

PENGARUH PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SETULUS KOFFEE

Ari Indra Syahputra, Suparwi, SH, MH
Sekolah Tinggi Pariwisata Sahid Surakarta
Ari.syp69@gmail.com
ernandawi@gmail.com

Abstract : *The purpose of this study is to know the hiring and selection plans of employees on the quarter of the race, and the preening of the recruiting and selection process against the actual performance of an employee of the Setulus koffee. This method of research employs the process of triangulation techniques of observation, interview, and documentation. The population of this study was 43 applicants and employees at Setulus koffee, and two samples were selected of the new ones who took the positions of cashier and the old barista. Many times the manager of Setulus koffee tried to hire an employee but the result was always unsatisfactory, while the human resource facility was the most important thing for a manager at Setulus koffee to run the coffee shop operational. A problem that often arises is the unprofessional of employees sensations, such as not following the standard oprational procedure, retiring to a time of transition, deviousness, etc. Researchers are trying to do research on a new recruiting process on sehonesthearted at Setulus koffee to observe the actual event. In the process of recruiting and new selection on June 29, 2022 The researchers found that the methods employed by the recruiter improved by more attitude and attitude than the work experience of recruiting new staff potential, according to the experience of the previous recruiter that the candidate who is too professional and has too much experience tends to be difficult to control and not follow the SOP on as well as Setulus koffee. Based on those experiences can result in better employee performance.*

Keywords: *Recruitment, Selection, Performance*

PENDAHULUAN

Coffee shop ialah istilah baru yang sebelumnya dikenal dengan nama kedai kopi. Kehadiran coffee shop menjadikan sebuah kebiasaan baru untuk setiap individu untuk menikmati kopi. Selain itu juga dapat menemukan berbagai metode persiapan dan perumusan kopi di kafe, mulai dari metode tradisional hingga mesin modern.

Coffee shop akan menjadi tempat yang tepat bagi seorang pecinta kopi untuk merasakan varian - varian terbaru dari kopi karena setiap tempat coffee shop akan selalumenciptakan racikan - racikan atau

metode terbaru yang akan menciptakan produk orisinil sebagai ciri khas setiap tempat pada coffee shop tersebut.

Salah satu contoh coffee shop yang berada di Kota Surakarta yaitu Setulus Koffee di Jalan Guruh No.4, Kecamatan Jebres, belakang Bank BNI Cabang Sebelas Maret. Setulus Koffee merupakan coffee shop rumahan berlantai 2 yang sebelumnya merupakan sebuah tempat kos yang diubah menjadi sebuah coffee shop oleh pemiliknya. Setulus Koffee sangat berfokus kepada pengunjung yang berasal dari mahasiswa atau

mahasiswi sebagai terget pasarnya, karena tempat ini di rancang untuk tempat berdiskusi dan belajar serta tempat untuk menikmati kopi yang tepat.

Tenaga kerja merupakan sumber daya yang bertugas membuat rencana, mempertimbang-kan rencana, dan melaksanakannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia dinyatakan dipegang oleh dunia usaha. Sumber daya manusia suatu perusahaan dapat dipisahkan menjadi dua kategori: (1) sumber daya non-manusia dan (2) sumber daya manusia. Sumber daya non-manusia ini meliputi uang, peralatan, perbekalan, dan lain-lain. Sumber daya manusia menjadi salah satu kebutuhan terpenting pada industri coffee shop. Sumber daya manusia yang ahli dalam bidang hospitality akan mempunyai peluang lebih besar untuk menjadi kadidat pekerja dalam industri coffee shop tersebut, dikarenakan para pebisnis coffee shop tentu akan lebih mengutamakan perekrutan karyawan yang berlatar belakang pendidikan hospitality untuk menjalankan bisnis coffee shop dibandingkan orang yang tidak memiliki dasar pendidikan hospitality, karena memiliki kemampuan khusus seperti meracik minuman dan kemampuan untuk melayani tamu berstandar tinggi. Oleh karena itu, proses perekrutan dan seleksi menentukan kinerja karyawan. Proses perekrutan dan seleksi yang baik menjadi langkah awal yang harus dilakukan manajemen dalam menyeleksi calon karyawan.

1. Bagaimanakah metode perekrutan dan seleksi karyawan pada Setulus Koffee?
2. Bagaimanakah pengaruh proses rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan pada Setulus Koffee?

Menurut Suswanto (2016) rekrutmen adalah sistem menemukan, mencari, menemukan, dan memperoleh kandidat untuk bekerja pada suatu manajemen. Rekrutmen pada dasarnya adalah sistem mengidentifikasi dan memperoleh kandidat yang memenuhi syarat untuk bekerja di sebuah perusahaan. Sistem ini diawali pada saat seorang kandidat dicari dan diakhiri ketika aplikasi mereka diajukan. Hasilnya adalah sekelompok kandidat baru yang potensial untuk diseleksi.

Penentuan Dasar Rekrutmen

Apabila spesifikasi pekerjaan digunakan sebagai dasar dan panduan pemindahan, karyawan yang dipekerjakan akan sesuai dengan deskripsi pekerjaan dari posisi yang diminta oleh manajemen perusahaan.

Penentuan Sumber Rekrutmen Proses rekrutmen dapat diambil dari berbagai sumber, yaitu sumber internal dan eksternal perusahaan.

Sumber internal ialah salah satu cara, apabila digunakan untuk mengumpulkan calon dengan menggunakan orang dalam sebagai sumber, seperti kerabat, teman dekat atau keluarga karyawan yang pernah bekerja di industri perusahaan.

1. Sumber eksternal

Sumber eksternal adalah sumber eksternal, untuk tujuan menarik calon-calon potensial baru langsung dari luar perusahaan tanpa campur tangan dari dalam, maka dapat diterapkan menggunakan beberapa sistem yaitu:

a. Pengumuman atau iklan terbuka

Pengumuman Iklan terbuka atau tawaran pekerjaan juga dapat menjadi metode yang dapat dipilih perusahaan untuk mencari karyawan baru berdasarkan kebutuhan bisnis.

b. Memanfaatkan lembaga lembaga pendidikan
Perusahaan juga dapat memperoleh calon karyawan baru melalui lembaga pendidikan khusus seperti sekolah tinggi, bidang khusus saja, seperti sekolah vokasi pariwisata, sekolah khusus pelayaran, sekolah khusus ekonomi dan lain lain.

c. Perusahaan mencari tenaga kerja profesional
Perusahaan yang mencari tenaga kerja profesional hanya mengkhususkan diri pada jenis personel khusus.

Pengertian Seleksi

Menurut Hasibuan (2011), Seleksi karyawan merupakan kegiatan menyeleksi dan menentukan pelamar kerja atau penolakan sebagai karyawan suatu perusahaan. Di lain sisi Simamora (2004), Seleksi adalah sistem memilih dari sekumpulan kandidat yang lulus persyaratan seleksi pada jabatan yang dibutuhkan di perusahaan.

Kriteria Seleksi

Setiap perusahaan pasti memiliki kriteria tersendiri untuk mengidentifikasi calon potensial, kriteria yang memenuhi persyaratan akan menjadi penilaian penting di mata perusahaan. Kriteria seleksi menurut Simamora (2004) Secara umum dapat dikelompokkan menjadi beberapa kategori antara lain:

1. Latar belakang Pendidikan
2. Pengalaman dan kemampuan kerja
3. Kondisi jasmani
4. Kepribadian

Kriteria tersebut dinilai menurut jenjang pendidikan yang harus relevan dengan jabatan pekerjaan, memiliki keahlian yang sama atau dalam jangka waktu tertentu, memiliki kondisi fisik yang sesuai dengan jabatan, beban kerja dan memiliki kualifikasi yang relatif baik.

Dasar Seleksi

Dasar seleksi merupakan hal dasar untuk mulai menerima calon karyawan baru yang harus mengarah kepada dasar-dasar tertentu yang sudah mapan secara internal ataupun eksternal perusahaan atau organisasi. Menurut Hasibuan (2008) dasar-dasar tersebut antara lain :

1. Kebijakan perburuhan maupun tenaga kerja oleh pemerintah
2. Posisi atau jabatan
3. Ekonomi rasional
4. Etika sosial

Tahapan seleksi

Menurut Danang (2012), tahapan maupun langkah-langkah dalam sistem seleksi karyawan ialah sebagai berikut:

- a. Pra-masuk Jika calon datang sendiri, wawancara pendahuluan dapat dilakukan. ini membantu menjernihkan kesalahpahaman dan menghindari mencari informasi dari sumber tidak resmi.
- b. Tes penerimaan Tes penerimaan adalah berbagai alat yang digunakan untuk menilai keterampilan, pengalaman dan kepribadian pelamar untuk kemungkinan pemenuhan kriteria pekerjaan. Beberapa tes penerimaan yang paling umum digunakan adalah:
 - 1) Tes psikologi (psychological test). Tes psikologi (tes psikologi). Ada beberapa rangkaian tes yang menilai atau menguji kepribadian atau temperamen, bakat, minat, kecerdasan dan keinginan untuk berprestasi.
 - 2) Tes pengetahuan (tes pengetahuan). Formulir tes yang tujuannya adalah untuk memeriksa pengetahuan atau pengalaman pelamar. Informasi yang diuji harus sesuai dengan kinerja beban kerja.
 - 3) Kontrol kinerja. Suatu bentuk tes yang menilai kemampuan kandidat untuk melakukan tugas-tugas tertentu.
- c. Wawancara adalah diskusi formal mendalam untuk menilai apakah seorang kandidat akan diterima. Pewawancara mencari jawaban atas pertanyaan umum. Tujuan penting dari wawancara kerja adalah mengumpulkan informasi untuk membuat keputusan seleksi.
- d. Memeriksa referensi pribadi biasanya diberikan oleh keluarga pelamar sendiri atau teman dekat atau perusahaan pelamar. Ketika surat referensi ditulis, pelamar biasanya hanya menekankan hal-hal positif. Oleh karena itu referensi pribadi tidak digunakan.
- e. Pemeriksaan kesehatan (medical test) Secara umum penilaian ini memastikan bahwa pelamar menunjukkan status kesehatannya. Pemeriksaan fisik dapat dilakukan oleh dokter asing atau dokter perusahaan.
- f. Wawancara Supervisor, Manajer sering dapat menilai keterampilan teknis kandidat dan menjawab lebih spesifik pertanyaan kandidat tentang tugas tertentu. Oleh karena itu, banyak lembaga mengizinkan pengawas untuk mengeluarkan pernyataan persetujuan akhir.
- g. Keputusan perekrutan apakah manajer lini atau manajemen SDM, keputusan perekrutan menandai akhir dari proses seleksi. Dari sisi humas, calon lain yang tidak masuk daftar harus diinformasikan. Pelamar yang ditolak dapat dipertimbangkan untuk kesempatan kerja lain oleh Departemen Sumber Daya Manusia karena telah melewati berbagai tahapan proses seleksi.

Simamora (2004) menggambarkan sistem seleksi yang dibuat dan disesuaikan untuk melengkapi kekurangan staf manajemen atau organisasi. Keakuratan sistem seleksi tergantung pada sekian faktor, yaitu :

1. Sanksi dari pembuat karena salah perhitungan
2. Kebijakan perusahaan maupun ketentuan dapat mempengaruhi proses seleksi .
3. Waktu pengambilan keputusan terlalu lama.
4. Metode seleksi yang bermacam-macam biasanya diterapkan untuk melengkapi jabatan di berbagai tingkat perusahaan.
5. Sektor ekonomi di mana individu akan dipilih, apakah swasta, publik maupun nirlaba, juga bisa mempengaruhi sistem seleksi.

Kendala-Kendala Seleksi

Menurut Fahmi (2016), Ada beberapa masalah yang umum terjadi dalam kegiatan seleksi kandidat pelamar, diantaranya yaitu:

1. Formulir calon kandidat terkadang ada yang tidak asli dengan visi agar dapat masuk dalam proses administrasi.
2. Penarikan kandidat bisa terjadi bersifat nepotisme dan membuang kandidat yang seharusnya lebih layak lulus.
3. Terkadang karena tes penyaringan yang lemah, kandidat yang tidak memenuhi syarat dapat lulus tes karena mereka memiliki kemampuan untuk mengubah berbagai data pribadi.

4. Kelompok rekrutmen dan penyaringan kadang kala memiliki emosi yang tidak menentu dan tidak terkendali dengan baik, sehingga keputusan dapat diambil oleh berdasarkan kesalahan penilaian.

Seleksi atau menyaring karyawan untuk tujuan mendapatkan dan mencocokkan posisi yang tepat dari kandidat dengan deskripsi pekerjaan yang dibutuhkan, Menurut Irianto (2001:45) ada tiga tujuan diadakannya seleksi sebagai berikut :

1. Membantu manajemen membuat kepastian tentang siapa yang mempunyai karakteristik terbaik atau memenuhi persyaratan pekerjaan.
2. Memastikan bahwa kandidat pekerja disediakan dan memungkinkan seluruh organisasi untuk membuat keputusan yang tepat untuk masuk kedalam organisasi.
3. Selama proses seleksi, akan terjadi pengerucutan bidang pelamar kerja yang diperlukan, yang pada akhirnya akan mengarah pada pembuatan tawaran kerja kepada satu atau sekelompok kandidat pelamar.

Pengertian Kinerja

Menurut Keban (Sukardi, 2005: 2 2), efisiensi diartikan sebagai sejauh mana hasil dicapai, dengan kata lain hasil adalah ukuran tercapainya manajemen. Efisiensi adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam suatu tugas tertentu berdasarkan kompetensi,

pengalaman, kejujuran dan waktu. Berdasarkan penjelasan beberapa ahli dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kinerja (prestasi kerja) individu dalam melaksanakan tugas dan upaya menyeimbangkan beban kerja.

Kemudian menurut Rivai dan Basri (2005) Tujuan dari sebuah hasil kinerja yaitu:

1. Akuisisi keterampilan tugas yang baru ditugaskan.
2. Untuk meningkatkan hasil kinerja dan pelaksanaannya.
3. Keahlian dari pengetahuan baru dimana akan mendukung karyawan dalam pengambilan keputusan tugas dalam aktivitas pemecahan masalah yang kompleks.
4. Meningkatkan kemampuan atau sikap terhadap rekan kerja yang melakukan pekerjaan dengan kinerja tinggi.
5. Tujuan aktivitas peningkatan hasil kerja.
6. Peningkatan pada kualitas maupun produksi.
7. Perbaikan pada waktu dan pengiriman tepat waktu.

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wirawani (2009), ada tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau karyawan, yaitu:

1. Faktor lingkungan eksternal, yaitu kondisi ekonomi, nilai politik, nilai sosial, budaya, komunitas dan agama pesaing.

2. Faktor internal, keterampilan dan karakteristik pribadi karyawan, kreativitas, pengetahuan dan kompetensi, keterampilan, pengalaman kerja, kondisi fisik, nilai-nilai psikologis (etos kerja, disiplin kerja, tujuan kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, kerja komitmen, kepemimpinan, kepuasan kerja, dll), loyalitas).
3. Faktor lingkungan organisasi yaitu. visi organisasi, misi dan tujuan, tujuan organisasi, produk, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, imbalan, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, budaya organisasi.

Indikator kinerja

Kinerja menurut Kasmir (2016) adalah hasil usaha dan tindakan seorang pekerja selama jangka waktu tertentu (seringkali setahun). Karyawan harus menekankan profitabilitas dan kebahagiaan untuk memenuhi tujuan kinerja organisasi. Mereka juga harus meningkatkan kinerja melalui penyediaan layanan pelanggan terbaik, disiplin yang ketat, dan hasil kerja yang luar biasa dan kreatif. Berikut indikator kinerja pegawai menurut Kasmir (2016):

a. Kualitas

Penilaian kinerja dapat dilihat dengan memeriksa kualitas kerja yang diperoleh oleh suatu sistem tertentu. Hal tersebut berarti, kualitas adalah tingkat di mana suatu

sistem atau hasil yang menyelesaikan suatu kegiatan benar-benar dekat..

b. Kuantitas

Cara lain untuk menilai kinerja adalah dengan melihat jumlah yang dihasilkan oleh seseorang.

c. Jangka waktu

Profesi khusus memiliki tenggat durasi untuk membereskan pekerjaan.

d. Penekanan biaya

Cost setiap kegiatan usaha dirancang sebelum kegiatan dilaksanakan.

e. Hubungan antar karyawan

Evaluasi kinerja sering dikaitkan dengan kolaborasi dan keselarasan antara karyawan dan manajer.

METODOLOGI PENELITIAN

Ketika melihat masalah penelitian secara detail dan komprehensif, maka perlu dilakukan pendekatan terhadap masalah tersebut dengan strategi penelitian yang tepat. Penelitian kualitatif memiliki tiga jenis strategi pendekatan yaitu eksplanatori, eksploratif, dan deskriptif. Penelitian eksploratif mencoba menemukan hal-hal baru, penelitian penjelasan menjelaskan pedoman atau kriteria untuk membuktikan ide, dan penelitian deskriptif menjelaskan informasi dalam kata-kata atau pernyataan dan penjelasan. Pada titik ini, strategi terbaik berdasarkan permasalahan penelitian yang menekankan pada persoalan proses dan makna (persepsi dan partisipasi)

adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologis.

Penelitian kualitatif menggunakan data sebagai bagian dari penelitian untuk menarik kesimpulan. Selain itu penulis menggunakan pendekatan analisis teks untuk menganalisis data.

Pendekatan penelitian adalah salah satu cara atau prosedur dan proses yang dipilih untuk memperoleh data. Untuk melakukan penelitian ini, subjek penelitian adalah manajer dari Setulus Koffee, dan kandidat pekerja di Setulus Koffee. Oleh karena itu, penulis menggunakan metode kualitatif sebagai desain penelitian dalam skripsi ini.

Teknik Pengumpulan Data

Metode Observasi

Observasi adalah proses mengamati secara sistematis aktivitas manusia dan penempatan tubuh, dan aktivitas tersebut dilakukan secara terus menerus dari tempat aktivitas alam dan menghasilkan fakta-fakta. Observasi merupakan metode kompleks yang terdiri dari beberapa proses, termasuk observasi, persepsi, dan memori. (Hasanah, 2017).

Dalam hal ini peneliti mengamati secara langsung, mencatat, dan mendokumentasikan situasi dan kondisi untuk memperoleh data tentang masalah guna memperoleh solusi untuk penerapan strategi pemasaran.

Wawancara

Menurut Moleong (2010) Wawancara ialah percakapan dengan tujuan tertentu, dan pewawancara yang mengajukan pertanyaan (pewawancara) dan orang yang diwawancarai yang menjawab pertanyaan (orang yang diwawancarai) melakukan percakapan. Wawancara yang diterapkan dalam survei ini merupakan wawancara tidak terstruktur atau wawancara bebas terbimbing, yaitu wawancara dengan panduan pertanyaan yang memuat pertanyaan-pertanyaan yang membutuhkan jawaban yang umum.

Dokumentasi

Dokumentasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data variabel yang berupa informasi-informasi penting, transkrip penilain, buku, situs online strategi promosi mobile banking dan sebagainya (Suharsimi Arikunto, 2006). Sistem ini digunakan untuk memperoleh informasi yang tidak ditemukan dalam data tertulis atau wawancara.

Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis lapangan model Miles dan Huberman. Model Miles dan Huberman adalah analisis data yang digunakan pada saat pengumpulan data dan dalam jangka waktu tertentu setelah pengumpulan data selesai. Pada saat wawancara, peneliti menganalisa pendapat responden. Setelah analisis, jika tanggapan

responden tampaknya tidak memadai, peneliti menahan data yang dianggap dapat diandalkan dan melanjutkan pertanyaan lagi sampai tahap tertentu.

Penarikan kesimpulan (Inferensi) adalah salah satu langkah dalam aktivitas konfigurasi yang lengkap. Setelah pengumpulan data selesai, dapat memvalidasi dan menarik kesimpulan akhir, untuk mendukungnya pada tahap pengumpulan data selanjutnya.

Uji Keabsahan Data

Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan uji kredibilitas, transferabilitas, kebergantungan dan kepastian (Sugiyono, 2006).

Kredibilitas

Uji kredibilitas data survei diperiksa dengan memperpanjang periode pengamatan dengan melakukan wawancara dengan sumber-sumber baru. Ekstensi ini membuat sumber lebih terbuka dan data yang diambil lebih lengkap. Data yang diperoleh terbukti reliabel jika tidak ada perbedaan dari pengamatan pertama.

Selain itu, mendokumentasikannya dalam bentuk video dan meninjaunya kembali akan meningkatkan akurasi survei. Peneliti mencari referensi sebelumnya dan membandingkannya dengan hasil penelitian

yang diterimanya untuk meningkatkan kualitas hasil penelitiannya.

Peneliti juga melakukan triangulasi sumber. Dengan demikian dalam penelitian ini triangulasi Teknik dilakukan sebagai berikut:

1) Triangulasi Teknik

Teknik triangulasi dilakukan dengan meninjau data dari berbagai sumber berupa video wawancara dan dokumen fotografi untuk memverifikasi keaslian data.

2) Transferabilitas

Nilai transfer dapat dipertimbangkan bahkan ketika temuan dari Setulus Koffee dapat diterapkan pada situasi yang berbeda dari kepentingan yang berbeda dalam situasi sosial yang berbeda.

3) Penarikan kesimpulan dan verifikasi

Pengujian ini dilakukan dengan mengaudit seluruh proses investigasi. Oleh auditor independen atau supervisor yang meninjau semua kegiatan peneliti dalam melakukan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Hal yang mendasari Setulus Koffee merekrut karyawan baru adalah untuk memperlancar jalannya operasional cafe, karena setelah masa pandemi berlalu mulai ramai pengunjung terutama dari kalangan mahasiswa, yang kembali pembelajaran tatap muka sehingga diperlukan karyawan baru.

Metode Perekrutan Dan Sumber Karyawan

Metode terbuka merupakan pencarian calon pelamar dengan menggunakan media diluar internal Setulus Koffee. Online posting job merupakan salah satu metode terkini yang paling sering digunakan perusahaan untuk memperoleh karyawan baru. Pemasangan iklan (Job Abvertisments) disosial media instagram merupakan pilihan utama yang dipilih dibandingkan dengan sosial media lainnya seperti facebook maupun link-id untuk mencari sumber karyawan. Pemasangan iklan lowongan tidak semata-mata hanya di publish atau dilakukan pada akun instagram milik Setulus Koffee saja tetapi akun sosial media instagram lain @barista.jobsolo untuk memosting iklan lowongan tersebut. @Baristajob.solo adalah akun khusus instagram penyedia jasa pengiklanan lowongan pekerjaan khusus barista, Iklan lowongan itu sendiri berisikan informasi yang sederhana sehingga memudahkan calon pelamar untuk memahaminya, seperti jenis posisi yang dibutuhkan, kriteria jenis kelamin batas usia, alamat email dan informasi penting lainnya. Calon pelamar diminta untuk mengirimkan surat lamaran pekerjaanya cukup melaui email saja tanpa harus datang secara langsung ke Setulus Koffee. Pemilihan metode terbuka melaui job advertisments merupakan pemilihan yang dirasa sudah cukup baik oleh manager Setulus Koffee untuk melakukan proses perekrutan.

Metode seleksi karyawan

Seleksi yang dilakukan oleh manajer Setulus Koffee berlangsung setelah email kandidat pelamar yang diterima sudah cukup banyak dalam rentan waktu 1 hingga 7 hari, membuka satu per satu email tersebut dan mengevaluasi kandidat terlebih dahulu berdasarkan pengalaman mereka dan penilaian lainnya.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kandidat pelamar yang terlalu banyak cenderung untuk dihindari dengan asumsi kandidat yang berpengalaman dan terlalu senior cenderung akan sudah diatur dan terkadang masih membawa SOP (standard oprasional procedure) di tempat kerjanya terdahulu ke Setulus Koffee dan akan mengesampingkan SOP Setulus Koffee, penilain ini berdasarkan pengalaman dari Bapak Rusyanto sendiri. Tetapi dalam proses seleksi ini tidak menutup kemungkinan untuk menerima kandidat yang bersifat fresh graduate dengan sebuah penilain penting yaitu mau mengikuti SOP yang berlaku dan mudah untuk di arahkan.

Pendidikan

Pendidikan merupakan salah satu penilaian yang perlu di perhatikan saat melakukan proses seleksi, bagi manajer Setulus Koffee latar pendidikan yang paling diharapkan adalah kandidat pelamar dengan latar belakang

pendidikan perhotelan, dengan harapan kandidat yang memiliki background pendidikan Hospitality akan lebih memahami mengenai situasi dan operasi dari Setulus Koffee hal tersebut dikarenakan coffee shop merupakan bagian dari hospitality. Individu berlatar belakang pendidikan hospitality pasti sudah dibekali untuk melakukan pelayanan terbaik kepada tamu berbeda dengan kandidat senior tetapi tidak bependidikan hospitality.

Referensi

Referensi ialah salah satu media informasi yang bisa didapat manajer Setulus Koffee untuk menilai kualitas kerja kandidat pelamar pada tempat kandidat tersebut bekerja sebelumnya. Manajer setulus Koffee akan mencoba menghubungi dan berkomunikasi kepada pihak cafe atau restaurant untuk memvalidasi kebenaran bahwa kandidat tersebut pernah bekerja dan berkelakuan baik selama bekerja pada tempat tersebut. Tetapi tidak menutup kemungkinan bagi manajer Setulus Koffee untuk tidak mengecek referensi, hal tersebut dikarenakan keterbatasan akses dan masih minimnya komunitas coffee shop yang saling berhubungan.

Kemampuan Berbahasa Asing

Kemampuan berbahasa asing terutama berbahasa inggris merupakan suatu nilai lebih bagi kandidat pelamar di mata manajer Setulus Koffee. Tetapi tidak menjadi penilaian utama

untuk para kandidat, penilaian yang terpenting adalah kemampuan berkomunikasi harus bersifat supel dan bisa mengerti apa yang diinginkan oleh customer ketika sedang berkomunikasi.

Penilaian kesehatan kandidat pelamar pada Setulus Koffee tidak melewati test yang begitu rumit, kesehatan jasmani dan rohani yang terlihat baik sudah cukup bagi manajer Setulus Koffee.

Penilaian terpentingnya adalah sudah melakukan vaksinasi selama 3 kali, mengingat virus Covid 2019 belum musnah sepenuhnya dan masih ada sampai saat ini. Vaksinasi 3 kali merupakan syarat mutlak yang tidak boleh di negosiasi demi kesehatan management Setulus Koffee.

Tes wawancara akan menjadi penilaian oleh manajer Setulus Koffee adalah ketepatan waktu ketika kandidat pelamar datang ke Setulus Koffee untuk di wawancarai. Pada tes ini perekrut lebih mengutamakan melihat kualitas komunikasi dari kandidat pelamar, dan mengesampingkan kondisi fisik dari kandidat, perekrut berpendapat bahwa keadaan fisik yang cantik itu penting tapi tidak selamanya penting yang lebih utama adalah attitude dari kandidat saat dalam proses wawancara.

Penilaian kinerja karyawan pada setulus Koffee akan dilakukan dan di pimpin secara langsung oleh perekrut setiap akhir bulan, ada beberapa indikator yang penting yang akan menjadi penilaian indikator meliputi kualitas, kuantitas, jangka waktu, penekanan biaya, dan

hubungan antar karyawan. Indikator ini di rasa cukup penting untuk di perhatikan menurut manajer yang merekrut kandidat karyawan pada Setulus Koffee.

Penekanan biaya berhubungan dengan proses produksi pembuatan minuman, penilaian ini dikaitkan dengan seberapa sering karyawan mengalami kesalahan pada saat membuat minuman dan seberapa banyak bahan-bahan yang sering terbuang percuma, karena hal tersebut mempengaruhi efisiensi cost.

Hubungan antar karyawan yang berada di Setulus Koffee terlihat memiliki kecocokan, hubungan harmonis tanpa pernah ada perselisihan ketika sedang bekerja, terlihat saling melengkapi kekurangan individu masing masing ketika sedang bekerja.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Setulus Koffee dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Metode perekrutan terbuka merupakan metode yang dipilih manajemen Setulus Koffee untuk memperoleh calon kandidat karyawan baru, dengan menggunakan sosial media instagram, seperti @baristajob.solo,
2. Proses rekrutmen dan seleksi sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Setulus Koffee. Pemilihan kandidat yang tepat akan menjadi poin penting bagi perekrut untuk menghasilkan kinerja yang

baik, penilaian tersebut mengutamakan penilaian sikap dan attitude dibandingkan dengan latar belakang pengalaman kerja kandidat.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cardoso Gomes, M.Si, Dr. Faustino, 2003, *Sumber daya manusia*, 1-2.
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Hasanah, H. 2017. *Teknik-Teknik Observasi (sebuah alternatif pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)*. At-Taqqadum(1). 21.
- Handoko T. Hani, 2008, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Penerbit : BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P, 2004, *Dasar-Dasar Perbankan*, Cetakan ketiga, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlyana, Elly, 2012, *Fenomena Coffee Shop Sebagai Gejala Gaya Hidup Baru Kaum Muda*.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat (PT. Salemba Emban Patria),
- Meldona, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integrative*, Uin-Msalang Pres, Anggota Ikapi, 2009, h. 133.
- Moleong, L. J. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan keempat, Penerbit : Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Pio, 2015; Heryati, 2018; Adipati, 2018; Handayani, 2018; Juniarti, dkk., 2018; DP, 2020).
- Rivai, Veithzal dan Basri. (2005). *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rianto, Jusuf. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Insan Cendikia.
- S.P Hasibuan, Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2008, 10
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukardi. 2005. *Akuntansi Manajemen*. Semarang : UPT UNNES Press
- Simamora, Henry, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi ketiga, cetakan pertama, Penerbit : YKPN, Yogyakarta.