

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Usaha Kecil Menengah (UKM) memegang peranan besar sebagai unit usaha yang dikelola oleh kelompok masyarakat maupun keluarga dalam perekonomian Indonesia. Berdasarkan Badan Pusat Statistik tahun 2006, sebanyak 96,15% penyerapan tenaga kerja dihasilkan oleh UKM, atau sebesar 87.909.598 orang tenaga kerja dimana meningkat sebanyak 1,27% dari tahun 2005. Jumlah tenaga kerja yang mampu diserap sektor UKM pada tahun 2012 sebesar 107.657.509 orang tenaga kerja atau sebesar 5,83%. Jumlah ini meningkat sebesar 3,5% dari tahun 2011 dengan jumlah tenaga kerja yang mampu diserap sektor UKM sebanyak 101.722.458 orang tenaga kerja atau sebanyak 2,33%. Kementerian Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia menunjukkan bahwa tahun 2012, jumlah usaha yang dikategorikan UKM mencapai 99% dari keseluruhan unit usaha di Indonesia dan berkontribusi sekitar 97,16% atas penyerapan tenaga kerja atau sebanyak 110.808.154 orang di Indonesia.

Data jumlah tenaga kerja yang meningkat setiap tahun, saat ini sumber daya manusia berpengaruh terhadap kemajuan suatu usaha. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja, usaha tidak dapat beroperasi dengan baik dan usaha tidak akan bisa maju tanpa karyawan yang berkualitas. Usaha yang maju dan berkembang memerlukan karyawan yang dapat bekerja sesuai dengan harapan usaha. Keberadaan pengusaha usaha kecil menengah menjadi salah satu pilar utama penggerak perekonomian di Daerah Istimewa Yogyakarta. Semakin pesatnya pertumbuhan UKM khususnya di D.I.Yogyakarta membuat tenaga kerja pun semakin banyak dibutuhkan demi meningkatkan kualitas untuk bertahan dalam bisnisnya. Kendati dalam skala usaha kecil menengah, mereka mampu menciptakan lapangan kerja yang senantiasa mengalami pertumbuhan 10% per tahun (Bernadheta Dian, 2016).

Kabupaten Bantul merupakan salah satu wilayah yang menjadi pusat UKM khususnya kerajinan dan makanan. UKM di Kabupaten Bantul, mampu mendorong pertumbuhan ekonomi masyarakat dan menekan angka pengangguran. Oleh sebab itu, potensi-potensi UKM kerajinan dan makanan di Kabupaten Bantul perlu untuk digali dan dikembangkan demi memacu pertumbuhan ekonomi. Begitu juga dengan Kabupaten Kodya Yogyakarta

merupakan wilayah yang sangat dekat dengan pusat Kodya dan menjadi wilayah yang juga menjadi pusat UKM. Kodya Yogyakarta memiliki potensi besar dalam mengelola khususnya dalam sektor kerajinan dan makanan. Sejak lama D.I.Yogyakarta menjadi destinasi wisata yang cukup terkenal. Wisatawan yang berkunjung tidak hanya berasal dari dalam negeri namun juga luar negeri. Keanekaragaman kreativitas dan inovasi mampu menciptakan produk-produk dan kuliner inovatif yang memiliki daya tarik bagi para pengunjung. Kedua sektor UKM makanan dan kerajinan pada dasarnya dapat membawa kekhasan dalam pengembangan perekonomian D.I.Yogyakarta. Satu sisi yang tidak dapat dipungkiri bahwa Kodya Yogyakarta merupakan wilayah yang sangat strategis berada ditengah-tengah Kodya sehingga akses menuju UKM kerajinan dan makanan tidak terlalu jauh untuk dikunjungi. Dengan kata lain, UKM-UKM yang memiliki potensi yang besar telah tersebar dan mengakar di D.I.Yogyakarta.

Beberapa pemilik UKM di Daerah Istimewa Yogyakarta yang telah diwawancarai (November 2016) menyatakan bahwa kondisi yang terjadi dengan banyaknya UKM yang tersebar membuat tenaga kerja bertambah banyak, menyebabkan satu per satu permasalahan bermunculan dalam menjalankan bisnis. Kebanyakan UKM dalam merekrut karyawan lebih mencari tenaga kerja yang memiliki hubungan kekerabatan atau pertemanan, dalam arti kenal dengan orang yang mau direkrut. Banyak atau sebagian besar lowongan pekerjaan tidak dipublikasikan sehingga pemberi pekerjaan mencari atau bahkan secara kebetulan bertemu dengan calon karyawan yang menurut mereka tepat untuk dipekerjakan. Biasanya bagi pekerja yang sudah akrab dengan pemilik UKM, terkadang seenaknya untuk datang terlambat, sering izin bahkan meminta gaji di depan.

Duncan Mathison dan Martha I. Finney pengarang dari *Unlock Hidden Job Market* (baca Dessler, 2015) memperkirakan bahwa mungkin separuh dari semua posisi diisi secara informal (tanpa perekrutan formal). Hasil dari survei yang mereka lakukan, menemukan bahwa 28% dari pencari pekerjaan menemukan pekerjaan terkini melalui mulut ke mulut. Pada model rekrutmen seperti ini, bukan kompetensi, kemampuan, keahlian atau pengetahuan yang menjadi kriteria utama, melainkan hubungan kekerabatan dan kedekatan pertemanan yang menjadi pertimbangan utama. Hal ini bisa dipahami karena dengan menggunakan model rekrutmen seperti itu maka karyawan yang direkrut tidak membutuhkan waktu lama untuk beradaptasi dengan rekan kerja atau

pemilik karena sudah dikenalnya dengan baik. Namun, biasanya rekrutmen model tersebut hanya berjalan mulus diawalnya saja sehingga menimbulkan dampak-dampak yang merugikan pemilik UKM seperti, terpaksa berakhir dengan putusanya hubungan kerja karena karyawan yang direkrut tidak memiliki kompetensi, kemampuan, keahlian atau pengetahuan yang memadai. Contoh seperti yang terjadi di Ghana yang di laporkan oleh (Ofori 2011) bahwa banyak UKM yang para pekerjanya hanya mampu bertahan tidak lebih dari tiga tahun dan selanjutnya diberhentikan karena kurangnya kompetensi yang mereka miliki. Hal-hal seperti inilah yang membuat pemilik UKM membutuhkan langkah-langkah proses rekrutmen yang tepat dalam merekrut karyawan sesuai dengan kriteria, keinginan dan kebutuhan. Persoalan atau kelemahan yang ada di seputar rekrutmen perlu diatasi, karena jika tidak maka akan memberikan kerugian bagi UKM.

Rekrutmen yang dilakukan tentunya memerlukan waktu, tenaga dan biaya yang harus dikorbankan untuk mendapatkan karyawan yang berkualitas. Ketika karyawan telah diterima bekerja dan memperlihatkan kinerja yang baik, maka sudah sepatutnya tugas pemilik usaha selanjutnya adalah mempertahankan karyawan yang berkinerja baik dalam rentang waktu yang lama, atau yang dikenal istilah retensi karyawan. Negara maju pun seperti di Amerika Serikat, sekitar 99% UKM yang menjadi pilar utama perekonomian Negara dan sekitar setengah dari semua orang yang bekerja di sektor swasta di Amerika Serikat bekerja untuk UKM. UKM sebagai satu kelompok juga menyumbangkan sebagian besar dari 600.000 atau lebih bisnis baru yang diciptakan setiap tahun, serta sebagian besar pertumbuhan bisnis (perusahaan kecil tumbuh lebih cepat dibandingkan perusahaan besar). Perusahaan kecil menciptakan sebagian besar lapangan pekerjaan baru di Amerika Serikat.

Perusahaan-perusahaan kecil di Amerika Serikat memiliki perkumpulan, salah satunya adalah *National Association of Manufacturing* (NAM). *National Association of Manufacturing* (NAM) merupakan organisasi dagang industri terbesar di Amerika Serikat. Mereka mewakili sekitar 14.000 anggota pemanufaktur, termasuk 10.000 perusahaan berukuran kecil dan menengah. Perusahaan kecil yang mempunyai praktik Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif berjalan dengan lebih baik dibandingkan yang tidak. Sebagai contoh,

terdapat periset yang mempelajari 168 UKM milik keluarga dengan pertumbuhan tinggi.

Kesimpulan yang ditemukan bahwa UKM sukses dengan pertumbuhan tinggi memberikan penekanan lebih besar pada pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, paket perekrutan, memelihara moral, dan menetapkan tingkat kompensasi kompetitif dibandingkan mereka yang kurang berhasil: “Temuan ini menyatakan bahwa aktivitas sumber daya manusia ini memang faktanya memberikan dampak positif pada kinerja di perusahaan kecil”. Tentu saja disebabkan oleh metode dan proses perekrutan yang tepat dan ini banyak dilakukan oleh para pemilik UKM. Temuan ini didukung oleh Scott (baca Carroll, 1999) yang menyebutkan bahwa mayoritas perusahaan skala kecil yang disurvei tidak memikirkan metode dan proses perekrutan yang memadai. Penelitian yang akan dilakukan diharapkan dapat membantu pemilik UKM dalam menjalankan proses rekrutmen karyawan yang sesuai dalam pencarian sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menjalankan suatu usaha.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas, maka rumusan penelitian ini adalah bagaimana mengetahui kebutuhan pemilik UKM untuk melakukan proses rekrutmen karyawan yang sesuai di UKM Makanan dan Kerajinan Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Mengidentifikasi proses rekrutmen karyawan yang telah berjalan di UKM Makanan dan Kerajinan Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.
- b. Mengetahui kebutuhan pemilik UKM Makanan dan Kerajinan Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul dalam proses rekrutmen karyawan yang sesuai, untuk diterapkan saat merekrut karyawan.
- c. Memberikan usulan agar diterapkannya proses rekrutmen karyawan kepada pemilik UKM Makanan dan Kerajinan Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.

1.4 Batasan Masalah

Pada penelitian ini, terdapat beberapa batasan masalah. Batasan masalah ini bertujuan agar tetap berada dalam jangkauan penulis. Beberapa batasan masalahnya sebagai berikut:

- a. Penelitian difokuskan pada pemilik UKM makanan dan kerajinan wilayah Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.
- b. Penelitian tertuju pada proses rekrutmen karyawan pada UKM makanan dan kerajinan wilayah Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.
- c. Penentuan sample dipilih secara acak dari seluruh UKM makanan dan kerajinan di wilayah Kodya Yogyakarta dan Kabupaten Bantul.
- d. Olah data menggunakan *tools Statistical Product and Service Solutions* (SPSS)