

Kegiatan Perancangan Rekrutmen dan Seleksi Karyawan pada CV. Bonana Coffee di Kota Batam

Yessa Natasha¹, Dhita Hafizha Asri²

^{1,2} Universitas Internasional Batam, Indonesia

Corresponding Author

Nama Penulis: Yessa Natasha

E-mail: 2141148.Yessa@uib.edu

Abstrak

Kegiatan pengabdian ini berfokus pada peningkatan proses rekrutmen di CV. Bonana Coffee, sebuah toko kopi terkemuka di Batam. CV. Bonana Coffee telah mengalami tantangan dalam mempertahankan tenaga kerja yang stabil dan efisien karena ketidakkonsistenan dalam proses rekrutmen. Tingkat pergantian atau Turnover yang tinggi dan ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan dan kualifikasi karyawan telah mendorong motivasi dalam pembuatan laporan ini. Program ini dirancang dengan maksud untuk memperbaiki prosedur perekrutan yang dijalankan pada CV. Bonana Coffee. Metodologi yang digunakan meliputi pengumpulan data primer melalui wawancara, observasi dan dokumentasi. Program ini bertujuan untuk menganalisis proses rekrutmen yang ada di CV. Bonana Coffee dan untuk mengembangkan strategi rekrutmen yang lebih efektif dan efisien.

Kata kunci - Efektif, Efisien, Karyawan, Rekrutmen, Turnover

Abstract

This service activity focuses on improving the recruitment process at CV. Bonana Coffee, a leading Coffee shop in Batam. CV. Bonana Coffee has experienced challenges in maintaining a stable and efficient workforce due to inconsistencies in the recruitment process. The high turnover rate and mismatch between job requirements and employee qualifications have driven the motivation in creating this report. This program was designed with the intention of improving the recruitment procedures carried out on CV. Bonana Coffee. The methodology used includes primary data collection through interviews, observation and documentation. This program aims to analyze the recruitment process at CV. Bonana Coffee and to develop more effective and efficient recruitment

Keywords - Effective, Efficient, Employees, Recruitment, Turnover

PENDAHULUAN

CV. Bonana Coffee merupakan toko kopi yang berlokasi di Kota Batam yang menyediakan berbagai kebutuhan yang berkaitan dengan kopi. Toko ini didirikan oleh Sampe Siburian pada tahun 2000 yang berlokasi di Jl. Raja Ali Haji Komp. Batam Sentosa, Blok B No. 4 Nagoya Kampung Seraya, Batu Ampar, Kota Batam. Bonana awalnya hanya memulai dengan menyediakan kopi biji dan bubuk kepada pelanggan dengan skala yang sangat kecil dengan jumlah karyawan yang sangat minim dengan jumlah 12 orang, yaitu meliputi seorang direktur, dua *Accounting*, kemudian ada satu *Front Officer*, dua orang *Admin*, dan enam orang *Sales* yang akan melakukan promosi keluar lapangan.

Saat ini, Bonana Coffee telah menghadirkan berbagai konsep dan gaya sajian masing-masing. Produk utama CV. Bonana Coffee meliputi kopi biji, kopi bubuk, mesin kopi, perlengkapan untuk barista, saus, sirup perasa, bubuk minuman, konsentrat jus dan lainnya. Lebih dari itu, Bonana Coffee menjadi mitra terpercaya bagi hotel, restoran, dan kafe di Batam, dengan menyediakan solusi lengkap untuk kebutuhan kopi dan minuman berkualitas dengan layanan yang prima. Bonana Coffee berkomitmen untuk terus menghadirkan kopi berkualitas tinggi dan menjadi satu solusi terpadu untuk usaha-usaha yang menggunakan kopi mereka. Oleh karena itu CV. Bonana Coffee berharap agar dapat memperbaiki sumber daya manusia dalam perusahaan agar dapat mencapai kinerja yang lebih bagus dan berkualitas terhadap perusahaan.

Pokok permasalahan yang dapat ditemukan merupakan kurangnya efektivitas dalam melakukan perekrutan karyawan di CV. Bonana Coffee, karyawan yang direkrut dan karyawan yang mengundurkan diri terjadi seakan waktu. Tujuan dari kegiatan pengabdian ini ialah untuk meningkatkan efektivitas dan kualitas dalam merekrut tenaga kerja dengan menganalisa proses perekrutan dan prosedur yang ditetapkan CV. Bonana Coffee. Manfaat yang didapat berupa peningkatan keefektifitas saat melakukan prosedur perekrutan dan meningkatkan kualitas kinerja dari proses seleksi yang berkala, sehingga mitra dapat dengan cepat menemukan masalah yang berasal dari menurunnya kinerja karyawan. Sehingga bagi tim manajemen dari CV. Bonana Coffee juga dapat melatih berbagai cara dalam mempromosikan posisi yang diberikan dan juga melatih dalam mengambil keputusan yang baik agar rekrutmen yang dilakukan dapat berjalan dengan efektif dalam jangka waktu lama.

METODE

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada pengabdian ini berupa data primer yang diolah oleh penulis berdasarkan sumber dari pemilik mitra untuk memperoleh informasi dengan perusahaan melalui 3 teknik yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi.

A. Wawancara

Teknik yang biasa digunakan adalah melalui wawancara. Pada umumnya, wawancara melibatkan dua atau lebih orang yang berupa narasumber satu orang dan sumber satu atau bahkan lebih dari satu orang (Hansen, 2020). Penulis dapat berinteraksi langsung dengan sumber atau mitra untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam yang dapat memenuhi laporan pengabdian ini.

Tabel 1.
Daftar Pertanyaan Wawancara

No	Pertanyaan
1	Apakah ada masalah pada perekrutan CV. Bonana Coffee?
2	Bagaimana kondisi kinerja pada CV. Bonana Coffee?
3	Berapa jumlah karyawan CV. Bonana Coffee?
4	Apakah ada sistem penilaian tahunan pada karyawan CV. Bonana Coffee?
5	Bagaimana sistem atau prosedur yang dilakukan saat merekrut karyawan di CV. Bonana Coffee?

B. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan secara pengamatan, pengumpulan informasi kemudian melibatkan objek laporan yang bersangkutan serta mendalaminya sehingga menghasilkan data laporan (Hasanah, n.d.). Teknik observasi yang dilakukan penulis terhadap CV. Bonana Coffee selama beberapa pertemuan langsung, dapat dilihat bahwa CV. Bonana Coffee tidak melakukan pengamatan yang terlalu spesifik terhadap calon karyawan terhadap keterampilan yang diperlukan dan sesuai dengan kualifikasi yang diberikan sehingga CV. Bonana Coffee memerlukan pengamatan dan penilaian yang lebih dalam terhadap calon karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan kesesuaian kualifikasi kerja.

C. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan secara langsung kemudian dikumpulkan dan disimpan berupa dokumen-dokumen saat melakukan analisa (Ratri Ayumsari, 2022). Teknik dokumentasi ini dapat berupa laporan atau dokumen yang berisi informasi, gambar, tabel serta nilai-nilai yang dibutuhkan oleh penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

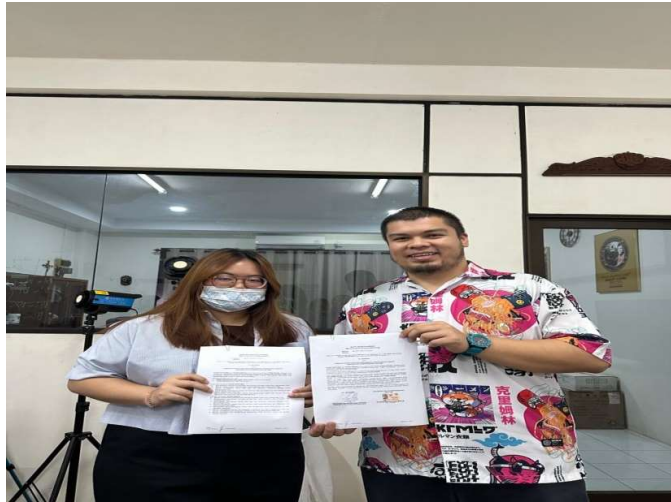
Pada dasarnya, CV. Bonana Coffee tidak menyediakan alur atau prosedur yang jelas dan secara tertulis untuk proses merekrut karyawan. Proses perekrutan karyawan hanya mencari karyawan untuk mengisi posisi kosong yang tersedia. Berdasarkan informasi yang diberikan oleh CV. Bonana Coffee, proses rekrutmen yang dilakukan berupa menentukan posisi yang akan ditempati, melakukan postingan lowongan kerja di media sosial, kemudian melakukan proses *interview* dan kemudian menerima atau tidak.

Berdasarkan informasi ini, dapat dilihat bahwa CV. Bonana Coffee tidak menerapkan proses rekrutmen yang terlalu formal dan sesuai dengan proses rekrutmen pada umumnya. Oleh karena itu, penulis melakukan wawancara dan observasi lebih lanjut mengenai CV. Bonana Coffee mengenai masalah rekrutmen tersebut. Tujuan dari wawancara dan observasi ini agar dapat memahami kondisi asli dalam masalah rekrutmen pada CV. Bonana Coffee kemudian penulis akan merancang sebuah prosedur atau alur dalam melakukan rekrutmen serta penilaian terhadap calon karyawan. Dengan prosedur atau alur yang dibuatkan oleh penulis dapat diharapkan akan dapat memperbaharui sistem rekrutmen dan mengatasi permasalahan terhadap CV. Bonana Coffee, kemudian dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menurunkan tingkat *turnover* pada CV. Bonana Coffee.



Gambar 1.

Wawancara dengan Director of Business Development CV. Bonana Coffee.



Gambar 2.

Foto Bersama Director of Business Development CV. Bonana Coffee.

Berdasarkan permasalahan yang ditemukan di CV. Bonana Coffee maka dapat dirancang sebuah prosedur untuk melakukan rekrutmen sebagai berikut :

1. Proses menentukan posisi dan *Job Description* serta permintaan persetujuan kepada HR Departement.

Proses ini dapat dilakukan jika posisi dan *job description* sudah ditentukan kemudian meminta persetujuan kepada HR Departemen yang bersangkutan agar dapat dibuatkan lowongan kerja yang sesuai.

2. Proses pembuatan lowongan kerja untuk diposting di media sosial

Proses ini harus dilakukan dan dibahas bersama dengan departemen yang bersangkutan agar dapat dibuatkan lowongan yang menarik perhatian calon karyawan serta persetujuan dari atasan. berikut merupakan contoh perancangan lowongan kerja :



Gambar 3.

Contoh Lowongan Kerja

3. Melakukan seleksi lamaran kepada calon karyawan
Setelah postingan tersebar, maka akan ada calon karyawan yang melamar maka akan dilakukan seleksi terhadap lamaran yang masuk. Berdasarkan data yang diberikan seperti CV, Ijazah, KTP, dan *background checking*.
4. Proses pemanggilan untuk Wawancara
Setelah melakukan seleksi dan *background checking* terhadap calon karyawan yang melamar, maka akan dilakukan proses pemanggilan untuk melakukan ujian tertulis dan wawancara melalui telepon, email maupun *whatsapp*
5. Proses melakukan ujian tertulis dan wawancara
Melalui proses ini, dapat dilakukan ujian tertulis berupa teori yang sesuai dengan posisi yang dicari serta tes psikologi terhadap kesehatan mental calon karyawan, setelah itu akan dilakukan wawancara selanjutnya untuk mengenal lebih dalam serta membahas *job description*, gaji, tunjangan dan sebagainya.

CV. BONANA COFFEE FORM REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN																							
Data Diri Nama Lengkap : _____ Tempat, Tanggal Lahir : _____ Pendidikan : _____ Status (*) : K / TK Jenis Kelamin (*) : L / P Kewarganegaraan (*) : WNI / WNA (_____) Golongan Darah : _____ Alamat Sekarang : _____ Nomor Telepon : _____ Email : _____																							
Data Keluarga <table border="1"><thead><tr><th>Hubungan</th><th>Nama</th><th>No Telepon</th><th>Pekerjaan</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>				Hubungan	Nama	No Telepon	Pekerjaan																
Hubungan	Nama	No Telepon	Pekerjaan																				
Pendidikan Formal <table border="1"><thead><tr><th>Jenjang</th><th>Nama Institusi</th><th>Tahun Masuk</th><th>Tahun Keluar</th><th>Jurusan</th></tr></thead><tbody><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></tbody></table>				Jenjang	Nama Institusi	Tahun Masuk	Tahun Keluar	Jurusan															
Jenjang	Nama Institusi	Tahun Masuk	Tahun Keluar	Jurusan																			
(*) P/BH. Salah Satu																							

Riwayat Pekerjaan				
No.	Nama Perusahaan	Tahun Masuk	Tahun Keluar	Bidang

Pengalaman Organisasi / Seminar				
No.	Nama Organisasi	Periode	Jabatan	Aktif / Tidak

1. Tuliskan Vini dan Misi Pribadi anda !

2. Tuliskan alasan kenapa anda tertarik melamar disini ?

3. Apa saja kontribusi yang akan diberikan pada perusahaan ?

4. Apa saja yang anda ketahui mengenai perusahaan kami ?

5. Tuliskan target anda jika bekerja dalam suatu perusahaan !

6. Apakah anda bersedia bekerja di luar jam kerja jika diperlukan? Ya / Tidak (*)
7. Jika anda bergabung dengan kami, berapa gaji yang diharapkan ?
8. Kapan anda dapat bergabung dalam perusahaan kami ?

(*) P/BH. Salah Satu

Tuliskan nama beserta informasi orang yang akan dihubungi ketika dalam keadaan darurat				
No.	Nama	Status / Hubungan	Nomor Telepon	Whatsapp

Saya menyatakan semua data di atas semua saya isi dengan sebenar-benarnya.

Batas : _____
Honor Saya : _____

Gambar 4.
Form Rekrutmen dan seleksi

6. Proses pembahasan mengenai hasil ujian tertulis dan wawancara
Proses pembahasan bersama atasan mengenai hasil ini dapat melibatkan beberapa orang agar dapat menilai jelas mengenai keahlian yang dibutuhkan untuk mengisi posisi tersebut.
7. Pemberitahuan mengenai *final* pembahasan bagi calon karyawan
Pemberitahuan kepada calon karyawan mengenai hasil *final* sehingga calon karyawan tersebut diterima atau tidak melalui telepon, email maupun *whatsapp*.
8. Penempatan posisi karyawan
Setelah hasil *final* diberitahukan maka akan dilakukan penempatan posisi karyawan pada kantor serta menyiapkan segala kebutuhan untuk menerima sebuah calon karyawan baru.
9. Penilaian terhadap karyawan baru
Setelah melakukan penempatan posisi karyawan, maka karyawan akan melakukan *training* selama 3 bulan, maka setelah 3 bulan akan dilakukan penilaian terhadap karyawan tersebut apakah karyawan tersebut cocok untuk melanjutkan posisi tersebut. Penilaian akan dilakukan *supervisor* atau departemen yang bersangkutan.

CV. BONANA COFFEE
FORM PENILAIAN KARYAWAN BARU

Nama Lengkap : _____ Jenis Kelamin : L / P
 Tempat, Tanggal Lahir : _____ No. Sidik : _____
 Posisi : _____ Periode : _____

Berikut hasil penilaian kinerja karyawan baru sebagai berikut :

Penilaian Karyawan							
No	Aspek Penilaian	1	2	3	4	5	Keterangan
1	Disiplin						
2	Komunikasi						
3	Tanggung Jawab						
4	Penyesuaian Diri						
5	Kerja Sama						
6	Kelancaran						
7	Kualitas Kerja						
8	Kepemimpinan						
9	Pengambilan Keputusan						
10	Pemecahan Masalah						

Keterangan: (1. Sangat Buruk, 2. Buruk, 3. Cukup, 4. Baik, 5. Sangat Baik)

Catatan Absensi :

1. Jumlah Absensi : _____

- Alpha : _____ Hari

- Izin : _____ Hari

- Sakit : _____ Hari

2. Keterlambatan : _____ Hari

(Sertakan alasan di kolom catatan tambahan)

Catatan Tambahan

.....

.....

.....

Hormat Saya

Supervisor

Gambar 5.
Contoh Form Penilaian Karyawan Baru

Hasil observasi oleh penulis terhadap pelaksanaan prosedur rekrutmen dan penilaian yang baru ini berjalan dengan baik dan lancar. Setelah diterapkan prosedur rekrutmen tersebut, karyawan yang dilamar oleh CV. Bonana Coffee lebih sesuai dengan posisi yang dibutuhkan serta dapat memenuhi kriteria yang dicari oleh CV. Bonana Coffee. Penilaian yang dilakukan terhadap setiap karyawan di CV. Bonana Coffee juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan menemukan talenta karyawan yang lebih unggul. Oleh karena itu, prosedur rekrutmen dan penilaian terhadap karyawan memiliki kontribusi terhadap CV. Bonana Coffee dalam menentukan karyawan dan menemukan talenta pada karyawan tersebut.

KESIMPULAN

CV. Bonana Coffee menghadapi tantangan dalam proses rekrutmennya, yang menyebabkan tingginya *turnover* dan ketidaksesuaian antara persyaratan pekerjaan dan kualifikasi karyawan. Untuk mengatasi masalah ini, maka dirancang kegiatan pengabdian masyarakat untuk mengembangkan prosedur perekrutan baru yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kegiatan ini melibatkan pelaksanaan wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Diketahui bahwa proses rekrutmen yang ada bersifat informal dan tidak memiliki pendekatan terstruktur. Secara keseluruhan, kegiatan ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja CV. Bonana Coffee dan berkontribusi terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Perusahaan diharapkan dapat menghitung penurunan *turnover* atau peningkatan kepuasan karyawan. Apabila terdapat aspek inovatif atau solusi yang diusulkan, maka dapat ditambahkan ke dalam prosedur agar masalah tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan membantu melancarkan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, W., & Perdana, I. (2014). Perancangan Sistem informasi rekrutmen dan seleksi karyawan berbasis web di PT. Qwords Company International. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(3), 247-258.
- Hansen, S. (2020). Investigasi Teknik Wawancara dalam Penelitian Kualitatif Manajemen Konstruksi. *Jurnal Teknik Sipil*, 27(3), 283. <https://doi.org/10.5614/jts.2020.27.3.10>
- Hasanah, H. (n.d.). *TEKNIK-TEKNIK OBSERVASI (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial)*.
- Ratri Ayumsari. (2022). Peran Dokumentasi Informasi Terhadap Keberlangsungan Kegiatan Organisasi Mahasiswa. *Jurnal Ilmu Perpustakaan Dan Informasi*, 6(1).
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumber Aksara Mas. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66.