
Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Pada Karyawan Di UKM Early Coffe Batam

Mualifah Nurhidayati¹, Yuli Indah Fajar Dini²

^{1,2}Fakultas Bisnis dan Manajemen Universitas Internasional Batam, Indonesia
2041175.mualifah@uib.edu¹ · yuli.indah@uib.edu²

Abstrak

Latar belakang yang diangkat dalam kegiatan pengabdian ini adalah untuk memberikan pemahaman mengenai proses atau tahapan rekrutmen dan seleksi yang tepat bagi Early Coffee serta pemanfaatan media sosial untuk mengiklankan lowongan kerja sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Tujuan dari kegiatan pengabdian ini adalah agar Early Coffee dapat mengetahui cara rekrutmen pegawai yang sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan sehingga proses pemilihan pegawai baru menjadi tepat dan dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai karena bekerja sesuai bidangnya. . Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah pengenalan proses rekrutmen dan seleksi dengan beberapa tahapan, pembuatan formulir calon pegawai dan penjelasan deskripsi pekerjaan masing-masing pegawai. Hasil yang diperoleh dalam kegiatan ini adalah Early Coffee sangat teliti dan strategis dalam memilih karyawan yang cocok dan media sosial menjadi sarana bagi Early Coffee untuk membuka iklan lowongan kerja kepada masyarakat luas sekaligus memasarkan usaha minuman kulinernya.

Kata Kunci: UMKM; Pengerahan; Pilihan.

Abstract

The background raised in this service activity is to provide an understanding of the right recruitment and selection process or stages for Early Coffee and the use of social media to advertise job vacancies in accordance with the required positions. The purpose of this service activity is so that Early Coffee can find out how to recruit employees who are in accordance with the required positions so that the process of selecting new employees will be appropriate and can improve employee work performance because they work according to their fields. The method used in this activity is an introduction to the recruitment and selection process with several stages, making prospective employee forms and explaining the job description of each employee. The results obtained in this activity are that Early Coffee is very careful and strategic in selecting suitable employees and social media is a means for Early Coffee to open job advertisements to the wider community while marketing its culinary beverage business.

Kata Kunci: UMKM; Recruitment; Selection.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Kota Batam merupakan wilayah yang terdapat berbagai jenis UMKM yang bergerak dibidang kuliner khususnya usaha minuman kopi kekinian. Di era saat ini banyak sekali tempat yang telah dijadikan tempat usaha warung kopi untuk anak muda milenial. Sebagian besar pemilik UMKM tersebut merupakan pemilik yang masih berusia dibawah 35 tahun, sehingga sebagian besar UMKM warung kopi masih

menggunakan metode rekrutmen dan seleksi yang cenderung sederhana dan praktis dalam menjalankan usahanya.

Rekrutmen adalah keputusan yang direncanakan oleh pihak SDM di suatu perusahaan dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Mulai dari jumlah yang dibutuhkan, waktu yang dibutuhkan serta kriteria atau bidang apa saja yang dibutuhkan dalam mencari karyawan baru. Hasil yang akan didapatkan ketika perusahaan telah melakukan proses rekrutmen adalah adanya pelamar kerja yang nantinya akan mengikuti beberapa tahap seleksi.

Proses seleksi ini akan menentukan pelamar mana yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan penarikan beberapa tenaga kerja dari hasil tahapan dan proses seleksi yang dinamakan dengan rekrutmen (Badaruddin & Hidayat, 2020). Seleksi adalah proses atau tahapan perusahaan dalam memilih calon karyawan yang sesuai dengan standar penilaian kualifikasi yang ditetapkan. Kegiatan ini dilakukan untuk mengevaluasi jumlah pelamar sehingga jumlahnya akan berkurang karena perusahaan telah memilih calon karyawan yang terbaik dan berkualitas (Syafrietal, 2020). Rekrutmen dan seleksi merupakan hal yang penting dalam menentukan baik atau tidak dalam memilih tenaga kerja baru. Melalui proses rekrutmen organisasi dapat menghubungi pihak-pihak terkait dalam memperoleh SDM yang sesuai dengan kriteria dan posisi yang dibutuhkan sehingga diharapkan proses ini dapat menumbuhkan calon karyawan potensial serta perusahaan harus mampu dalam mengidentifikasi kebutuhan SDM di perusahaannya sehingga kinerja karyawan yang akan dihasilkan akan meningkat (Aisyah & Giovanni, 2018).

Early Coffee adalah usaha yang bergerak dibidang kuliner usaha minuman dan telah berdiri sejak tahun 2021. Early Coffee beralamat di Jl. Brigjen Katamso No.12, Tj. Uncang, Batu Aji, Kota Batam. Pemilik usaha Early Coffee ini adalah Ibu Veby Mursalina. Awal mula nama Early Coffee ini ialah dengan kata “Early” yang berarti “Awalan” dan “Coffee” yang artinya “Kopi” maksudnya adalah karena usaha ini merupakan usaha bisnis pertama kali Ibu Veby yang bergerak dibidang jasa usaha minuman sehingga beliau ingin memberikan kesan pertama kepada pelanggan untuk dapat mencoba kopi dengan racikan khusus yang diciptakan dan lain daripada usaha kopi lainnya. Early Coffee memiliki jam operasional dari hari senin sampai jumat mulai

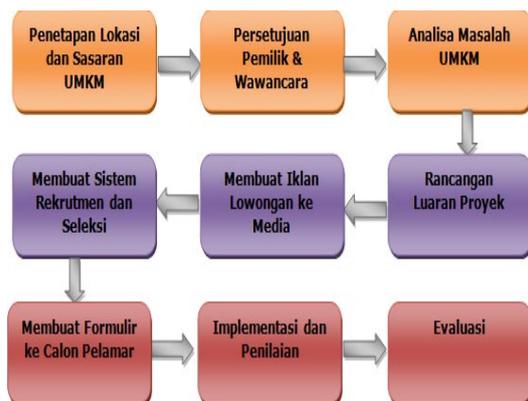
pukul 09.30 WIB sampai dengan pukul 22.00 WIB dan untuk hari sabtu sampai minggu mulai pukul 09.30 WIB sampai dengan pukul 23.00 WIB dengan jumlah karyawan 13 orang yang bekerja 2 shift, yakni 6 orang shift pagi (09.30 – 17.30 WIB) dan 7 orang shift malam (17.30 WIB – 23.00 WIB). Early Coffee merupakan salah satu tempat yang setiap harinya selalu ramai dikunjungi oleh para pelanggan untuk menikmati kopi sambil bercerita gurau, dibuktikan dari omset yang diperoleh dalam sebulan berkisar Rp. 40.000.000 sampai Rp. 60.000.000.

Permasalahan yang didapatkan ialah sistem perekrutan dan seleksi karyawan yang cukup sederhana, Ibu Vebey mempunyai visi dari Early Coffee yakni menerapkan kepada karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggan. Tetapi kinerja karyawan yang terbangun di UKM tersebut masih tergolong cukup rendah yang menyebabkan banyak karyawan melakukan turnover serta UKM belum dapat mengaplikasikan sistem terhadap masalah karyawan yang belum terselesaikan. Early Coffee dalam proses rekrutmen pada dasarnya menggunakan cara dengan menginformasikan kepada saudara, teman, rekan kerja bahwa di Early Coffee sedang dibutuhkan tenaga kerja. Sehingga banyak calon karyawan yang mendaftarkan diri bukan karena sesuai dengan bidangnya namun karena calon karyawan mendapatkan sumber informasi dari orang yang dikenal. Inilah yang menyebabkan banyak karyawan yang keluar karena tidak sesuai dengan bidang yang dimilikinya.

Awal mula berdirinya Early Coffee tersebut pihak mitra sudah mengetahui bahwa terdapat permasalahan mengenai proses rekrut dan seleksi terhadap karyawan yang mengakibatkan banyak karyawan yang keluar masuk dikarenakan pihak mitra belum mengetahui sistem yang baik dalam hal rekrutmen dan seleksi karyawan. Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa kurang keefektifan pemilik dalam menyelesaikan permasalahan karyawan sehingga dapat menimbulkan tingkat produktivitas semakin rendah. Maka dari itu, penulis akan membantu Early Coffee dalam analisis permasalahan yang menyebabkan kurang terikat antar karyawan dan mitra serta memberikan solusi dalam mengatasi permasalahan rekrutmen dan seleksi yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada UKM Early Coffee.

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini awal perencananya akan dilaksanakan selama 4 bulan mulai tanggal 17 Juli – 1 Desember 2023 namun aktualisasi dalam kegiatan berlangsung menjadi 3 bulan mulai tanggal 17 juli – 31 Oktober 2023, kegiatan ini dimulai dari tahap perencanaan – persiapan – pelaksanaan – evaluasi sistem rekrutmen dan seleksi pada UKM Early Coffee Batam. Rangkaian tahapan kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini digambarkan dalam flow map pada Gambar 1



Gambar 1. Flow Map Kegiatan (Sumber: Penulis, 2023)

1. Tahap Perencanaan

Tahap perencanaan dimulai dengan pembentukan tim pengabdian kepada masyarakat yang terdiri dari 1 dosen dan 1 mahasiswa. Selanjutnya melakukan penetapan UMKM sasaran dengan menemui pemilik UMKM Early Coffee Batam Ibu Vebey Mursalina Setelah mendapatkan persetujuan selanjutnya penulis berdiskusi dan melakukan wawancara kepada pemilik dan beberapa karyawan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan dan untuk mengetahui permasalahan yang terjadi pada UKM Early Coffee..

2. Tahap Persiapan

Pada tahap persiapan dilakukan dengan proses mencari informasi dan wawancara permasalahan yang terjadi pada UKM dari masalah pada sistem proses rekrutmen dan seleksi dalam mencari karyawan baru yang kurang tepat sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun dan beberapa karyawan ada yang berhenti bekerja karena menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan bidangnya.

3. Tahap Pelaksanaan

Setelah mengetahui permasalahan tersebut, langkah selanjutnya penulis memberitahukan kepada pemilik mitra terkait rencana dalam memberikan rancangan

luaran yang tepat terhadap permasalahan yang dihadapi UKM saat ini. Selanjutnya penulis berdiskusi dan menyarankan kepada pemilik terkait tugas dan tanggung jawab setiap karyawan, membuat

sistem perekrutan dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan UKM, lalu dilanjutkan dengan memberikan gambaran berupa pembuatan iklan lowongan kerja yang sesuai dengan posisi yang dibutuhkan untuk disebar ke media dan terakhir pembuatan formulir yang nantinya akan diisi oleh calon karyawan

4. Tahap Evaluasi

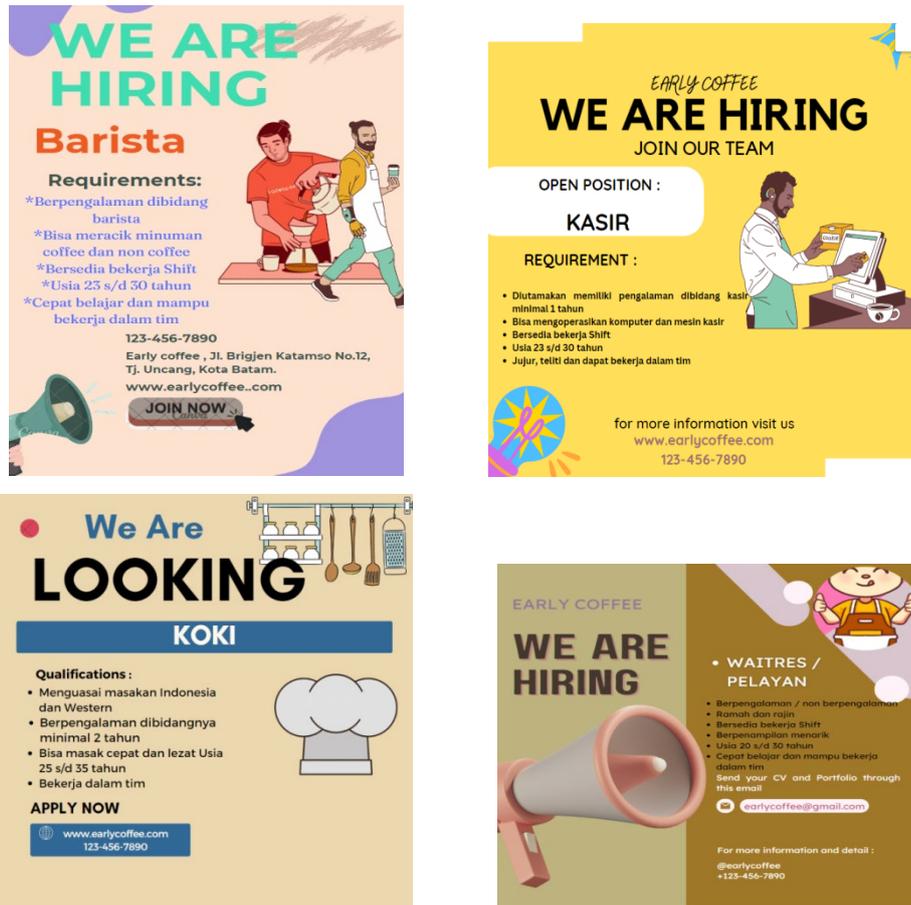
Pada tahap ini, pemilik usaha melakukan evaluasi dan penilaian dari hasil implementasi proyek yang telah dilakukan oleh mitranya. Tahap terakhir ialah pelaporan selama pelaksanaan implementasi yang telah dibuat, yang akan disetujui oleh dosen pembimbing dan dipantau dengan pemilik usaha dalam penentuan keberhasilan luaran proyek ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Proses implementasi ini dilakukan dengan Penulis merancang iklan lowongan kerja yang akan di sebar ke media massa, melakukan diskusi mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing bagian karyawan serta melakukan rancangan mengenai tahapan-tahapan proses rekrutmen dan seleksi yang tepat dan sesuai dengan UKM. Penulis juga membuat persyaratan dan kriteria posisi setiap bagian dan menjelaskan mengenai *job description* yang telah dibuat.

1. Pembuatan Iklan Lowongan Kerja

Pembuatan iklan lowongan kerja ini bertujuan agar UMKM dapat menyiarkan atau menyebarkan ke banyak orang bahwa UMKM tersebut memiliki lowongan posisi yang kosong dan sesuai dengan kualifikasi yang ditetapkan. Adapun pembuatan iklan lowongan kerja ini akan disebar ke media massa (Koran, Majalah) dan media sosial (Facebook, Instagram, Whatsapp, Dll) sehingga proses pencari pelamar bukan hanya dari mulut ke mulut melainkan media sosial sebagai sarana dalam mencari pelamar baru yang lebih luas dan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan.



Gambar 2. Iklan Lowongan Kerja Early Coffee (Sumber: Penulis, 2023)

2. Tahapan-tahapan Rekrutmen dan Seleksi

Agar proses rekrutmen dapat berjalan dengan lancar dan efektif, maka pihak perekrut harus mengetahui tahapan atau alur yang benar ketika melakukan proses rekrutmen, sehingga dapat mempermudah mitra dalam menemukan kandidat yang baik dan tepat. Berikut tahapannya:

a. Tahapan Rekrutmen

Menurut Prasetya et al., (2019) ada 4 tahapan proses rekrutmen yang akan dilalui perusahaan yakni:

- a) Tahap pertama: Mitra harus mengetahui dan menjelaskan secara detail posisi atau bagian kerja yang nantinya akan diisi dan dilengkapi oleh pelamar.

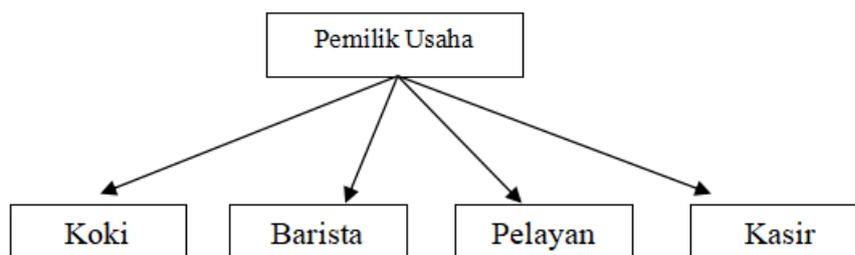
-
- b) Tahap kedua: Mitra melakukan pengecekan kembali mengenai spesifikasi posisi bagian kerja serta membuat uraian yang berisi mengenai tugas dan tanggung jawab posisi tersebut.
 - c) Tahap ketiga: Perusahaan melakukan identifikasi mengenai pelamar yang masuk kedalam kategori dan memenuhi syarat perusahaan.
 - d) Tahap keempat: Perusahaan mulai melakukan komunikasi yang efektif kepada pelamar yang terpilih.

b. Tahapan Seleksi

Menurut Budihartanti et al., (2020) tahapan seleksi meliputi:

- a) Seleksi atau surat lamaran, yaitu memilih dokumen lamaran yang sesuai dengan kriteria dan dapat mengikuti proses tahapan selanjutnya.
- b) Tes tertulis, pelamar mengikuti beberapa tes kemampuan yang berhubungan dengan bidang pekerjaan, akademik, dan tes kepribadian diri.
- c) Wawancara dasar, tahap ini pelamar melakukan wawancara yang akan diberikan beberapa pertanyaan umum ke khusus mengenai bidang yang dilamar maupun hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Wawancara ini dilakukan oleh bagian SDM.
- d) Penilaian, pada tahap ini hasil dari nilai tes dan wawancara yang telah dilakukan pelamar maka perusahaan memberikan nilai dan rata rata yang memenuhi standar penilaian perusahaan.
- e) Pemberitahuan, setelah dilakukan penilaian pelamar yang diterima dipanggil untuk diberitahu bahwa telah lulus dalam mengikuti serangkaian tes dan dinyatakan telah menjadi karyawan baru. Tahap ini perusahaan juga memberitahu mengenai jam kerja, gaji dan lainnya.
- f) Penerimaan, pada tahap ini pelamar yang diterima akan mendapatkan surat keputusan penerimaan karyawan baru serta terkadang karyawan juga diminta untuk melakukan tanda tangan kontrak kerja.

3. Persyaratan dan Kriteria Posisi



Gambar 3. Struktur Organisasi (Sumber: Penulis, 2023)

Pada tahapan proses rekrutmen ini diharapkan agar pihak yang merekrut memberikan kandidat yang sesuai dengan posisinya, dengan begitu diberikan persyaratan dan kriteria sebagai bahan pertimbangan yaitu:

a. Koki

- a) Menguasai masakan Indonesia dan Western
- b) Berpengalaman dibidangnya minimal 2 tahun
- c) Bisa masak cepat dan lezat
- d) Usia 25 s/d 35 tahun
- e) Bekerja dalam tim

b. Barista

- a) Berpengalaman dibidang barista
- b) Bisa meracik minuman coffee dan non coffee
- c) Bersedia bekerja Shift
- d) Usia 23 s/d 30 tahun
- e) Cepat belajar dan mampu bekerja dalam tim

c. Pelayan

- a) Berpengalaman / non berpengalaman
- b) Ramah dan rajin
- c) Bersedia bekerja Shift
- d) Usia 20 s/d 30 tahun

- e) Cepat belajar dan mampu bekerja dalam tim
- d. Kasir
 - a) Diutamakan memiliki pengalaman dibidang kasir minimal 1 tahun
 - b) Bisa mengoperasikan komputer dan mesin kasir
 - c) Bersedia bekerja Shift
 - d) Usia 23 s/d 30 tahun
 - e) Jujur, teliti dan dapat bekerja dalam tim
- 4. Formulir Calon Karyawan

EARLY COFFEE
FORMULIR BIODATA CALON KARYAWAN

Posisi yang Dilamar

I. Data Pribadi

Nama Lengkap :
Tempat/Tanggal Lahir :
Status Perkawinan :
No. KTP/SIM :
Golongan Darah :
Alamat :
No. HP/Telepon :
Alamat Email :

II. Riwayat Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Nama Sekolah	Periode	Jurusan	Peringkat
Sekolah Dasar (SD)				
Sekolah Menengah Pertama (SMP)				
Sekolah Menengah Atas (SMA)				
Diploma				
Universitas				
Di:				

III. Riwayat Pekerjaan (tulis apabila sudah pernah bekerja)

Dari (Bulan/Tahun)	Sampai (Bulan/Tahun)
Nama Perusahaan	
Alamat Perusahaan	
Bergerak di Bidang	
Jabatan	
Alamat Keluarga	

Gambar 4. Formulir Biodata Halaman Pertama (Sumber: Penulis, 2023)

EARLY COFFEE

Jabatan

Alamat Keluarga

Dari (Bulan/Tahun):
Nama Perusahaan
Alamat Perusahaan
Bergerak di Bidang
Jabatan
Alamat Keluarga

Dari (Bulan/Tahun):
Nama Perusahaan
Alamat Perusahaan
Bergerak di Bidang
Jabatan
Alamat Keluarga

IV. Data Keluarga

Hubungan Keluarga	Nama	L/P	Tempat/Tgl Lahir	Pendidikan	Pekerjaan
Ayah					
Ibu					
Anak Kandung ke-1					
Anak Kandung ke-2					
Anak Kandung ke-3					
Anak Kandung ke-4					

Demikian data yang tercantum dalam formulir ini adalah benar, apabila terdapat pemalsuan atau ditemukannya adanya ketidakbenaran maka saya bersedia untuk menanggung segala resiko dan pihak Early Coffee berhak mengambil tindakan yang dipertikakan.

Itim,.....

Pemilik Mitra Pelamar
Yeba Marsalina Tania Yungon & Materai
Nama Pelamar

Gambar 5. Formulir Biodata Halaman Kedua (Sumber: Penulis, 2023)

5. *Job Description* Karyawan

a. Koki

- a) Mempersiapkan bahan makanan
- b) Menjaga kualitas dan kuantitas bahan baku makanan
- c) Mengontrol biaya bahan makanan
- d) Memasak serta menyajikan hidangan masakan sesuai dengan permintaan pelanggan.

b. Barista

- a) Meracik minuman coffee dan non coffee
- b) Membuat minuman sesuai dengan permintaan pelanggan
- c) Merawat dan pandai dalam mengoperasikan mesin kopi

c. Pelayan

- a) Melayani dan menerima orderan pelanggan, apabila ada menu tambahan dari pelanggan
- b) Melayani pelanggan dengan ramah
- c) Mengantarkan menu makanan/minuman sesuai permintaan pelanggan.
- d) Membersihkan meja atau area makan

d. Kasir

- a) Melakukan transaksi kepada pelanggan
- b) Menerima dan mengelola uang yang masuk
- c) Bertanggung jawab mengenai seluruh keuangan

Kondisi Setelah Implementasi

Berdasarkan hasil wawancara kepada pemilik mitra, terdapat perubahan yang dapat dirasakan setelah dilakukan implementasi dari hasil luaran, yakni proses

rekrutmen dan seleksi menjadi lebih terstruktur dan terarah serta pihak mitra ketika mencari karyawan baru sesuai dengan keahlian dan posisi yang dibutuhkan. Pemilik juga aktif menggunakan media sosial sebagai sarana dalam membuat iklan lowongan kerja bahkan digunakan dalam melakukan pemasaran UKM secara online.

KESIMPULAN

Early Coffee adalah usaha yang bergerak dibidang kuliner usaha minuman dan telah berdiri sejak tahun 2021 oleh Ibu Veby Mursalina. UKM ini terdiri dari 13 karyawan yang menempatkan posisi koki, barista, kasir, dan pelayan dengan pembagian waktu kerja 2 shift. Program yang telah dilakukan terhadap Early Coffee untuk mengatasi permasalahan SDM yakni diharapkan pihak Early Coffee mengetahui proses tahapan-tahapan rekrutmen dan seleksi dari tahap awal hingga akhir yang tepat sehingga dapat menimbulkan efektif dan efisien dalam proses rekrutmen karyawan baru. Menjadikan media sosial sebagai sarana dalam mencari karyawan baru yang sesuai dengan posisi dan kriteria yang dibutuhkan, sehingga proses untuk mendapatkan karyawan juga lebih mudah dan sesuai dibandingkan dengan mencari karyawan dari hubungan keluarga atau saudara.

Adapun saran yang diberikan adalah melakukan seleksi karyawan dengan tepat dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan serta meminta karyawan untuk mengisi formulir pekerjaan sehingga mitra bisa mendapatkan informasi calon karyawan lebih rinci dan lengkap untuk menjadi bahan pertimbangan dalam memilih karyawan baru. Pada saat UKM telah memutuskan kandidat yang tepat untuk mengisi posisi yang kosong diharapkan pemilik Early Coffee menjelaskan *job description* posisi yang dilamar untuk menghindari terjadi kesalahan atau ketidaksesuaian pada saat mulai bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, N., & Giovanni, A. (2018). Pengaruh Proses Rekrutmen (Porek) dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mayapada Internasional Tbk. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(2), 8–18. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i2.17>
- Badaruddin, & Hidayat, R. (2020). Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirta Mountala Aceh Besar. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 6(1), 12–22.

<https://doi.org/10.35870/jemsi.v6i1.334>

Budihartanti, C., Dewi, Y. N., & Purnamasari, I. (2020). Sistem Pendukung Keputusan Seleksi Penerimaan Karyawan Baru Menggunakan Metode Wighted Product (WP). *JISAMAR (Journal of Information System, Applied, Management, Accounting and Research)*, 4(4), 71–77.

<https://journal.stmikjayakarta.ac.id/index.php/jisamar/article/view/284/201>

Prasetya, A. I., Cahyo, A. D., & Maula, A. (2019). Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. *Competence : Journal of Management Studies*, 12(2), 90–107.

<https://doi.org/10.21107/kompetensi.v12i2.4952>

Syafrizal, Nainggolan, P., & Napitu, R. (2020). Pengaruh Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd. Sinarmas Pematangsiantar. *Manajemen : Jurnal Ekonomi*, 2(1), 65–84. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v2i1.338>