

## PROSES REKRUTMEN USAHA KECIL PERUSAHAAN MEBEL CHAILA FURNITURE

Sandy Chaila Putra<sup>1</sup>, Puji Astuti<sup>2</sup>, Lilis Kurniasari<sup>3</sup>, Elsa Nurul Azizah<sup>4</sup>, Raully Sijabat<sup>5</sup>  
Program Studi Manajemen, Universitas PGRI Semarang, Semarang  
E-mail: \*[sandiqaila@gmail.com](mailto:sandiqaila@gmail.com)<sup>1</sup>, [pujiast836@gmail.com](mailto:pujiast836@gmail.com)<sup>2</sup>, [liliskurniasari150@gmail.com](mailto:liliskurniasari150@gmail.com)<sup>3</sup>,  
[elsanurul350@gmail.com](mailto:elsanurul350@gmail.com)<sup>4</sup>, [raulysijabat@upgris.ac.id](mailto:raulysijabat@upgris.ac.id)<sup>5</sup>

### ABSTRAK

Rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Adapun penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses rekrutmen tenaga kerja pada Chaila Furniture, yang merupakan sebuah usaha mikro kecil dan menengah (UMKM) di bidang mebel ukir yang berlokasi di Jepara. Proses rekrutmen dilakukan secara informal oleh pemilik usaha, dengan mengandalkan rekomendasi dan tingkat kepercayaan. Dalam mencari calon tenaga kerja, ada beberapa tantangan yang dihadapi oleh pemilik usaha. Tantangan utamanya yaitu rendahnya minat generasi muda terhadap pekerjaan di sektor mebel. Penelitian ini, menggunakan Metode wawancara deskriptif. Hasilnya menunjukkan bahwa perlu adanya pelatihan, promosi kerja, dan insentif agar sektor ini kembali diminati oleh tenaga kerja muda.

### Kata kunci

**Rekrutmen, UMKM, Mabel Jepara, Tenaga Kerja, Generasi Muda**

### ABSTRACT

*Recruitment is an effort to seek and influence potential workers to apply for job vacancies within an organization or company. This research aims to describe the recruitment process of labor at Chaila Furniture, which is a small and medium-sized enterprise (SME) in the field of carved furniture located in Jepara. The recruitment process is conducted informally by the business owner, relying on recommendations and trust levels. In searching for potential workers, there are several challenges faced by business owners. The main challenge is the low interest of the younger generation in jobs in the furniture sector. This research uses the descriptive interview method. The results show that there is a need for training, job promotion, and incentives for this sector to regain the interest of young workers.*

### Keywords

**Recruitment, MSMEs, Jepara Furniture, Labor, Young Generation**

## 1. PENDAHULUAN

Usaha kecil memiliki peran strategis dalam perekonomian Indonesia, terutama sebagai penyedia lapangan kerja dan penggerak ekonomi lokal. Salah satu sektor usaha kecil yang memiliki kontribusi signifikan adalah industri mebel, khususnya di Jepara, yang dikenal sebagai sentra produksi mebel ukir berkualitas. Namun, dalam operasionalnya, usaha kecil sektor mebel sering dihadapkan pada berbagai tantangan, terutama dalam hal pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya pada tahap rekrutmen tenaga kerja.

Rekrutmen merupakan tahap penting dalam manajemen sumber daya manusia karena menjadi pintu awal bagi perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan standar yang telah ditetapkan, Proses rekrutmen yang tepat akan berdampak pada kualitas tenaga kerja dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada usaha kecil, rekrutmen sering dilakukan secara informal dengan memanfaatkan jejaring sosial dan rekomendasi personal, sehingga prosesnya lebih sederhana dan cepat. Namun, kondisi ini juga memiliki tantangan tersendiri, seperti keterbatasan dalam menjangkau tenaga kerja terampil serta rendahnya minat generasi muda untuk bekerja di sektor produksi mebel yang menuntut keterampilan manual dan ketelitian.

Chaila Furniture merupakan salah satu usaha kecil di sektor mebel ukir yang berlokasi di Jepara, Jawa Tengah. Usaha ini menarik untuk diteliti karena memiliki pola rekrutmen yang masih bersifat informal, dengan pendekatan kekeluargaan dan berbasis kepercayaan local, serta menghadapi tantangan dalam mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan produksi. Penelitian mengenai proses rekrutmen pada usaha kecil seperti Chaila Furniture penting dilakukan untuk memberikan gambaran mengenai praktik rekrutmen nyata di lapangan serta membantu usaha kecil lainnya dalam menyusun strategis rekrutmen yang efektif dan adaptif sesuai kondisi mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan proses rekrutmen pada usaha kecil Chaila Furniture, menganalisis tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen, serta menggali strategi yang digunakan perusahaan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan operasionalnya.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk memberikan gambaran secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan hubungan antar fenomena yang diteliti. Pendekatan kualitatif dipilih karena dinilai mampu menggali informasi secara mendalam mengenai proses rekrutmen tenaga kerja dalam konteks dunia nyata, terutama dalam konteks usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang memiliki karakteristik berbeda dengan perusahaan berskala besar.

Objek penelitian adalah proses rekrutmen karyawan di Chaila Furniture, sebuah UMKM yang bergerak di bidang produksi mebel ukir khas Jepara, yang berlokasi di Desa Karanggondang, Kecamatan Mlonggo, Kabupaten Jepara, Provinsi Jawa Tengah. Penelitian difokuskan pada proses rekrutmen tenaga kerja, mulai dari cara perusahaan mencari calon karyawan, kriteria penerimaan, proses seleksi yang diterapkan, hingga tantangan yang dihadapi selama proses rekrutmen berlangsung.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (*in-depth interview*) yang dilakukan secara langsung dengan pemilik usaha sebagai informan utama. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur untuk memberikan fleksibilitas dalam penggalan data, namun tetap berpedoman pada pokok-pokok pertanyaan, seperti:

- a. Bagaimana perusahaan mencari tenaga kerja baru?
- b. Apa saja kriteria atau syarat yang dibutuhkan?
- c. Bagaimana proses seleksi dilakukan?
- d. Apa saja tantangan yang dihadapi dalam proses rekrutmen?

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif. Proses analisis dimulai dengan pengumpulan data, kemudian dilakukan reduksi data untuk memilih informasi yang relevan. Selanjutnya, data disusun secara sistematis mengikuti alur proses rekrutmen di perusahaan, dan dibandingkan dengan teori-teori rekrutmen yang relevan. Dengan cara ini, peneliti dapat menilai kesesuaian praktik rekrutmen di Chaila Furniture dengan konsep-konsep rekrutmen yang telah ada dalam literatur manajemen sumber daya manusia.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Proses rekrutmen di Chaila Furniture

Proses rekrutmen merupakan salah satu fungsi penting dalam manajemen sumber daya manusia yang bertujuan untuk memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Hal tersebut juga terlihat dalam proses rekrutmen tenaga kerja yang dilakukan oleh Chaila Furniture, sebuah UMKM di bidang produksi mebel ukir di Kabupaten Jepara. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung, diperoleh bahwa proses rekrutmen tenaga kerja di Chaila Furniture dilakukan secara informal, sederhana, dan berorientasi pada efisiensi serta kedekatan sosial. Proses tersebut terdiri dari enam tahapan utama, yang diuraikan sebagai berikut:

##### a. Identifikasi Kebutuhan Tenaga Kerja

Tahapan pertama dalam proses rekrutmen adalah identifikasi kebutuhan tenaga kerja. Proses ini dilakukan secara langsung oleh pemilik usaha ketika ditemukan adanya kekosongan posisi atau peningkatan beban kerja produksi. Kebutuhan tenaga kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain; pengunduran diri karyawan, meningkatnya pesanan produk terutama pada masa ekspor, serta kebutuhan akan keterampilan baru yang belum dimiliki oleh tenaga kerja yang ada. Identifikasi kebutuhan ini dilakukan secara subjektif dan tidak melibatkan dokumen perencanaan tenaga kerja tertulis.

##### b. Pencarian Calon Tenaga Kerja

Setelah kebutuhan tenaga kerja diidentifikasi, langkah selanjutnya adalah pencarian calon pekerja. Berbeda dengan perusahaan berskala besar yang mengandalkan platform rekrutmen daring, Chaila Furniture menggunakan metode rekrutmen informal. Perusahaan memperoleh kandidat melalui rekomendasi dari karyawan lama, informasi dari warga sekitar, serta pelamar yang datang langsung ke lokasi usaha (*walk-in applicant*). Strategi ini dinilai lebih praktis dan ekonomis, serta memperkuat nilai-nilai kekeluargaan dan kepercayaan dalam lingkungan kerja.

##### c. Wawancara Awal

Setelah calon pelamar datang, dilakukan proses wawancara yang bersifat informal oleh pemilik usaha. Wawancara lebih menyerupai percakapan biasa dan berfokus pada pengalaman kerja, keterampilan teknis seperti mengukir atau finishing, kesiapan kerja, dan motivasi pribadi. Tidak terdapat formulir pendaftaran atau tes tertulis dalam proses ini. Proses ini mencerminkan fleksibilitas UMKM dalam menilai calon tenaga kerja berdasarkan pendekatan yang lebih personal dan intuitif.

##### d. Masa Uji Coba

Calon tenaga kerja yang dianggap memiliki potensi akan diberikan kesempatan untuk mengikuti masa uji coba kerja selama tiga hingga tujuh hari. Dalam periode ini, kandidat akan dinilai secara langsung oleh pemilik usaha berdasarkan pengamatan langsung. Pemilik usaha akan menilai kualitas hasil kerja, kedisiplinan, kemampuan beradaptasi, serta interaksi dengan tim kerja. Tahapan ini menggantikan tahapan seleksi formal seperti tes tertulis atau psikotes yang umumnya diterapkan di perusahaan besar.

##### e. Keputusan Perekrutan

Setelah masa uji coba selesai, pemilik dan mandor akan melakukan evaluasi secara informal terhadap kinerja calon tenaga kerja. Apabila hasil evaluasi dinilai memuaskan, maka pelamar akan diterima menjadi bagian dari tim produksi. Meskipun tidak terdapat kontrak kerja tertulis, status pekerja dianggap tetap secara tidak formal dan pelamar akan diberikan pekerjaan secara rutin. Keputusan perekrutan didasarkan pada kecocokan kerja dan kepercayaan, bukan pada sistem administrasi kepegawaian yang rumit.

##### f. Orientasi dan Pelatihan Dasar

Setelah diterima, tenaga kerja baru akan mengikuti proses orientasi dan pelatihan dasar yang dilakukan secara langsung di tempat kerja (*on the job training*). Tidak terdapat modul pelatihan formal maupun sesi pelatihan khusus. Karyawan baru akan diarahkan dan dibimbing oleh karyawan yang lebih senior dalam memahami alur kerja harian, penggunaan alat-alat produksi, serta standar mutu produk yang berlaku di perusahaan. Metode ini mencerminkan prinsip belajar sambil bekerja yang khas dalam lingkungan kerja UMKM.

### **3.2 Tantangan dalam Proses Rekrutmen di Chaila Furniture**

Dalam menjalankan usaha Chaila Furniture, sumber daya manusia memegang peran penting dalam menunjang produktivitas, kualitas produk, dan keberlangsungan usaha secara keseluruhan. Oleh karena itu, proses rekrutmen menjadi salah satu aspek penting yang harus dikelola dengan baik. Namun, dalam praktiknya, tidak sedikit tantangan yang dihadapi dalam menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan keterampilan, etos kerja, dan budaya perusahaan. Berikut adalah beberapa tantangan utama yang dihadapi perusahaan:

#### **a. Kurangnya Minat Generasi Muda terhadap Pekerjaan Produksi Mebel**

Industri mebel merupakan salah satu sektor yang membutuhkan keterampilan teknis dan ketelitian tinggi dalam proses produksinya. Begitu pula dengan Chaila Furniture menghadapi tantangan serius dalam memenuhi kebutuhan tenaga kerja pada sektor produksi, khususnya dalam pekerjaan yang bersifat manual seperti pengukiran, pemotongan, penghalusan, dan perakitan kayu. Hal ini menjadi serius karena industri mebel sangat bergantung pada keahlian tangan dan pengalaman kerja lapangan, Rendahnya minat generasi muda untuk bekerja di bidang produksi menjadi persoalan yang cukup krusial dan berdampak langsung terhadap kelangsungan serta efisiensi operasional perusahaan. Berdasarkan penelitian kita kepada pemilik usaha, penurunan minat generasi muda ini disebabkan oleh beberapa faktor penting yang saling berkaitan:

##### **1) Perubahan Pola Pikir dan Gaya Hidup Anak Muda**

Saat ini, pola pikir dan gaya hidup generasi muda telah banyak mengalami perubahan seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi. Mereka cenderung lebih memilih pekerjaan yang dianggap modern, fleksibel, dan sesuai dengan minat serta passion, seperti bekerja di bidang teknologi, media digital, atau kreatif. Pekerjaan yang bersifat fisik atau membutuhkan keterampilan manual, seperti produksi mebel, mulai kurang diminati karena dianggap melelahkan, kurang bergengsi, dan tidak sesuai dengan gaya hidup masa kini yang lebih mengutamakan kenyamanan dan fleksibilitas waktu. Selain itu, generasi muda juga lebih tertarik pada pekerjaan yang menawarkan ruang untuk berkembang secara cepat, lingkungan kerja yang dinamis, dan penggunaan teknologi yang tinggi.

Perubahan pola pikir ini membuat banyak dari mereka lebih memilih menjadi pekerja digital, content creator, freelancer, atau bekerja di sektor startup dibandingkan dengan pekerjaan konvensional di bidang manufaktur atau produksi. Perusahaan seperti Chaila Furniture perlu memahami perubahan ini dan menyesuaikan strategi dalam menarik minat generasi muda, misalnya dengan meningkatkan citra industri mebel sebagai bidang kerja yang kreatif, memiliki prospek, dan bernilai tinggi.

##### **2) Minimnya Edukasi dan Promosi tentang Dunia Kerajinan**

Selama ini, informasi mengenai peluang, prospek karier, nilai dan keunggulan bekerja di sektor kerajinan masih sangat terbatas. Banyak anak muda tidak mengetahui bahwa industri mebel dan kerajinan sebenarnya memiliki potensi besar untuk berkembang, baik dari sisi kreativitas maupun peluang bisnis. Kurangnya sosialisasi dari sekolah, lembaga pelatihan, maupun pemerintah membuat dunia kerajinan kurang

dikenal dan kurang diminati. Selain itu, promosi tentang kesuksesan para pengrajin atau peluang berwirausaha di bidang ini juga masih minim. Akibatnya, dunia kerajinan sering dipandang sebagai pekerjaan kelas bawah, kurang modern, dan tidak menjanjikan, padahal kenyataannya industri ini memiliki nilai ekonomi yang tinggi jika dikelola dengan baik.

### 3) Kurangnya Dukungan Sosial dan Ekonomi

Banyak orang tua atau lingkungan sekitar cenderung tidak mendorong anak-anak mereka untuk bekerja di sektor mebel karena dianggap tidak memiliki kestabilan penghasilan, jenjang karier yang jelas, atau jaminan sosial yang memadai. Dari sisi ekonomi, pekerjaan di sektor mebel sering dipandang tidak cukup menjanjikan untuk memenuhi kebutuhan hidup jangka panjang. Sementara dari sisi sosial, profesi sebagai pengrajin atau pekerja mebel masih kurang mendapat apresiasi dan pengakuan dibandingkan dengan profesi di bidang lain yang dianggap lebih modern. Kondisi ini membuat generasi muda merasa ragu untuk memilih karier di dunia kerajinan mebel, karena minimnya dukungan baik secara moral maupun finansial dari keluarga dan lingkungan.

#### b. Kurangnya Jaminan Kesehatan dan Karir

Pekerjaan sebagai tenaga kerja di Chaila Furniture masih berstatus harian lepas tanpa adanya kontrak kerja tetap, jaminan kesehatan, atau perlindungan sosial lainnya. Kondisi ini membuat calon pekerja, khususnya generasi muda, merasa kurang tertarik untuk bergabung. Mereka cenderung mencari pekerjaan yang memberikan kepastian dalam hal penghasilan tetap, tunjangan, fasilitas kesehatan, serta peluang untuk berkembang dan meningkatkan keterampilan secara berkelanjutan. Selain itu, tidak adanya jenjang karier yang jelas membuat pekerjaan di bidang produksi mebel dianggap tidak memiliki prospek jangka panjang. Hal ini berdampak pada tingginya tingkat keluar-masuk tenaga kerja (*turnover*) yang akhirnya mengganggu produktivitas dan stabilitas perusahaan.

#### c. Kurangnya Inovasi dalam Sistem Rekrutmen dan Pelatihan

Proses rekrutmen di Chaila Furniture yang masih bersifat tradisional, seperti mengandalkan informasi dari mulut ke mulut atau jaringan pribadi, membuat jangkauan pencarian calon pekerja menjadi sangat terbatas. Di era digital saat ini, generasi muda lebih banyak mencari informasi pekerjaan melalui media sosial, website, dan platform online. Namun, karena perusahaan belum memanfaatkan teknologi secara optimal, maka peluang untuk mendapatkan tenaga kerja yang potensial menjadi semakin kecil. Selain itu, tidak adanya program pelatihan atau pengembangan keterampilan bagi calon pekerja juga menjadi kendala. Calon tenaga kerja cenderung merasa kurang percaya diri untuk bekerja di bidang mebel karena tidak difasilitasi dengan pelatihan keterampilan atau program magang yang bisa meningkatkan kemampuan mereka sebelum mulai bekerja.

### **3.3 Strategi dalam Menghadapi Tantangan di Chaila Furniture**

Menghadapi berbagai tantangan dalam proses rekrutmen, Chaila Furniture perlu mengembangkan sejumlah strategi dan solusi yang relevan dengan kapasitasnya sebagai UMKM. Berikut adalah beberapa solusi yang dapat diterapkan :

#### a. Rekrutmen melalui Media Sosial

Chaila Furniture dapat memanfaatkan media sosial lokal dalam proses rekrutmen. Saat ini, banyak masyarakat, termasuk generasi muda, yang aktif menggunakan media sosial seperti WhatsApp, Facebook, dan Instagram. Melalui media sosial tersebut, perusahaan dapat dengan mudah menyebarkan informasi lowongan kerja tanpa perlu biaya besar. Cukup dengan membuat postingan sederhana berisi deskripsi pekerjaan, persyaratan, dan kontak yang dapat dihubungi, informasi lowongan bisa cepat tersebar

luas. Selain itu, Chaila Furniture juga dapat memanfaatkan grup-grup komunitas lokal, seperti grup WhatsApp desa, karang taruna, atau grup komunitas pengrajin di Facebook. Cara ini sangat efektif untuk menjangkau calon pekerja dari lingkungan sekitar yang mungkin berminat tetapi belum mengetahui adanya peluang kerja. Dengan strategi ini, proses rekrutmen menjadi lebih praktis, hemat biaya, dan tepat sasaran karena menyoasar langsung masyarakat sekitar yang lebih mudah dihubungi dan diajak bekerja sama.

b. Menyederhanakan Sistem Kontrak Kerja

Sebagai usaha kecil, Chaila Furniture dapat menerapkan sistem kontrak kerja yang sederhana namun tetap memberikan kepastian bagi kedua belah pihak. Kontrak tidak perlu rumit, cukup berupa kesepakatan tertulis yang menjelaskan hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan pekerja. Isi kontrak tersebut dapat mencakup hal-hal dasar seperti jam kerja, upah, sistem pembayaran, tugas dan tanggung jawab, serta aturan kerja di tempat. Dengan adanya kesepakatan yang jelas, pekerja akan merasa lebih aman dan dihargai, meskipun perusahaan belum mampu memberikan fasilitas yang sama seperti perusahaan besar. Selain memberikan rasa aman bagi pekerja, sistem kontrak sederhana ini juga membantu mencegah terjadinya kesalahpahaman atau konflik di kemudian hari. Dengan begitu, hubungan kerja menjadi lebih profesional, saling percaya, dan berjalan dengan lancar.

c. Menyediakan Sistem Magang atau Belajar sambil Bekerja

Salah satu solusi yang dapat diterapkan Chaila Furniture adalah menyediakan sistem magang atau program belajar sambil bekerja. Melalui program ini, calon pekerja, khususnya generasi muda, diberi kesempatan untuk belajar langsung di tempat kerja tanpa harus memiliki keterampilan penuh sejak awal. Selama masa magang, mereka dapat mempelajari berbagai keterampilan dasar seperti proses pembuatan mebel, teknik pemotongan, perakitan, hingga proses finishing. Sebagai bentuk apresiasi, perusahaan dapat memberikan insentif harian atau mingguan meskipun dalam jumlah yang sederhana. Sistem ini memberikan keuntungan bagi kedua belah pihak. Bagi perusahaan, mereka dapat mencetak tenaga kerja yang terampil sesuai kebutuhan tanpa harus mengeluarkan biaya besar untuk rekrutmen. Sementara bagi peserta magang, mereka mendapatkan pengalaman kerja, keterampilan baru, dan peluang untuk diangkat menjadi pekerja tetap jika menunjukkan kinerja yang baik. Dengan pendekatan ini, Chaila Furniture tidak hanya mendapatkan tenaga kerja, tetapi juga ikut berperan dalam menciptakan lapangan pekerjaan dan mendukung pengembangan keterampilan masyarakat sekitar.

### **3.4 Kelebihan dan Kekurangan Sistem Rekrutmen Chaila Furniture**

a. Kelebihan

- 1) Proses rekrutmen di Chaila Furniture berlangsung cepat dan efisien karena dilakukan secara langsung tanpa prosedur administrasi yang rumit. Pemilik usaha tidak memerlukan formulir lamaran, tes tertulis, ataupun wawancara berjenjang.
- 2) Biaya yang dikeluarkan untuk proses rekrutmen sangat rendah. Perusahaan tidak perlu mengeluarkan dana untuk iklan lowongan kerja, perekrutan pihak ketiga, ataupun sistem HR digital. Mereka cukup mengandalkan rekomendasi dan informasi dari lingkungan sekitar.
- 3) Sistem rekrutmen bersifat fleksibel dan dapat dilakukan kapan saja sesuai kebutuhan, terutama saat terjadi lonjakan pesanan. Pemilik usaha bisa menyesuaikan jumlah tenaga kerja dengan kebutuhan produksi tanpa proses perekrutan yang panjang.
- 4) Rekrutmen dilakukan dengan pendekatan berbasis kepercayaan dan komunitas. Rekomendasi dari orang-orang terpercaya menumbuhkan rasa kekeluargaan dan

loyalitas di lingkungan kerja. Banyak karyawan yang sudah saling kenal, sehingga suasana kerja menjadi lebih kondusif.

- 5) Pemilik usaha lebih menekankan keterampilan nyata daripada ijazah formal. Seleksi didasarkan pada kemampuan teknis yang ditunjukkan langsung di lapangan. Masa uji coba menjadi sarana untuk menilai kemampuan kerja secara objektif.
- b. Kekurangan
  - 1) Proses rekrutmen belum terstandarisasi. Seleksi karyawan sangat bergantung pada penilaian subjektif pemilik atau mandor, tanpa alat ukur atau dokumen yang menjadi standar penilaian.
  - 2) Risiko salah dalam merekrut cukup tinggi. Karena tidak ada tes atau seleksi formal, pemilik usaha bisa saja menerima pekerja yang kurang kompeten atau tidak cocok. Rekomendasi dari orang terdekat belum tentu menjamin kualitas.
  - 3) Calon pekerja dari luar lingkungan sekitar sulit dijangkau. Karena hanya mengandalkan jalur informal seperti tetangga atau kenalan, peluang mendapatkan talenta yang lebih luas menjadi terbatas.
  - 4) Kurangnya dokumentasi dan legalitas kerja. Tidak adanya kontrak kerja tertulis bisa menimbulkan masalah di kemudian hari, terutama terkait hak dan kewajiban antara pemilik usaha dan pekerja. Selain itu, ketiadaan sistem administrasi membuat penggajian, jaminan sosial, dan perlindungan hukum tidak berjalan optimal.
  - 5) Pelatihan bagi karyawan baru tidak dilakukan secara terstruktur. Karyawan hanya belajar secara langsung di lapangan dari pekerja senior. Akibatnya, perkembangan keterampilan bisa lambat dan tidak merata karena tidak ada standar pelatihan yang baku.
  - 6) Rekrutmen rawan menimbulkan konflik dan nepotisme. Karena banyak pekerja direkomendasikan oleh kerabat atau teman dekat, kondisi ini bisa menimbulkan rasa ketidakadilan di antara karyawan. Selain itu, penilaian kerja juga bisa menjadi bias karena tidak ada sistem evaluasi yang jelas.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen tenaga kerja di Chaila Furniture, sebuah usaha kecil menengah di bidang produksi mebel ukir di Jepara, dilakukan secara informal dengan pendekatan kekeluargaan dan berbasis kepercayaan. Proses rekrutmen ini melibatkan enam tahapan utama, yaitu identifikasi kebutuhan tenaga kerja, pencarian calon tenaga kerja, wawancara awal, masa uji coba kerja, pengambilan keputusan perekrutan, serta orientasi dan pelatihan dasar yang dilakukan secara langsung di tempat kerja (*on the job training*).

Metode rekrutmen informal yang diterapkan terbukti memberikan efisiensi dalam hal waktu dan biaya, serta memperkuat ikatan sosial di lingkungan kerja. Namun, sistem ini juga memiliki sejumlah keterbatasan, terutama dalam menjangkau tenaga kerja muda yang memiliki keterampilan teknis dan kesiapan kerja yang sesuai dengan kebutuhan industri mebel. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan adalah rendahnya minat generasi muda terhadap pekerjaan di sektor mebel, yang disebabkan oleh perubahan pola pikir dan gaya hidup, minimnya promosi dan edukasi tentang dunia kerajinan, kurangnya dukungan sosial dan ekonomi, serta tidak adanya jaminan karier dan sistem kerja yang menjanjikan.

Untuk menghadapi tantangan tersebut, Chaila Furniture perlu melakukan beberapa strategi adaptif, seperti memanfaatkan media sosial sebagai sarana promosi lowongan kerja, menyusun sistem kontrak kerja sederhana sebagai bentuk kepastian hukum, serta mengembangkan program magang atau belajar sambil bekerja sebagai langkah konkret dalam menciptakan tenaga kerja terampil dari lingkungan sekitar. Dengan penerapan strategi tersebut, diharapkan proses rekrutmen di Chaila Furniture dapat menjadi lebih efektif, berkelanjutan, serta mampu menarik minat generasi muda untuk turut berkontribusi dalam sektor industri kreatif dan kerajinan lokal.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Rivai, V. (2008). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: dari teori ke praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2016). *Management (13th ed.)*. England: Pearson Education.
- Samsudin, S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, P. S. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Simamora, H. (2007). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Werther, W. B., & Davis, K. (1996). *Human resources and personnel management (5th ed.)*. New York: McGraw-Hill.