfaatkan menggunakan baik, seperti misalnya dengan Desa Ciranggon pada penelitian ini. yang dimana dari beberapa suatu bidang di perjuangan ini bisa meningkatkan suatu perekonomian terhadap rakyat setempat bahkan bisa menjadikan peluang membuka peluang perjuangan untuk lebih menunjang para pekerja di bidang wiraswasta. namun, karena segala bantuan dan perhatian yang diberikan pemerintah pada pelaku UMKM masih sangat sedikit membahas tentang sumber Daya manusia untuk UMKM. 97% SDM yang terlibat sebagai karyawan pada UMKM.

Kesimpulannya *Recruitment* karyawan pada Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman hanya didasarkan pada kemauan calon karyawan untuk bekerja. Akibatnya, banyak calon karyawan yang tidak melakukan pekerjaannya dengan baik saat bekerja dan mudah dipecat saat keadaan tidak berjalan dengan baik. Meskipun penelitian telah menunjukkan bahwa karyawan potensial dan berkinerja tinggi yang pindah ke perusahaan lain atau memulai bisnis sendiri merusak kinerja perusahaan sebelumnya . Hal ini mungkin menjadi salah satu faktor penghambat berkembangnya UMKM.

Recruitment adalah pertimbangan penting bagi perusahaan karena tanpa melakukannya, kemungkinan besar target dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Proses *recruitment* membutuhkan waktu yang cukup lama karena melibatkan berbagai tahapan bagi calon karyawan. Pelatihan merupakan strategi bisnis perusahaan kuliner untuk meningkatkan keterampilan para karyawan, sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Keberhasilan usaha sangat bergantung pada kualitas individu yang bekerja di dalamnya. Dalam menghadapi perubahan lingkungan yang cepat, penting untuk menganalisis kemampuan karyawan dalam memahami dan mengantisipasi fenomena perubahan tersebut.

Melalui hasil perhitungan yang sudah dilakukan konklusi yang di dapatkan yaitu bahwa nilai t hitung sebanyak 1,670 menggunakan taraf signifikansi hasil sebanyak 0,109 tersebut lebih besar dari 0,05, menggunakan demikian H_0 diterima serta H_a ditolak. Pengujian ini secara statistik menandakan bahwa Kebijakan Sistem Recruitment berpengaruh positif tetapi tak signifikan terhadap Turnover. artinya bahwa terdapat imbas yang tidak signifikan antara variabel Kebijakan Sistem Recruitment terhadap Turnover. Maka semakin baik kebijakan sistem recruitment maka semakin baik juga pengaruh terhadap kinerja pegawai. serta yang akan terjadi penelitian mampu pada simpulkan bahwa bahwasannya belum maksimalnya kebijakan system recruitment di rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman sehingga tak memberikan akibat pada peningkatan kinerja pegawai.

SARAN

Setelah di teliti oleh mahasiswa UBP Karawang bahwa Rumah Makan Cobek Soloyong H. Maman tersebut masih kurangnya Pelatihan terhadap *Recruitment* karyawan, kurangnya ketegasan dari pemilik usaha tersebut berpengaruh pada kinerja pegawai yang menimbulkan kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Mungkin dari aspek yang mereka punya tidak sebesar itu maka pemilik usaha tidak ambil pusing terhadap recruitment karyawan. Padahal

dalam berbisnis recruitment sangatlah penting di karenakan kita memperkerja manusia, bila manusia tidak dilatihkan tegas dalam berkerja akan menimbulkan hal tidak di inginkan. Artikel ini mengusulkan bahwa kepada sang pemilik usaha seberapa kecil atau besar usahan tersebut agar mementingkan *recruitment* karyawan yang akan berkerjasama dengan satu sama mulai dari kepercayaan, skill, mental, sikap, dan kinerja.

Daftar Referensi

- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Cahya, A. D., Rahmadani, D. A., Wijiningrum, A., & Swasti, F. F. (2021). Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *YUME : Journal of Management*, 4(2), 230–242. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.861>
- Cupian, Muhammad, Z., Nurjaman, K., & Kurnia, E. (n.d.). ANALISIS PELAKSANAAN REKRUITMEN, SELEKSI DAN PENEMPATAN BERDASARKAN PERSPEKTIF ISLAMIC HUMAN CAPITAL. 1(1), 50–63.
- Hari Sandi, S. P., & Fauziah, E. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Permintaan Barang Pangan Dan Sandang Pada Perusahaan Ritel X Karawang. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 4(1), 20–41. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v4i1.370>
- Malikah, I. M., Mulyadi, D., & Sandi, S. P. H. (2022). Terhadap Minat Financial Technology Peer To Peer Lending (Pinjaman Online) Pada Mahasiswa Manajemen 2018-2019 Universitas Buana Perjuangan Karawang. 2(3), 451–467.
- Sandi, S. P. H. (2016). ANALISIS PENETAPAN HARGA DALAM PRODUK PESANAN PADA USAHA KUE HANIF CAKE. 1(1), 29. DOI: <https://doi.org/10.35706/solusi.v2i05.177>
- Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). “Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.
- Utama, A. S. W., Widigdyo, A., & Widayani, A. (2023). METODE PEREKRUTAN KARYAWAN UKM 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.
- UU No. 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah [JDIH BPK RI]