

PERAN REKRUTMEN DAN SELEKSI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA KEDAI KOPI 3 COOKS, KOTA BEKASI

Ibnu Hammamsyah Maulana¹, Mega Puspita Sari²

Universitas Teknologi Digital
Jl. Buah Batu No. 26, Bandung

E-mail : ibnu11211420@digitechuniversity.ac.id¹, megapuspita@digitechuniversity.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada kedai kopi 3 Cooks. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif, informan dalam penelitian ini adalah 4 Karyawan 3 Cooks yang berada di posisi Supervisor dan Barista. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul yang dianalisis secara deskriptif dengan melakukan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian yang dilakukan dengan melakukan wawancara menunjukkan peranan rekrutmen dan seleksi dalam meningkatkan kinerja karyawan Kedai Kopi 3 Cooks sangat baik, ditunjukkan dengan membuka peluang untuk bagian barista dan koki untuk masing-masing 3 orang, melakukan kerjasama dengan admin instagram @barista_indonesia, memaksimalkan email untuk selalu menginformasikan info lowongan pekerjaan dengan sosial media dan job street, menyesuaikan kebutuhan karyawan, karyawan memiliki pengetahuan membuat minuman dan melayani pelanggan dengan baik, karyawan memiliki keterampilan dalam mengoperasikan mesin espresso dan memasak makanan sesuai dengan resep masakan, karyawan mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan, memiliki 6 karyawan sesuai dengan kebutuhan 3 posisi barista 3 posisi lainnya adalah koki dan karyawan mampu bekerja sama dengan tim serta memiliki *good attitude*.

Kata kunci : Rekrutmen, Seleksi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the role of recruitment and selection in improving employee performance at 3 cooks coffee shop. This research uses descriptive qualitative research methods, the informants in this study are 4 3 cooks employees who are in the supervisor and barista positions. The data collection methods used are observation, interviews, and documentation. The data collected were analyzed descriptively by reducing data, presenting data, and drawing conclusions. The results of research conducted by conducting interviews show that the role of recruitment and selection in improving the performance of 3 cooks coffee shop employees is very good, indicated by opening opportunities for barista and chef parts for 3 people each, collaborating with @barista_indonesia instagram admin, maximizing email to always inform job vacancies with social media and job street, adjusting employee needs, employees have the knowledge to make drinks and serve customers well, employees have skills in operating espresso machines and cooking food according to recipes, employees are able to do work in accordance with the company's standard operating procedure, have 6 employees according to the needs of 3 barista positions 3 other positions are chefs and employees are able to work together with the team and have a good attitude.

Keyword : Recruitment, Selection, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Pada era saat ini untuk mencari pekerjaan sangatlah mudah diakses, mulai dari job portal, sosial media, hingga Bursa Kerja Khusus (BKK). Perusahaan perseroan konvensional pada umumnya pasti membutuhkan tenaga kerja manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan perkembangan internet dan teknologi informasi yang sangat pesat, sumber daya manusia sangat dibutuhkan di era sekarang.

Dengan berkembangnya informasi kita bisa menemukan lowongan pekerjaan yang tujuannya adalah merekrut dan menyeleksi Karyawan baru. Membuka lowongan pekerjaan merupakan suatu cara agar perusahaan membuka lapangan pekerjaan secara meluas, sehingga tenaga kerja menjadi kompeten dan profesional dalam menyelesaikan kinerja pekerjaannya.

Proses rekrutmen dan seleksi merupakan langkah awal perusahaan untuk menemukan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan. Hal yang paling penting dari rekrutmen adalah memilih orang sesuai dengan kriteria perusahaan. Jika Staf HRD merekrut orang dengan sembarangan akan berdampak pada kualitas kerja di dalam perusahaan, sehingga akan mengakibatkan menurunnya kinerja perusahaan. Seleksi pun demikian, jika memilih kriteria yang tidak cocok dalam segi psikis maupun mental maka akan terjadi toxic relationship di lingkungan kerja. Oleh sebab itu, Staf HRD lebih teliti dan bijak dalam memilih Karyawan.

Kedai Kopi 3 Cooks sendiri berdiri sejak tahun 2017. Terletak di tengah Kota Bekasi menjadikan tempat ini menjadi tempat kumpul bagi kaula muda untuk menikmati hidangan makanan dan minuman dengan harga kisaran 12 ribu sampai 300 ribu. Proses rekrutmen dan seleksi pada Kedai Kopi 3 Cooks adalah dengan memanfaatkan internet dan media sosial sebagai info lowongan pekerjaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan penulis ingin melakukan penelitian dengan judul "Peran Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Pada Kedai Kopi 3 Cooks, Kota Bekasi".

2. METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan kualitatif dengan analisis deskriptif. Dengan digunakan kualitatif, bila masalah penelitian belum jelas, masih remang-remang atau malah masih gelap. Kondisi semacam ini cocok diteliti

dengan metode kualitatif, karena penelitian kualitatif akan masuk ke objek, melakukan penjelajahan dengan grant tour question, sehingga masalah akan dapat di temukan dengan jelas (Sugiyono, 2022).

Lokasi penelitian 3 Cooks yang beralamatkan di Jl. Raya Pekayon No. 150, Pekayon Jaya, Kecamatan Bekasi Selatan, Kota Bekasi, Jawa Barat. Kedai Kopi 3 Cooks bergerak di bidang *Food & Beverages*, dan objek penelitian ini adalah Karyawan Kedai Kopi 3 Cooks.

Dalam penelitian ini menggunakan 2 jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer sendiri adalah data yang langsung diperoleh dari Narasumber yaitu Supervisor dan 3 Pegawai Kedai Kopi 3 Cooks. Data sekundernya adalah menggunakan buku dan jurnal sebagai sumber data sekunder yang berkaitan dengan topik rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja Karyawan.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Menurut Sugiarto (2022) menjelaskan observasi atau pengamatan adalah proses sistematis merekam pola perilaku aktual orang, benda, dan peristiwa yang terjadi apa adanya. Menurut Fuad & Sapto dalam Yusra, Zulkarnain dan Sofino (2021) dokumentasi merupakan salah satu sumber data sekunder yang diperlukan dalam sebuah penelitian.

Teknik analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Mereduksi data berarti merangkum, memilih, dan memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dan dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2022). Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya (Sugiyono, 2022). Kesimpulan dalam penelitian kualitatif adalah merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada (Sugiyono, 2022).

3. LANDASAN TEORI

Manajemen

Menurut Suprihanto (2018) manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Akhmad Mukiyat dalam Muryani *et al.*, (2022) “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari fungsi manajemen, manajemen sumber daya manusia lebih konsentrasi pada orang-orang sebagai pelaku dan objek daripada pelaku. Mengelola manusia dalam suatu organisasi dengan mekanisme mulai dari perencanaan (*planning*), kemudian diorganisasikan (*organizing*) dan dilaksanakan (*directing*) serta harus dikendalikan (*controlling*) supaya tujuan yang sudah direncanakan dapat memperoleh hasil yang maksimal, efisien dan efektif”.

Rekrutmen

Randall S. Schuler dan Susan E. Jackson dalam Kurdi *et al.*, (2022), menyatakan “rekrutmen adalah upaya pencarian sejumlah calon Karyawan yang memenuhi syarat dalam jumlah tertentu sehingga dari mereka perusahaan dapat menyeleksi orang-orang yang paling tepat untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada”.

Peran rekrutmen bisa dilihat dari beberapa indikator. Menurut Hasibuan dalam Ramadhany (2019) indikator-indikator dari variabel proses rekrutmen antara lain:

1. Dasar Perekrutan

Harus berpedoman pada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut.
2. Sumber Perekrutan
 - (a) Sumber internal

Memutasikan Karyawan yang memenuhi standar kualitas dari jabatan yang lowong tersebut yang biasanya diambil dari dalam perusahaan.
 - (b) Sumber eksternal

Karyawan yang mengisi jabatan yang lowong direkrut dari sumber-sumber tenaga kerja di luar perusahaan.
3. Metode Perekrutan
 - (a) Metode tertutup

Perekrutan hanya diinformasikan kepada para Karyawan atau orang-orang tertentu saja yang biasanya hanya diinformasikan kepada saudara dan kerabat terdekat saja.
 - (b) Metode terbuka

Perekrutan diinformasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat.

Seleksi

Menurut Kasmir dalam Rahmawati dan Shalahuddin (2017) mengemukakan bahwa “Seleksi adalah proses untuk memilih calon Karyawan yang sesuai dengan persyaratan atau standar yang telah ditetapkan”.

Peran seleksi bisa dilihat dari beberapa indikator. Menurut David Bowen dalam Ilmaaniyah (2019) memaparkan bahwa indikator seleksi adalah sebagai berikut :

1. Kesesuaian pengetahuan calon Karyawan dengan pekerjaan.
2. Kesesuaian ketrampilan calon Karyawan dengan pekerjaan.
3. Kesesuaian kemampuan calon Karyawan dengan pekerjaan.
4. Kesesuaian kebutuhan calon Karyawan dengan lingkungan perusahaan.
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal calon Karyawan dengan perusahaan.

Kinerja

Menurut Wartono (2018) memaparkan bahwa “Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang/tanggung jawab masing-masing Karyawan selama periode tertentu”.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Rekrutmen

1. Dasar Perekrutan

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa dasar perekrutan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah membuka peluang untuk bagian Barista dan Koki untuk masing-masing 3 orang. Kualifikasi yang disyaratkan adalah untuk umur 19-30 tahun, mampu bekerja sama tim, *fresh graduate* atau memiliki pengalaman selama 6 bulan, berpenampilan menarik, serta mampu bekerja dibawah tekanan.
2. Sumber Perekrutan

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa sumber perekrutan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah sumber eksternal, yaitu melakukan kerjasama dengan admin Instagram @barista_indonesia, tujuannya adalah informasinya cepat menyebar.

3. Metode Perekrutan

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa metode perekrutan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah dengan menggunakan metode terbuka, yaitu memaksimalkan email untuk selalu menginformasikan info lowongan pekerjaan dengan sosial media dan Job Street. Juga selalu aktif untuk menerima ratusan lamaran dan menghubungi calon Karyawan yang sudah dipilih berdasarkan kualifikasi yang ada.

Peran Seleksi

1. Kesesuaian pengetahuan

Kesesuaian pengetahuan merupakan potensi yang dimiliki dari segi ilmu pada calon Karyawan, ilmu yang didapat oleh calon Karyawan inilah yang menjadi modal untuk bisa membuka peluang untuk direkrut. Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa kesesuaian pengetahuan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah pengetahuan membuat minuman dan melayani pelanggan dengan baik, itu dikarenakan Pegawainya memiliki pengalaman yang cukup.

2. Kesesuaian keterampilan

Kesesuaian keterampilan merupakan *hardskill* yang dimiliki oleh seseorang, *hardskill* sangat penting bagi calon Karyawan karena dalam bekerja akan mengoperasikan mesin atau peralatan sesuai dengan posisi yang dilamar. Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa kesesuaian keterampilan Karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah keterampilan dalam mengoperasikan mesin espresso dan memasak makanan sesuai dengan resep masakan.

3. Kesesuaian kemampuan

Kesesuaian kemampuan merupakan hal potensi apakah calon Karyawan itu bisa melakukannya atau tidak bisa melakukannya. Biasanya akan dites di sesi *training* atau di sesi wawancara, agar bisa meyakinkan Rekruter bahwa calon Karyawan ini mampu melakukannya. Langkah pertama, yang dilakukan adalah *screening* CV Pelamar yang sesuai dengan kualifikasi. Kedua, setelah *screening* CV pihak *Supervisor* mengundang lewat balasan email yang sudah

Pelamar *apply*. Ketiga, melakukan sesi wawancara pada calon Karyawan yang memenuhi persyaratan, setelah sesi wawancara *Supervisor* memberitahu lagi sekitar 2 minggu untuk melakukan *training* karena akan dilakukan penyeleksian lagi. Keempat, Setelah dari hasil melalui proses wawancara maka *Supervisor* selaku Rekruter melakukan kegiatan *training* Karyawan selama 1 minggu. Jika calon kandidat bagus maka akan dikontrak selama 1 tahun dengan opsi perpanjang kontrak. Dan, melakukan evaluasi tiap bulan agar bisa mengetahui kinerja Karyawannya apakah akan berkembang atau menurun.

Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa kesesuaian kemampuan Karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan.

4. Kesesuaian kebutuhan

Kesesuaian kebutuhan merupakan jumlah posisi yang dibutuhkan. Apabila ada yang lowong maka pihak Rekruter harus menemukan calon Karyawan sesuai jumlah yang dimiliki di Perusahaan tersebut. Setelah melakukan rekrutmen, barulah melakukan seleksi. Langkah pertama, yang dilakukan adalah *screening* CV Pelamar yang sesuai dengan kualifikasi. Kedua, setelah *screening* CV pihak *Supervisor* mengundang lewat balasan email yang sudah Pelamar *apply*. Ketiga, melakukan sesi wawancara pada calon Karyawan yang memenuhi persyaratan, setelah sesi wawancara *Supervisor* memberitahu lagi sekitar 2 minggu untuk melakukan *training* karena akan dilakukan penyeleksian lagi. Keempat, Setelah dari hasil melalui proses wawancara maka *Supervisor* selaku Rekruter melakukan kegiatan *training* Karyawan selama 1 minggu. Jika calon kandidat bagus maka akan dikontrak selama 1 tahun dengan opsi perpanjang kontrak. Dan, melakukan evaluasi tiap bulan agar bisa mengetahui kinerja Karyawannya apakah akan berkembang atau menurun.

5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal

Kesesuaian nilai-nilai personal adalah *softskill* yang dimiliki calon Karyawan. *Softkill* ini merupakan potensi yang bisa

dimiliki semua orang dan bisa diterapkan di berbagai jenis posisi pekerjaan. Dalam wawancara yang dilakukan pada tanggal 23 februari 2023, Narasumber memberikan informasi bahwa Kesesuaian antara nilai-nilai personal di Kedai Kopi 3 Cooks adalah adalah mampu bekerja sama tim dan *good attitude*.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan dari pembahasan bab-bab sebelumnya mengenai Peran Rekrutmen dan Seleksi Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan 3 Cooks sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator rekrutmen dan seleksi.

Indikator Rekrutmen:

1. Dasar Perekrutan adalah membuka peluang untuk bagian Barista dan Koki untuk masing-masing 3 orang. Kualifikasi yang disyaratkan adalah untuk umur 19-30 tahun, mampu bekerja sama tim, fresh graduate atau memiliki pengalaman selama 6 bulan, berpenampilan menarik, serta mampu bekerja dibawah tekanan.
2. Sumber Perekrutan adalah sumber eksternal, yaitu melakukan kerjasama dengan admin Instagram @barista_indonesia, tujuannya adalah informasinya cepat menyebar.
3. Metode perekrutan yang digunakan adalah dengan menggunakan metode terbuka, yaitu memaksimalkan email untuk selalu menginformasikan info lowongan pekerjaan dengan sosial media dan Job Street. Juga selalu aktif untuk menerima ratusan lamaran dan menghubungi calon Karyawan yang sudah dipilih berdasarkan kualifikasi yang ada.
4. Kesesuaian kebutuhan Karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah berjumlah 6 orang, 3 posisi Barista 3 posisi lain yaitu Koki. Jika masa habis kontraknya atau mengajukan resign maka pihak Supervisor akan membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi kekosongan posisi tersebut.

Indikator Seleksi:

1. Kesesuaian pengetahuan adalah Karyawan Kedai Kopi 3 Cooks memiliki pengetahuan membuat minuman dan melayani pelanggan dengan baik, itu dikarenakan Pegawainya memiliki pengalaman yang cukup
2. Kesesuaian keterampilan adalah Karyawan Kedai Kopi 3 Cooks memiliki keterampilan dalam mengoperasikan mesin espresso dan

memasak makanan sesuai dengan resep masakan

3. Kesesuaian kemampuan adalah Karyawan Kedai Kopi 3 Cooks mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan SOP Perusahaan
4. Kesesuaian kebutuhan adalah Karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks berjumlah 6 orang, 3 posisi Barista 3 posisi lain yaitu Koki. Jika masa habis kontraknya atau mengajukan resign maka pihak Supervisor akan membuka lowongan pekerjaan untuk mengisi kekosongan posisi tersebut.
5. Kesesuaian antara nilai-nilai personal Karyawan di Kedai Kopi 3 Cooks adalah mampu bekerja sama tim dan *good attitude*.

DAFTAR PUSTAKA

Jurnal

- Rahmawati, S. dan Shalahuddin (2017) "*Proses Seleksi Karyawan Baru Bagian Sales Pada PT. Mitra Sukses Karya Bersama Bekasi,*" Jurnal Administrasi Kantor, 5(1), hal. 99–106.
- Wartono, T. (2018) "*Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan,*" Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 4(2), hal. 41–55.
- Yusra, Z., Zulkarnain, R. dan Sofino (2021) "*Pengelolaan LKP Pada Masa Pandemi Covid-19,*" Journal Of Lifelong Learning, 4(1), hal. 15–22.

Buku

- Fadhallah (2020) *Wawancara*. Jakarta Timur: UNJ Press
- Kurdi, M. et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Muryani, E. et al. (2022) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Unisma Press.
- Sugiarto (2022) *Metodologi Penelitian Bisnis*. 2 ed. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sugiyono (2022) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suprihanto, J. (2018) *Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press

Skripsi, disertasi, tesis

Ilmaaniyah, K. (2019) *Pengaruh Proses Rekrutmen, Seleksi, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Nusantara Perdana Cabang Surabaya*. Universitas Muhammadiyah Surabaya.

Ramadhany, M.G. (2019) *Pengaruh Rekrutment, Seleksi, Dan Penempatan Terhadap Produktivitas Kerja Pada CV. Indominerals Bandung Barat*. Universitas Komputer Indonesia.