

**STRATEGI REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT DESA DESA KECAMATAN CIBADAK
MENGUNAKAN METODE ANALISIS SWOT DAN QSPM**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam Menempuh
Gelar Sarjana Manajemen*

SAEPUL MANAN



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS BISNIS DAN HUMANIORA
SUKABUMI
JULI 2022**

PERNYATAAN PENULIS

JUDUL : STRATEGI REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE
ENGAGEMENT DI DESA KECAMATAN CIBADAK MENGGUNAKAN
ANALISIS SWOT DAN QSPM

NAMA : SAEPUL MANAN

NIM : 20180080081

“Saya menyatakan dan bertanggungjawab dengan sebenarnya bahwa Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri kecuali cuplikan dan ringkasan yang masing-masing telah saya jelaskan sumbernya. Jika pada waktu selanjutnya ada pihak lain yang mengklaim bahwa Skripsi ini sebagai karyanya, yang disertai dengan bukti- bukti yang cukup, maka saya bersedia untuk dibatalkan gelar Sarjana Manajemen saya beserta segala hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut”.

Sukabumi, 23 Juli 2022



PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL : STRATEGI REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE DESA DESA
KECAMATAN CIBADAK MENGGUNAKAN METODE ANALISIS SWOT DAN QSPM
NAMA : SAEPUL MANAN
NIM : 20180080081

Skripsi ini telah saya diujikan dan dipertahankan di depan Dewan Penguji pada Sidang Skripsi tanggal 23 Juli 2022

Sukabumi 23 Juli 2022

Pembimbing I

Riyan Mirdan Faris S.E

NIDN 0120200023

Ketua Penguji

Yusuf Iskandar MM

NIDN 0415029302

Pembimbing II

Bagja Rahma Putra S.E.,MM

NIDN 0424108603

Ketua Program Studi Manajemen

Yusuf Iskandar MM

NIDN



Dekan Fakultas Bisnis Dan Humaniora

Prof.Ir.H.M. Koesmawan,M.sc, MBA

menurut pandangan kami, skripsi ini memadai dari segi kualitas untuk tujuan penganugerahan gelar sarjana Manajemen

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Civitas Akademik Universitas Nusa Putra, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Saepul Manan

NIM : 201800800812

Program Studi : Manajemen

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Nusa Putra **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : STRATEGI REKRUTMEN DALAM MENINGKATKAN EMPLOYEE DESA DESA KECAMATAN CIBADAK MENGGUNAKAN METODE ANALISIS SWOT DAN QSPM, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Nusa Putra berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Sukabumi

Pada tanggal 27 Juli 2022

Yang menyatakan

SAEPUL MANAN

PERUNTUKAN SKRIPSI DARI PENULIS

“Dengan mengucap kata Bismillah dan di akhiri Alhamdulillah, rasa syukur panjatkan kehadiran Allah SWT yang senantiasa memberikan nikmat yang tak terhingga, Skripsi ini saya persembahkan kepada kedua orangtua saya yang begitu hebat dalam mendidik putra putranya, yang selalu berdiri tegak dan tidak pernah mengenal menyerah dengan segala perjuangannya mengupayakan agar saya bisa bertahan dan sampai pada detik ini, kalian sudah menjadi sosok figure dalam setiap langkah perjalanan pendidikan ku, ucap terimakasih yang begitu banyak dari anak mu yang tak akan pernah bisa dikur oleh apapun, ayah dan ibu terimakasih untuk segala pengorbanannya dan terimakasih untuk semua kebahagiaan dan senyuman yang selalu kalian tampak kan sehingga saya bisa selalu menjadi orang mampu dalam mennghadapai semua dan dukungan mu adalah semangat kami, kepada seluruh dosen manajemen saya ucapkan banyak terimakasih atas ilmu dan pengalaman yang telah di berikan kepada saya semoga apa yang telah di berikan bisa menjadi bekal saya di masa yang akan datang, Sahabat sahabat perjuangan sahabat-sahabat saya di PMII, MSA, MENWA, Peran kalian yang selalu membangkitkan semangat saya untuk selalu bisa melewati hari ini .” Kesuksesan akan selalu menjadi bagian dari mereka yang berjuang.

Saepul Manan

ABSTRAK

Setiap instansi akan membutuhkan perencanaan sumber daya manusia ketika melakukan aktivitasnya sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting dalam membantu organisasi dalam menjawab kesulitan dan tantangan, sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat melindungi perusahaan dari kesulitan yang mereka alami, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam sebuah organisasi yang memungkinkan organisasi dapat berkembang dengan baik. Pemenuhan akan kebutuhan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi sangatlah penting, faktanya tidak mudah untuk memilih dan menempatkan seseorang yang tepat untuk menempati suatu posisi tertentu di sebuah organisasi. Dari proses rekrutmen inilah instansi mengharapkan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan, Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan deskriptif metode kualitatif, Jenis data yang digunakan adalah data kualitatif berupa observasi, Wawancara, Kusioner dan Dokumentasi Berdasarkan hasil penelitian di dapat bahwa nilai IFE pada penelitian adalah 3,21 di mana rekomendasi atau strategi yang layak digunakan yaitu tumbuh dan membangun Hasil dari EFE sebesar 2,87 strategi yang bagus untuk rekrutmen dalam meningkatkan employee engagement terletak pada sel IV yang memberikan indikasi bahwa posisi strategi rekrutmen dalam meningkatkan employee engagement desa kecamatan cibadak berada pada posisi tumbuh dan membangun (grow and build). Strategi yang bisa di terapkan pada desa wilayah kecamatan cibadak yaitu strategi intensif atau strategi integratif. hasil penelitian ini menghasilkan sebuah strategi prioritas dimana Nilai TAS tertinggi yaitu 6,2 dimana Antusias pelamar kerja mulai dari 18 tahun dengan mempunyai soft skill SDM kompeten dalam meningkatkan instansi dan merekomendasikan kantor desa sebagai tempat kerja yang baik. Strategi ini bisa dilakukan oleh kantor desa wilayah kecamatan cibadak. Sebagai upaya dalam meningkatkan rekrutmen agar mendapatkan pegawai yang mempunyai keterikatan terhadap pekerjaan dan organisasi. Proses rekrutmen akan menentukan karyawan dalam meningkatkan employee engagement.

Kata Kunci : Rekrutmen, SWOT, Employee engagement, QSPM

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-Nya dan atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya serta melalui ikhtiar yang sudah dilakukan oleh penulis, ahkir nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Employee Engagement Desa Desa Kecamatan Cibadak Menggunakan Metode Analisis *SWOT* dan *QSPM*. Skripsi ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen di Universitas Nusa Putra Sukabumi. Penelitian ini dilakukan di Desa Desa kecamatan Cibadak

Sehubungan dengan itu penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Rektor Universitas Nusa Putra Dr. Kurniawan, ST., M.Si., M.M
2. Wakil Rektor I Bidang Akademik Universitas Nusa Putra Anggy Pradiftha Junfithrana, M.T
3. Kepala Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra Yusuf Iskandar, M.M
4. Dosen Pembimbing I Universitas Nusa Putra Riyan Mirdan Faris, S,E M.si
5. Dosen Pembimbing II Universitas Nusa Putra Bagja Rahma Putra M.M
6. Dosen Penguji sidang skripsi Universitas Nusa Putra Yusuf Iskandar, M.M
7. Seluruh Dosen Program Studi Manajemen Universitas Nusa Putra
8. Orang Tua dan Keluarga tercinta yang paling utama
9. Rekan-rekan Mahasiswa Manajemen khusus nya dan seluruh Mahasiswa Universitas Nusa Putra pada Umum nya
- 10 Pihak-pihak terkait yang ikut terlibat dalam membantu penyusunan skripsi ini yang tidak bisa

di sebutkan satu-persatu

Penulis menyadari bahwa skripisi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak sangat kami harapkan demi perbaikan. Amin Yaa Rabbal 'Alamiin.

Sukabumi, 27 Juli 2022

Saepul Manan

DAFTAR ISI

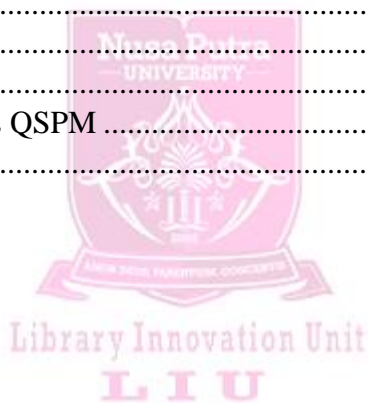
PERNYATAAN PENULIS	I
PENGESAHAN SKRIPSI.....	II
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	III
PERUNTUKAN SKRIPSI DARI PENULIS	IV
ABSTRAK.....	V
KATA PENGANTAR	VI
DAFTAR TABEL.....	IX
DAFTAR GAMBAR.....	X
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Batasan Masalah	5
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	Error! Bookmark not defined.
2.1 Manajemen Strategi	Error! Bookmark not defined.
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	Error! Bookmark not defined.
2.3 Rekrutmen.....	Error! Bookmark not defined.
2.4 Analisis SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats).....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Fungsi, Manfaat, dan Tujuan Analisis SWOT.....	Error! Bookmark not defined.
2.6 Matriks IE (Internal-Eksternal).....	Error! Bookmark not defined.
2.7 Matrix SWOT	Error! Bookmark not defined.
2.8 Matriks QSPM.....	Error! Bookmark not defined.
2.9 Employe Engagement	Error! Bookmark not defined.
2.10 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.

2.11 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
BAB III METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
3.1 Alur Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.2 Jenis Penelitian	Error! Bookmark not defined.
3.3 Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
3.4 Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
4.1 Paparan Data Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.2 Deskripsi Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	Error! Bookmark not defined.
5.1 Simpulan	Error! Bookmark not defined.
5.2 Saran	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR PUSTAKA.....	7
LAMPIRAN-LAMPIRAN	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Matriks IFE (Internal Factor Evaluation)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.2 Matriks EFE (Eksternal Factor Evaluation)	Error! Bookmark not defined.
Tabel 3.3 Analisis Matriks SWOT	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.1 Desa wilayah Kecamatan Cibadak	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.2 Matrix IFE	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.3 Matrix EFE	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.4 Matrix IE	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.5 CPM.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.6 Matriks SWOT	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.7 Space Matrix.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.8 Perhitungan Matriks QSPM	Error! Bookmark not defined.
Tabel 4.9 Prioritas QSPM.....	Error! Bookmark not defined.



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Menentukan Strategi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran	Error! Bookmark not defined.
Gambar 3.1 Alur Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.1 Peta Desa Wilayah Kecamatan Cibadak	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.2 Jalur Kordinasi.....	Error! Bookmark not defined.
Gambar 4.3 Kolaborasi Pentahelix.....	Error! Bookmark not defined.



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap instansi akan membutuhkan perencanaan sumber daya manusia ketika melakukan aktivitasnya sumber daya manusia menempati posisi yang sangat penting dalam membantu organisasi dalam menjawab kesulitan dan tantangan, sumber daya manusia yang unggul dan kompeten dapat melindungi perusahaan dari kesulitan yang mereka alami, sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam sebuah organisasi yang memungkinkan organisasi dapat berkembang dengan baik.

Menurut Dessler (2010:5) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Manajemen yang tepat membantu instansi mendapatkan karyawan yang tepat sesuai kebutuhan instansi. Hal ini agar pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien sesuai dengan keinginan instansi dan mendapatkan pegawai yang berkualitas maka setiap instansi harus mempunyai dan menjalankan strategi rekrutmen pegawai yang tepat. Tidak mudah untuk memilih pegawai yang memiliki kemampuan dan standar kerja yang tinggi sesuai dengan harapan instansi/organisasi, perlu adanya strategi khusus dalam merekrut untuk mendapatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul. Proses rekrutmen mempunyai peran penting dalam kesuksesan tiap perusahaan karena proses rekrutmen menunjukkan kemampuan instansi untuk terus beradaptasi dan berkembang khususnya di tengah persaingan yang ketat. Keberhasilan atau kegagalan seorang pegawai dalam memenuhi tuntutan instansi, tergantung pada tepat tidaknya pelaksanaan rekrutmen yang dilakukan oleh instansi terhadap calon pegawai.

Pemenuhan akan kebutuhan sumber daya manusia bagi sebuah organisasi sangatlah penting, faktanya tidak mudah untuk memilih dan menempatkan seseorang yang tepat untuk menempati suatu posisi tertentu di sebuah organisasi. Oleh karena itu organisasi biasanya memiliki beberapa langkah atau prosedur saat melakukan perekrutan. Dari proses rekrutmen inilah instansi mengharapkan untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan.

Rekrutmen pada hakikatnya merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau malar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2014). Maksud dari rekrutmen yaitu memperoleh persediaan sebanyak-banyaknya dari calon pelamar sehingga instansi berpeluang menyeleksi calon pegawai yang dianggap memenuhi kriteria instansi.

Salah satu yang menjadi kegiatan peneglolaan Sumber Daya Manajemen adalah rekrutmen Institusi pemerintah kemungkinan besar akan kekurangan Pegawai setiap kali karena berbagai alasan. Misalnya pemekaran jabatan, pergantian dinas, pensiun, pemberhentian dinas, berakhirnya masa jabatan, dan beberapa pejabat meninggal dunia. Banyak dari alasan ini mengakibatkan instansi pemerintah perlu mengisi kursi kosong dengan cepat. Oleh karena itu, instansi akan secara rutin melakukan pengecekan ulang di setiap bidang untuk melihat apakah ada kekosongan sehingga instansi tersebut dapat segera mencari penggantinya. Instansi pemerintah sangat memperhatikan proses perekrutan karena ini langkah pertama menuju keberhasilan visi dan misi mereka. Pegawai merupakan sumber daya yang berharga bagi instansi pemerintah untuk mencapai tujuan mereka. Fokus utama Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan kontribusi bagi keberhasilan setiap institusi. Oleh karena itu, langkah pertama yang menjadi kunci utama, yaitu proses perekrutan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhannya.

Berdasarkan kejadian terkini, kantor Desa Kecamatan cibadak sudah berganti pegawai atau berganti karyawan di sana dan masa jabatan kepala desa yang lama diganti dengan yang baru. Tentunya melalui tahapan dan proses yang terkoordinasi dengan sangat hati-hati, pelaksanaan pada saat mencari calon pegawai baru kantor desa mengisi kursi yang kosong sebelum pegawai dan kepala desa yang baru berganti, sehingga diharapkan mengarah pada rekrutmen yang transparan. Jujur, terbuka, adil dan mengutamakan kualitas tanpa korupsi atau penyalahgunaan jabatan, serta diharapkan mampu mencari pegawai yang benar-benar dibutuhkan sesuai kebutuhan dan bidang yang ingin dicari. Bagian dari sumber daya manusia saat ini adalah karena perencanaan Kepegawaian tidak didasarkan pada kebutuhan lembaga yang sebenarnya. Tidak hanya proses rekrutmen itu sendiri yang menghabiskan tenaga, waktu dan uang, tetapi tidak tepat pada saat rekrutmen pegawai

yang tidak tepat dalam pemberian posisi, nantinya akan mempengaruhi kinerja pegawai kantor desa.

Proses rekrutmen pegawai di instansi yakni desa desa kecamatan cibadak menurut opini yang berkembang di kalangan masyarakat cenderung kurang efektif opini dari masyarakat tersebut cenderung kearah negative dari pada positif, di tambah opini bahwa kinerja dari pegawai kantor desa tidak baik dan masih kurang. Di tengah meningkatnya opini publik, terutama kurangnya pelayanan tepat waktu dari pegawai instansi terkait, proses penyelesaian masalah yang diharapkan masyarakat kurang baik, memakan waktu dan sulit. Dari hasil rekrutmen yang demikian membuat kinerja yang tidak bagus. Terlihat masih adanya pemborosan waktu dalam proses pengabdian masyarakat dan beberapa pegawai tidak datang tepat waktu.

Masalah ini dipilih yaitu kantor desa desa kecamatan cibadak bisa dikatakan kantor desa yang sudah dapat dikatakan maju dalam segi sarana yang ada di dalamnya. selain itu di beberapa desa itu sendiri sistem rekrutmen masih ada yang terbilang baru, dan juga ada yang sudah melakukan rekrutmen sudah lama setiap pergantian kepala desa dan hal hal tertentu sehingga dilaksanakannya rekrutmen. Atas dasar itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai strategi rekrutmen dalam meningkatkan employee engagement, dengan hadirnya sumber daya manusia yang berkompeten melalui strategi rekrutmen yang baik, maka Kantor desa desa kecamatan cibadak dapat memberikan dampak positif dan menarik pegawai yang memiliki keterikatan kepada instansi dan pekerjaannya.

Indonesia merupakan sebuah Negara kepulauan terbesar di dunia. (menurut badan Pusat statistik 2021) Indonesia sendiri memiliki 7.230 kecamatan yang tersebar di 34 provinsi, jumlah desa di Indonesia 81616 desa. Desa merupakan bagian penting dari suatu tempat dengan berbagai permasalahan, antara lain. Tingkat pendidikan rendah, tingkat pengangguran yang tinggi, sarana dan prasarana yang masih kurang, tingkat kesehatan masyarakat yang masih rendah, ekonomi yang kurang berkembang dan kurangnya kreatifitas masyarakat terhadap potensi yang berada di desa. Maka dari itu dibutuhkan sebuah perbaikan dalam kebijakan, strategi dan pelaksanaan tata kelola dalam pemerintahan (Manajemen et al., 2020).

Perubahan yang terjadi di pemerintahan akan lebih baik bila ada Desentralisasi dengan memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada suatu daerah untuk mewujudkan otonomi daerah, pelaksanaan otonomi daerah di desa akan menjadi nilai positif bagi pemerintah desa untuk mengatur dan menata rumah tangganya. Besarnya peran yang dimainkan desa tentu saja harus disertai dengan tanggung jawab yang besar pula, sekaligus akan menambah beban dan tanggung jawab dan kewajiban desa. Perangkat desa merupakan elemen penting dalam penyelenggaraan pemerintahan desa yang berhubungan langsung dengan masyarakat, peran perangkat desa sangatlah penting untuk melayani kebutuhan masyarakat dengan dinamika yang semakin kompleks, perangkat desa harus dapat berfungsi dengan baik agar masyarakat mendapatkan kepuasan dan pelayanan yang optimal. Dalam mengelola dinamika potensi dan risiko lembaga membutuhkan pengaturan yang tepat dan baik yang dapat memaksimalkan kapasitas sumber daya manusia, terutama dibidang manajemen yang, jika dikelola dengan baik, dapat membawa hasil yang baik bagi organisasi dan Negara.

Desa yang berada di wilayah kecamatan cibadak berjumlah 9 desa dan 1 kelurahan, kesembilan desa itu antara lain Desa Karangtengah, Cihelantonggoh, Sekarwangi, Batununggal, Tenjojaya, Warna jati, Sukasirna, Neglasari. Dan satu kelurahan Cibadak. Potensi-potensi yang berada di desa-desa di wilayah kecamatan cibadak yang kesatu adalah pertanian yang berada di desa Karang tengah, Cihelang Tonggoh, Cibadak dan Sekarwangi, di daerah tersebut terdapat irigasi milik Dinas pengairan yang dikelola oleh petani, wilayah perkebunan terdapat di desa Pamuruyan, Warnajati, Sukasirna dan Neglasari terdapat area perkebunan sawit milik PT Perkebunan, sawit kurang lebih 1500 Ha.

Potensi selanjutnya yaitu potensi perdagangan, kecamatan cibadak merupakan salah satu wilayah di kabupaten sukabumi yang juga menjadi pusat perdagangan disana terdapat kurang lebih (2.129 Ha) berupa toko, kios, warung, pasar cibadak yang menawarkan berbagai produk kebutuhan masyarakat.

Potensi selanjutnya yaitu pertambangan di desa sekarwangi dan tenjojaya menyimpan tambang Galena, seperti pasir kuarsa yang merupakan bahan dasar pembuat keramik, juga tanah liat luas pertambangan kurang lebih 100 Ha, hasil galiannya kemudian

akan di kirim ke kota kota besar untuk dijadikan bahan pembuatan keramik. Potensi yang terakhir terdapat sebuah industri-industri besar seperti garmen dan elektronik, dengan adanya industri ini bisa menjadi peluang umkm bagi masyarakat setempat.

Maka dari itu berdasarkan uraian penjelasan mendasar diatas akan melakukan penelitian ilmiah yang berjudul **“Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Employee Engagement Desa desa Kecamatan Cibadak Menggunakan Metode Analisis SWOT dan QSPM”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan diatas maka strategi *rekrutmen* dalam meningkatkan *employee engagement* merupakan faktor yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan berdampak besar bagi perkembangan organisasi, maka dapat ditarik perumusan masalah yaitu :

1. Mengetahui kekuatan dan kelemahan Strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Employee Engagement di desa wilayah kecamatan cibadak
2. Mengetahui peluang dan ancaman Strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Employee Engagement
3. Bagaimana alternatif strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Employee Engagement di desa desa kecamatan cibadak
4. Bagaimana startegi prioritas Strategi Rekrutmen dlam meningkatkan Employee Engagement desa desa kecamatan cibadak

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi Kekuatan dan kelemahan Strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Employee Engagement desa desa kecamatan cibadak
2. Mengidentifikasi Peluang dan ancaman Strategi Rekrutmen dalam Meningkatkan Employee Engagement desa desa kecamatan cibadak
3. Merekomendasikan strategi prioritas dalam startegi rekrutmen dalam meningkatkan employee engagement desa desa kecamatan cibadak

1.4 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar peneliti tidak terlalu jauh dari masalah

pembahasan, maka peneliti membatasi penelitian ini hanya pada Analisis SWOT Matriks IFE dan EFE, QSPM Strategi Rekrutmen Dalam Meningkatkan Employee Engagement desa wilayah kecamatan cibadak.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi peneliti
 - a. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang penerapan strategi dalam proses rekrutmen pegawai di tempat penelitian
 - b. Membangun hubungan dan melihat peluang akan informasi pekerjaan
2. Manfaat bagi Program Studi Manajemen
 - a. Sebagai kontribusi pemikiran untuk pengembangan ilmu pengetahuan di masa depan
 - b. Sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya yang memiliki tema yang sama dalam melakukan penelitian.



DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, A. M. I., & Ratnawati, S. (2020). Analisis SWOT Dalam Menentukan Strategi Pemasaran (Studi Kasus di Kantor Pos Kota Magelang 56100). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 17(2), 58–70.
- BUDIMAN, T. (2017). *ANALISIS SWOT PADA USAHA KECIL DAN MENENGAH (Studi Kasus Pada Percetakan Paradise Sekampung)*. 19.
- David, F. (2011). *Strategic Management*.
- David, F. R. (2002). *Manajemen strategis: konsep*.
- Hardiyanto, A., Soejanto, I., & Berlianty, I. (2018). Analisis Strategi Pembangunan Desa Wisata Di Sentra Pengrajin Keris. *Opsi*, 11(1), 1. <https://doi.org/10.31315/opsi.v11i1.2193>
- Hasibuan. (2014). Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 21, 15–31.
- Joushan et al. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) Area Bekasi. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13(66), 697–703.
- Manajemen, I., Daya, S., Proses, D., Dan, R., Pegawai, S., Desa, P., Kecamatan, S., Pasuruan, K., Khasan, A. N. U. R., Manajemen, J., Ekonomi, F., & Ibrahim, M. M. (2020). *Implementasi manajemen sumber daya manusia dalam proses rekrutmen dan seleksi pegawai pada desa sidogiri kecamatan kraton kabupaten pasuruan*.
- Mohammadi, K., Movahhedy, M. R., Khodaygan, S., Gutiérrez, T. J., Wang, K., Xi, J., Trojanowska, A., Nogalska, A., Garcia, R., Marta, V., Engineering, C., Catalans, A. P., Capsulae.com, Pakdel, Z., Abbott, L. A., Jaworek, A., Poncelet, D., Peccato, L. O. D. E. L., Sverdlov Arzi, R., & Sosnik, A. (2017). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Advanced Drug Delivery Reviews*, 135(January 2006), 989–1011. <https://doi.org/10.1016/j.addr.2018.07.012><http://www.capsulae.com/media/Microencapsulation - Capsulae.pdf><https://doi.org/10.1016/j.jaerosci.2019.05.001>
- Nuraini, N. (2016). Pendekatan-Pendekatan Manajemen Personalia. *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 78–88. <https://doi.org/10.24256/kelola.v1i1.431>
- Qanita, A. (2020). Analisis Strategi Dengan Metode Swot Dan Qspm (Quantitative Strategic Planning Matrix): Studi Kasus Pada D'Gruz Caffe Di Kecamatan Bluto Sumenep. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2), 11–24. <https://doi.org/10.15575/jim.v1i2.10309>
- Reza, F., Santoso, B., & Dewi, E. (2020). *Strategi Pemasaran Berdasarkan Analisis SWOT pada Mini Market di Mutiara Mart Rowotengah Jember*. 4(2), 301–307.
- Rizky, Y. M. (2020). *Pengaruh Employee Engagement Dan Budaya*. 2(1), 47–55.
- Sahudiyono. (2015). Memahami Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

- (MSDM) Guna Mengoptimalkan Perusahaan Pelayaran. *Majalah Ilmiah Bahari Jogja*, 13 No. 21, 21–46. <http://jurnal.amy.ac.id/index.php/MIBJ/article/view/78>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Suhardi. (2011). Quantitative Strategic Planning Matrix (QSPM). In *Jurnal STIE Semarang* (Vol. 3, Issue 1, pp. 14–22). <https://www.neliti.com/id/publications/132774/quantitative-strategic-planning-matrix-qspm>
- Sultan, J., No, A., Sari, G., Rappocini, K., & Makassar, K. (2021). *Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. 17(1).
- Tenaga, R., & Di, K. (n.d.). *DALAM PROSES REKRUTMEN Mifta Rk*.
- Thanthirige, P., Shanaka, R., Of, A., Contributing, F., Time, T. O., Of, O., Shehzad, A., & Keluarga, D. D. (2016). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析* Title. August.
- Achmad, A., Mulyanto, E., & Ahmadi, A. (2022). Volume 3, No 1, Februari 2022. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 3(1), 45–54.
- Aslami, M. Al. (2014). *Strategi rekrutmen pegawai frontliners bank syariah mandiri kantor wilayah ii jakarta*.
- Etikawati, E., & Udjang, R. (2016). Strategi Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Dan Strategi Bisnis*, 4(1), 9–23. <https://doi.org/10.26486/jpsb.v4i1.443>
- Mentari, L. (2018). Strategi Rekrutmen Karyawan Di PT . INTI. *Prosiding FRIMA*, 74–75.
- Prihutami, N. D., Hubeis, M., & Puspitawati, H. (2015). Strategi human capital group department dalam mengembangkan keterikatan karyawan (employee engagement). *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, 13(4), 634–642.
- sangadah, khotimatus, & Kartawidjaja, J. (2020). STRATEGI REKRUTMEN DAN PENEMPATAN KARYAWAN FRONTLINER PADA PT. BANK BNI SYARIAH KANTOR CABANG BANJARMASIN TUGAS. *Orphanet Journal of Rare Diseases*, 21(1), 1–9.
- Sedán, P.-, غسان, د., Nasional, B. A. Z., Dana, L. P. L. D. A. N., Keuangaii, L., Beraktiir,

Y., Relief, H., Hall, J. K., Weinberger, R., Marco, S., Steinitz, G., Moula, S., Accountants, R. P., Report, A. A. S., Accounting, F., Keuangan, L. P., Saldo, J., Bersih, D., Li, H., ... Eddy, S. A. (2020). STRATEGI EFEKTIF MENINGKATKAN EMPLOYEE ENGAGEMENT DI PT. MEDCO GEOTHERMAL SARULLA. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607><https://doi.org/10.1016/j.ijsu.2020.02.034><https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/cjag.12228><https://doi.org/10.1016/j.ssci.2020.104773><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011><https://doi.org/10.1016/j.jinf.2020.04.011>

Suci, R. P. (2020). *Strategi peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) pada UMKM di Malang dengan Metode SWOT Analisis Faktor Eksternal Strategis (EFAS) dan Ringkasan Analisis Faktor Strategis Internal*. 1(2), 64–74.

Sultan, J., No, A., Sari, G., Rappocini, K., & Makassar, K. (2021). *Strategi Sistem Rekrutmen dan Seleksi Karyawan*. 17(1).

Wildan, M. A., Saleh, A. M., & Imron, M. A. (2020). *Karyawan Media Pers Indonesia*. 1(1), 1–7.

