



Evaluasi Proses Seleksi Karyawan dalam UMKM Kuliner : Studi Kasus pada Usaha Seblak Prasmanan Jeletot Medan

Hilma Harmen¹, Jesica Juliana Situmeang², Raissa Fathia³, Arditha Chayani Purba⁴,
Aulia Dinda Utami⁵, Fatiman Azzahra Saragih⁶, Febrian Alexa Sampang Ate
Tumangger⁷, Ahmad Hidayat Pandia⁸

¹²³⁴⁵⁶⁷⁸Fakultas Ekonomi, Program Studi Manajemen S1, Universitas Negeri Medan

Email: hilmaharmen@unimed.ac.id, jesticajuliana06@gmail.com, fathiaraisa28@gmail.com,
ardthchynprb@gmail.com, utamidinda277@gmail.com, fatimaima602@gmail.com,
febriantumangger7@gmail.com, ahmadhidayat2738@gmail.com,

Abstract: *Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the culinary sector face significant challenges in effective employee selection processes. This research aims to evaluate the effectiveness of employee selection processes at Seblak Prasmanan Jeletot Medan, identify obstacles faced, and provide recommendations for more effective selection strategies. Through a qualitative approach with a case study method, data were collected through in-depth interviews and direct observation. The results show that selection processes that rely solely on social media, selection criteria that prioritize domicile over skills, limited workforce on night shifts, and strict age restrictions have led to high turnover rates, workload imbalances, and decreased service quality. The research recommends expanding selection methods, balancing selection criteria, adding workforce on night shifts, and reviewing age restrictions to improve the effectiveness of employee selection, which in turn will support business sustainability and growth.*

Keywords: *Culinary MSMEs; employee selection; employee turnover; human resource management; selection effectiveness.*

Abstrak: Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) kuliner menghadapi tantangan signifikan dalam proses seleksi karyawan yang efektif. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas proses seleksi karyawan di Usaha Seblak Prasmanan Jeletot Medan, mengidentifikasi kendala yang dihadapi, serta memberikan rekomendasi strategi seleksi yang lebih efektif. Melalui pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi yang hanya mengandalkan media sosial, kriteria seleksi yang lebih memprioritaskan domisili dibandingkan keterampilan, keterbatasan tenaga kerja pada shift malam, dan pembatasan usia yang ketat telah menyebabkan tingginya tingkat turnover, ketidakseimbangan beban kerja, dan penurunan kualitas layanan. Penelitian merekomendasikan perluasan metode seleksi, penyeimbangan kriteria seleksi, penambahan tenaga kerja pada shift malam, dan peninjauan ulang batasan usia untuk meningkatkan efektivitas seleksi karyawan, yang pada gilirannya akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan usaha.

Kata Kunci: efektivitas seleksi; manajemen sumber daya manusia; seleksi karyawan; UMKM kuliner; turnover karyawan

PENDAHULUAN

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memiliki peran yang sangat penting dalam perekonomian Indonesia. UMKM diklaim sebagai penopang atau tulang punggung bagi perekonomian negara. UMKM tidak hanya berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB), dengan nilai sebesar 61,97% pada tahun 2018 (Aliyah, 2022), tetapi juga menciptakan lebih dari 107 juta lapangan kerja di berbagai sektor. Selain itu, UMKM mendukung perkembangan ekonomi lokal dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan bahan baku setempat. Salah satu sektor UMKM yang berkembang pesat adalah industri kuliner. Industri ini memiliki peluang besar untuk tumbuh, tetapi juga menghadapi tantangan

seperti persaingan yang ketat dan pengelolaan operasional yang kompleks.

Seblak Prasmanan Jeletot Medan adalah salah satu UMKM kuliner yang berkembang di Kota Medan. Selama ini Usaha Seblak Prasmanan Jeletot Medan menyediakan beberapa menu seperti seblak prasmanan, nasi ayam penyet, bakso aci, mie goreng, aneka minuman segar, dan es krim. Namun, usaha ini menghadapi tantangan dalam proses seleksi karyawan. Memilih karyawan bukan hanya soal mencari orang yang bersedia bekerja, tetapi juga memastikan mereka memiliki keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan kebutuhan bisnis. Jika proses seleksi tidak berjalan dengan baik, hal ini dapat menyebabkan tingginya tingkat *turnover* karyawan, rendahnya produktivitas, hingga menurunnya kualitas pelayanan (Syafira et al., 2023) Saat ini, proses seleksi di Seblak Prasmanan Jeletot Medan masih terbatas pada penggunaan media sosial seperti Instagram dan Facebook untuk mencari kandidat. Meskipun praktis, namun metode ini membatasi jangkauan sehingga banyak calon potensial tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan (Syafira et al., 2023)

Selain itu, kebijakan seleksi yang lebih memprioritaskan jarak tempat tinggal karyawan dibandingkan keterampilan atau pengalaman kerja. Hal ini mengurangi peluang mendapatkan tenaga kerja berkualitas. Pembatasan usia antara 19 hingga 28 tahun juga menjadi kendala dalam seleksi tenaga kerja yang lebih berpengalaman. Tantangan lainnya adalah kurangnya tenaga kerja laki-laki pada *shift* malam, yang menyebabkan ketidakseimbangan beban kerja saat restoran ramai. Untuk mengatasi masalah ini, Seblak Prasmanan Jeletot Medan perlu mengevaluasi sistem seleksi karyawannya. Proses seleksi dapat diperluas dengan memanfaatkan platform pencarian kerja online atau bekerja sama dengan komunitas lokal untuk menjangkau lebih banyak kandidat. Selain itu, fokus seleksi perlu diarahkan pada keterampilan teknis dan pengalaman kerja daripada hanya mempertimbangkan domisili pelamar (Syafira et al., 2023) Dengan perbaikan sistem seleksi ini, diharapkan usaha dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja sekaligus mendukung pertumbuhan bisnis kuliner di Kota Medan.

KAJIAN PUSTAKA

1. Peran UMKM dalam Perekonomian Nasional

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) memainkan peranan penting dalam struktur ekonomi Indonesia, berkontribusi besar terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) dan penciptaan lapangan kerja (Aliyah, 2022). UMKM menjadi tulang punggung perekonomian dengan fleksibilitas dan kemampuannya menyerap tenaga kerja dalam jumlah besar (Sukirno, 2021).

2. Tantangan Rekrutmen di Sektor Kuliner

UMKM di sektor kuliner menghadapi berbagai kendala dalam proses rekrutmen, seperti keterbatasan sumber daya, tingginya turnover, dan keterbatasan akses teknologi (Burger House et al., 2023). Selain itu, seleksi berbasis media sosial yang minim filterisasi cenderung menghasilkan kandidat yang tidak sesuai dengan kebutuhan kerja (Syafira et al., 2023).

3. Seleksi Karyawan dan Efektivitas Operasional

Menurut Winantya Atmojo et al. (2023), seleksi yang efektif dapat meminimalisir beban kerja yang tidak merata dan meningkatkan efisiensi operasional, terutama di sektor padat karya seperti restoran. Pengabaian terhadap kualifikasi seperti keterampilan teknis dan pengalaman dapat memperbesar kemungkinan ketidakcocokan kerja (Sari et al., 2019).

4. Ketimpangan Shift dan Masalah Turnover

Masalah ketimpangan shift malam akibat dominasi karyawan perempuan atau kurangnya tenaga kerja laki-laki menyebabkan ketidakseimbangan operasional (Syafira et al., 2023). Hal ini diperparah dengan pembatasan usia dalam proses seleksi yang membatasi ruang lingkup kandidat potensial (Noora, 2024).

5. Revisi Strategi Seleksi Karyawan

Studi Pangestu (2024) menekankan bahwa diskriminasi usia dalam proses seleksi kerja melanggar prinsip kesetaraan dan dapat menimbulkan bias yang merugikan. Dengan membuka peluang lebih luas bagi tenaga kerja berpengalaman, UMKM dapat mengurangi tingkat turnover dan meningkatkan kestabilan tenaga kerja.

6. Pendekatan Kualitatif dalam Studi SDM

Penelitian kualitatif sangat relevan dalam studi tentang manajemen SDM, karena memungkinkan eksplorasi mendalam terhadap pengalaman karyawan dan kebijakan rekrutmen (Assyakurrohim et al., 2022; Ilhami et al., 2024). Pendekatan studi kasus membantu menggambarkan kondisi nyata yang dihadapi pelaku usaha dan pekerja.

7. Teknologi Digital dalam Proses Rekrutmen

Pemanfaatan teknologi digital seperti platform JobStreet, LinkedIn, dan software seleksi berbasis sistem pendukung keputusan telah terbukti membantu proses seleksi yang lebih objektif dan efisien (Winantya Atmojo et al., 2023; Pratama & Yuliana, 2022). Digitalisasi seleksi juga meningkatkan jangkauan perekrutan dan keberagaman kandidat.

8. Faktor Kultural dan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang inklusif dan memperhatikan latar belakang sosial karyawan juga berpengaruh terhadap loyalitas dan kinerja mereka. Budaya kerja yang menghargai keragaman usia, gender, dan asal daerah meningkatkan kepuasan kerja (Harahap, 2023; Nugroho, 2021).

METODE PENELITIAN

Pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus adalah metode penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dalam konteks aslinya. Metode ini memungkinkan peneliti mengeksplorasi secara rinci individu, kelompok, organisasi, atau situasi sosial tertentu. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi langsung untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif mengenai fenomena yang diteliti. (Assyakurrohim dkk., 2022)

Wawancara mendalam melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan informan untuk menggali informasi detail tentang pengalaman, persepsi, dan pandangan mereka terkait topik penelitian. Observasi langsung memungkinkan peneliti mengamati secara langsung aktivitas atau fenomena dalam konteks aslinya, sehingga dapat memahami situasi sosial dan perilaku subjek penelitian secara lebih mendalam. Dengan menggabungkan wawancara mendalam dan observasi langsung, peneliti dapat memperoleh data yang kaya dan mendalam, sehingga memungkinkan pemahaman yang komprehensif tentang fenomena yang diteliti. (Ilhami dkk., 2024)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa proses seleksi karyawan di Seblak Prasmanan Jeletot Medan masih memiliki beberapa kelemahan signifikan. Pertama, metode perekrutan hanya mengandalkan media sosial seperti Instagram dan Facebook sehingga cakupan kandidat

menjadi sangat terbatas. Banyak calon potensial tidak mengetahui adanya lowongan karena mereka tidak aktif di platform tersebut (Syafira et al., 2023). Kedua, kebijakan seleksi lebih memprioritaskan domisili pelamar dibandingkan keterampilan atau pengalaman kerja untuk mempermudah pembagian shift. Namun, hal ini justru mengurangi peluang mendapatkan tenaga kerja berkualitas. Ketiga, pembatasan usia pelamar antara 19 hingga 28 tahun membuat kandidat yang lebih berpengalaman dan teliti tidak dapat ikut serta dalam proses rekrutmen.

Selain itu, terdapat ketimpangan beban kerja pada shift malam karena hanya ada dua karyawan laki-laki yang bertugas mencuci piring. Ketika restoran sedang ramai, beban kerja menjadi berat sehingga menghambat efisiensi operasional. Seleksi yang kurang mempertimbangkan keterampilan juga menyebabkan tingkat turnover tinggi karena karyawan yang tidak sesuai dengan kebutuhan cenderung tidak bertahan lama (Syafira et al., 2023).

Untuk mengatasi berbagai masalah tersebut, beberapa langkah strategis dapat diterapkan. Diversifikasi metode seleksi menjadi salah satu solusi utama dengan memanfaatkan platform pencarian kerja online seperti JobStreet atau LinkedIn serta bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja atau universitas lokal untuk menjangkau lebih banyak kandidat potensial (Syafira et al., 2023). Selain itu, fokus seleksi perlu diarahkan pada keterampilan teknis dan pengalaman kerja sebagai prioritas utama daripada hanya mempertimbangkan domisili pelamar. Revisi kebijakan batas usia juga diperlukan agar usaha memiliki lebih banyak pilihan tenaga kerja potensial. Untuk meningkatkan efisiensi operasional pada shift malam, jumlah tenaga kerja laki-laki dapat ditambah atau sistem kerja fleksibel diterapkan agar semua karyawan dapat saling membantu sesuai kebutuhan.

Evaluasi terhadap proses seleksi karyawan di Seblak Prasmanan Jeletot Medan menunjukkan bahwa metode yang diterapkan saat ini masih memiliki beberapa kelemahan yang signifikan. Metode rekrutmen yang hanya mengandalkan media sosial, seperti Instagram dan Facebook, memiliki keterbatasan dalam menjangkau calon karyawan potensial. Tidak semua individu yang memiliki kualifikasi sesuai aktif menggunakan media sosial, sehingga banyak kandidat potensial yang tidak mengetahui adanya lowongan pekerjaan (Syafira et al., 2023). Selain itu, sistem seleksi ini tidak memiliki mekanisme validasi yang kuat untuk menilai keterampilan dan pengalaman pelamar secara objektif. Akibatnya, variasi kandidat menjadi terbatas, dengan mayoritas pelamar berasal dari kelompok usia muda yang minim pengalaman kerja (Baker, 2006).

Dalam hal kriteria seleksi, prioritas terhadap domisili menjadi salah satu faktor yang menghambat proses rekrutmen tenaga kerja yang berkualitas. Seleksi yang lebih mengutamakan kedekatan tempat tinggal dibandingkan keterampilan dan pengalaman kerja

menyebabkan keterbatasan dalam memperoleh tenaga kerja yang benar-benar memenuhi kebutuhan operasional (Sari,2019) . Selain itu, pembatasan usia pelamar antara 19 hingga 28 tahun juga menjadi kendala dalam mendapatkan tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan yang matang. Dengan pembatasan usia yang ketat, usaha ini kehilangan peluang untuk merekrut tenaga kerja yang lebih stabil dan memiliki etos kerja yang lebih baik

Dampak dari sistem seleksi yang kurang optimal ini tercermin dalam tingginya tingkat turnover karyawan. Banyak karyawan yang berhenti dalam waktu singkat karena kurangnya kecocokan dengan pekerjaan atau karena tidak memiliki keterampilan yang sesuai. Turnover yang tinggi tidak hanya meningkatkan biaya rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga berdampak pada produktivitas usaha secara keseluruhan. Selain itu, ketidakseimbangan beban kerja pada shift malam menjadi masalah yang signifikan, terutama karena kurangnya tenaga kerja laki-laki untuk menangani tugas-tugas berat seperti mencuci peralatan dan mengelola operasional di jam sibuk. Akibatnya, karyawan yang tersisa harus bekerja dengan beban yang lebih berat, yang dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan dan efisiensi operasional (Aliyah, 2022)

KESIMPULAN

Proses seleksi karyawan di Seblak Prasmanan Jeletot Medan masih menghadapi berbagai tantangan seperti metode perekrutan yang terbatas pada media sosial, kebijakan seleksi berdasarkan domisili pelamar, serta ketimpangan beban kerja pada shift malam. Selain itu, pembatasan usia pelamar mengurangi peluang mendapatkan tenaga kerja berpengalaman. Untuk meningkatkan efektivitas proses seleksi tersebut, usaha perlu memperluas metode rekrutmen dengan memanfaatkan platform pencarian kerja online atau bekerja sama dengan lembaga pelatihan lokal. Fokus utama dalam seleksi harus diarahkan pada keterampilan teknis dan pengalaman sebagai prioritas utama dibandingkan faktor domisili pelamar semata. Revisi kebijakan batas usia juga diperlukan agar kandidat yang lebih berpengalaman dapat ikut serta dalam proses rekrutmen. Dengan langkah-langkah ini diharapkan Seblak Prasmanan Jeletot Medan dapat meningkatkan kualitas tenaganya sehingga mendukung pertumbuhan bisnis secara berkelanjutan

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efektivitas proses seleksi karyawan di Seblak Prasmanan Jeletot Medan.

Pertama, usaha ini sebaiknya memperluas metode seleksi dengan tidak hanya mengandalkan media sosial seperti Instagram dan Facebook, tetapi juga memanfaatkan

platform pencarian kerja online seperti JobStreet atau LinkedIn. Selain itu, bekerja sama dengan lembaga pelatihan kerja atau universitas lokal dapat membantu menjangkau lebih banyak kandidat potensial dengan latar belakang yang beragam (Baker, 2006)

Kedua, kriteria seleksi perlu diseimbangkan dengan tidak hanya mempertimbangkan domisili pelamar, tetapi juga memberikan perhatian yang lebih besar pada kualifikasi, keterampilan, dan pengalaman kerja. Hal ini penting untuk memastikan bahwa karyawan yang direkrut mampu memberikan kontribusi positif terhadap operasional dan kualitas layanan perusahaan (Sari, 2019)

Ketiga, untuk mengatasi ketimpangan beban kerja pada shift malam, perusahaan dapat mempertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga kerja laki-laki atau menerapkan sistem kerja yang lebih fleksibel. Dengan sistem ini, rotasi tugas antar karyawan dapat dilakukan sehingga efisiensi operasional meningkat (Winantya Atmojo dkk., 2023.)

Terakhir, revisi kebijakan batas usia pelamar kerja sebaiknya dipertimbangkan karena dapat memberikan berbagai manfaat, seperti membuka peluang bagi tenaga kerja yang lebih berpengalaman dan memiliki keterampilan matang, sehingga mampu menghadapi tantangan kerja dengan lebih baik. Mengurangi pembatasan usia juga membantu usaha mengatasi kesulitan dalam mencari pengganti karyawan yang keluar, memperluas jangkauan kandidat potensial, dan mengurangi diskriminasi usia (ageism) (Pangestu, 2024) yang sejalan dengan prinsip kesetaraan kesempatan kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 5 UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003. Selain itu, kebijakan ini dapat meningkatkan diversitas di tempat kerja, mendorong inovasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif. Dengan demikian, langkah ini tidak hanya strategis secara operasional tetapi juga mendukung prinsip keadilan dalam dunia kerja. (Noora, 2024)

Dengan menerapkan rekomendasi ini, diharapkan proses seleksi karyawan menjadi lebih efektif dan efisien sehingga mampu meningkatkan produktivitas operasional, kualitas layanan, dan kepuasan karyawan secara keseluruhan. Pada akhirnya, hal ini akan mendukung keberlanjutan dan pertumbuhan Seblak Prasmanan Jeletot Medan sebagai salah satu UMKM kuliner di Kota Medan.

REFERENSI

Aliyah, A. H. (2022). Peran Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Welfare: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 64–72. <http://jurnal.unsil.ac.id/index.php/welfare>

Evaluasi Proses Seleksi Karyawan dalam UMKM Kuliner : Studi Kasus pada Usaha Seblak Prasmanan Jeletot Medan

- Assyakurrohim, D., Ikhrum, D., Sirodj, R. A., & Afgani, M. W. (2022). Metode Studi Kasus dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer*, 3(1), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1951>
- Baker, L. M. (2006). Observation: A complex research method. *Library Trends*, 55(1), 171–189. <https://doi.org/10.1353/lib.2006.0045>
- Burger House, T., et al. (2023). Penerapan Proses Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada UMKM. *Nanggroe: Jurnal Pengabdian Cendikia*, 802(5). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8051513>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta.
- Harahap, R. (2023). Inklusivitas Gender dan Usia dalam Dunia Kerja. *Jurnal Gender dan Pekerjaan*, 6(1), 23–31.
- Ilhami, M. W., et al. (2024). Penerapan Metode Studi Kasus Dalam Penelitian Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(9), 462–469. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11180129>
- Noora, A. (2024). Tinjauan Syarat Batas Usia Rekrutmen Tenaga Kerja dari Perspektif Hukum & HAM. *Jurnal Pemilu Kita*, 11(3), 124–135.
- Nugroho, H. (2021). Analisis Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi dan Manajemen SDM*, 2(1), 45–54.
- Pangestu, G. R. R. I. (2024). Analisis Pembatasan Usia (Ageism) Pencari Kerja dalam Perspektif Hak Asasi Manusia (HAM). *PSSH: Proceedings Series on Social Sciences & Humanities*, 17, 250–253. <https://doi.org/10.30595/pssh.v17i.1127>
- Pratama, R. Y., & Yuliana, D. (2022). Pemanfaatan Media Digital dalam Proses Rekrutmen SDM UMKM. *Jurnal Teknologi dan Sistem Informasi*, 10(1), 33–41.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, M., Akos, M., & Akbar, M. (2019). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Non-PNS. *Administraus: Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 3(2), 107–142.
- Sukirno, S. (2021). *Pengantar Teori Mikroekonomi (4th ed.)*. Rajawali Pers.
- Syafira, A. D., Nurmala, S. I., & Rahmawati, A. (2023). Strategi Rekrutmen UMKM dalam Era Digital. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 5(2), 201–210.
- Winantya Atmojo, F., Nurlita, C. I., & Syawaludin, M. A. (2023). Perancangan Sistem Pendukung Keputusan Rekrutmen Karyawan Dengan Metode Topsis. *Jurnal Teknologi Informasi*, 9(2), 592–599.