



Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kala Senja Karawang

Gina Fauziah¹✉, Anggi Pasca Arnu²

¹ S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

² S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang

ABSTRACT

Its operational activities at coffee shops at dusk karawang, got a little obstacles, especially related to the performance of employees who experienced a slight decrease. The decrease in employees' work is not due to inadequate company facilities but rather because it is caused by the condition of employees who are less eager in carrying out their work. To overcome all these obstacles, it is necessary to plan human resources for recruitment and selection of prospective employees in the future. Coffee shop at dusk Karawang, is one of the coffee industry that is much in demand by young people around the karawang area. Planning human resources in coffee shops at dusk by planning employees in accordance with the needs of employees in coffee shops are also educated differently, the development of the times, the education needed for human resources is also higher. Human resource planning is the basis for the preparation of work programs for work units that handle human resources in the organization. One aspect of the work program is the procurement of manpower that is useful to strengthen the existing workforce in order to improve the organization's ability to achieve its goals and objectives. The recruitment and selection process is expected to gather an adequate number of applicants. Storage of job information for coffee shops at dusk karawang whose workforce is relatively small then internal sources are not an alternative, but a source from outside the company..

Keywords:

Human Resource Planing, Recruitmen, Selection

✉ Corresponding author :

Email Address : 1810631020237@student.unsika.ac.id

Received 12, Agustus 2021, **Accepted** 15, December 2021, **Published** 24, February 2022

1. Introduction

Proses rekrutmen dan seleksi yang benar merupakan fungsi manajemen yang paling penting dalam organisasi. Tidak ada fungsi lain yang melebihi pentingnya proses ini. Alasan utama adalah manusia, sebagai salah satu sumber daya dalam organisasi, merupakan subjek yang berkuasa atas sumber daya yang lain. Sumber daya lain (uang, mesin, material, metode, informasi dan lainlain) menjadi objek, baik buruknya penggunaan sumber daya lain sangat tergantung dari manusia yang mengelolanya. Jadi tugas utama dan paling pertama dari manajemen adalah memastikan bahwa orang yang masuk ke dalam organisasi adalah orang yang tepat.

Namun kerap kali dalam organisasi proses ini tidak mendapatkan perhatian penuh, dilakukan secara seadanya saja, tidak ada pelatihan khusus bagi para supervisor manajer tentang bagaimana melakukan rekrutmen dan seleksi. Hasil akhirnya, keputusan yang dibuat salah memilih orang yang seharusnya ditolak dan menolak orang yang seharusnya diterima. Kesalahan ini dapat berakibat fatal bagi organisasi.

Dalam perencanaan sumber daya manusia yang utama adalah langkah- langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa bagi organisasi tersedianya tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat. Tepat kesemuanya dalam rangka pencapain tujuan dan sasaran yang telah dan akan ditetapkan.(Fachryadin,2013)

Salah satu modal dasar yang sangat penting untuk mencapai tujuan maka efisiensi dan efektivitas sumber daya manusia sangat berperan penting terutama memiliki kualitas yang tinggi dan produktif dengan sumber daya yang berkualitas diharapkan biaya operasional perusahaan dapat ditekan semaksimal mungkin dan dengan teknologi yang memadai diharapkan barang dan jasa yang dihasilkan akan dapat ditingkatkan. Dalam kegiatan operasionalnya kedai kopi kala senja Karawang mendapat sedikit kendala terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang sedikit mengalami penurunan.

Penurunan kerja karyawan bukan karena disebabkan oleh fasilitas perusahaan yang tidak memadai tetapi lebih karena disebabkan oleh kondisi karyawan yang kurang bersemangat dalam menjalankan pekerjaannya, disamping itu juga adalah faktor minat menjalankan pekerjaan, kemampuan, kemauan yang cenderung dikarenakan para karyawan ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan keahlian mereka dan keahlian yang bersifat autodidak tidak didasari dengan latar belakang pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan yang diberikan serta disinyalir bahwa para karyawan yang bekerja pada perusahaan bukan berasal dari hasil seleksi atau tidak berdasarkan atas prosedur penarikan tenaga kerja.

Untuk mengatasi semua kendala tersebut maka diperlukan adanya perencanaan sumber daya manusia terhadap rekrutmen dan seleksi terhadap para calon karyawan yang akan datang. Demi untuk mencapai tujuan perusahaan agar lebih optimal maka hendaknya penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan proses awal yang sangat penting yaitu dengan melalui proses rekrutmen dan seleksi terhadap para calon karyawan, karena karyawan merupakan kunci keberhasilan terhadap tersedianya sumber daya manusia yang berkualitas yang didasari dengan jalur rekrutmen dan seleksi yang optimal demi mendapatkan hasil yang optimal pula. Dari uraian diatas penulis mengambil judul “Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kala Senja Karawang”

2. Method, Data, and Analysis

Riset ini muncul dengan pendekatan penelitian bersifat kualitatif dengan mengobservasi kegiatan yang berkaitan dengan perencanaan Sumber Daya Manusia dan kinerja karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan yang dilakukan pada salah satu sebuah kedai kopi di karawang yaitu kedai kopi kala senja Karawang, yang berada di Sinarbaya Karawang Jawa Barat. Dalam penelitian ini memfokuskan dari hasil kinerja karyawan yang disesuaikan dengan perencanaan SDM pada awalnya. Oleh karena itu, teknik yang diambil pada penelitian ini adalah melalui jalur observasi, wawancara serta dokumentasi dan analisa mendalam terkait permasalahan yang ada pada perencanaan SDM dan kompetensi karyawan.

Dalam mengolah data, peneliti meninjau secara langsung tentang skala perencanaan SDM yang digunakan oleh kedai kopi. Kemudian setelah meninjau data, melakukan wawancara yang telah dirancang berdasarkan teori disandingkan dengan realita dalam pengelolaan/manajemen SDM yang ada. Data yang ada tentu perlu ditinjau ulang dengan memfokuskan permasalahan yang ada sehingga dapat muncul sebuah solusi dan manfaat dari adanya perencanaan SDM yang baik serta perekrutan karyawan yang berdasarkan kompetensi guna mengoptimalkan kinerja karyawan (C. Fogarassy, K. Szabo, and J. Poor ;2017).

3. Result and Discussion

Proses pengadaan sumber daya manusia pada suatu perusahaan pada dasarnya tidak hanya tergantung pada proses rekrutmen dan seleksi saja manun mencakup dalam kegiatan yang lain sebelumnya seperti analisis jabatan perencanaan sumber daya manusia. Jika Kedai Kopi Kala Senja Karawang, dapat merekrut dan menyeleksi pelamar yang bisa menunjukkan kinerja yang baik maka produktivitas perusahaan akan meningkat untuk menjalankan proses rekrutmen dan seleksi yang akan meningkatkan produktivitas, maka perusahaan harus menggunakan sumber daya yang tersedia di perusahaan dengan sebaik- baiknya.

Perusahaan juga harus memperhatikan keseluruhan biaya rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan. Disamping itu perusahaan juga harus memperhitungkan manfaat yang dapat diperoleh dari proses rekrutmen dan seleksi yang dilaksanakan terhadap perkembangan perusahaan dimasa yang akan datang terhadap kelangsungan hidup perusahaan tersebut. Sumber daya manusia yang berpandangan kedepan melalui estimasi kebutuhan sumber daya manusia dengan mempertimbangkan antara lain pasokan sumber daya manusia yang tersedia merupakan keluaran dari proses perencanaan sumberdaya manusia.

Selanjutnya dari proses rekrutmen diharapkan dapat menghimpun jumlah pelamar yang memadai untuk memasuki tahapan yang lebih lanjut yaitu proses seleksi dimana para calon pelamar dipilih lagi melalui beberapa proses untuk dapat menduduki

dilaksanakan. Dari pelaksanaan yang berlaku pada Kopi Kala Senja, cara rekrutmen dan seleksi yang umum dilakukan dalam proses tenaga kerja tidak tetap syarat-syarat atau kriteria yang dipertimbangkan dalam proses rekrutmen dan seleksi tergantung pada cepat atau tidaknya tenaga kerja yang akan direkrut oleh perusahaan, baru dilakukan seleksi dalam perusahaan yang menggunakan tenaga kerja tidak tetap. Proses rekrutmen dan seleksi dilakukan pada saat tenaga kerja dibutuhkan maka pada saat itulah tenaga kerja diperlukan ditekankan hanya didasari oleh :

- 1) Kemampuan fisik
- 2) Kemampuan pelaksanaan penampilan kerja dan pelaksanaan

Persyaratan yang sesuai dengan kriteria merupakan persyaratan minimal yang nampak cenderung berorientasi pada sasaran hasil kerja. Bila waktu rekrutmen dan seleksi panjang dan kebutuhan tenaga kerja tidak mendesak kriteria yang dipertimbangkan nampaknya lebih diperketat untuk tenaga kerja pelaksana dengan menambah kriteria yang lain seperti :

- 1) Pendidikan yang memadai.
- 2) Mempunyai kepribadian yang positif dalam pelaksanaan kerja.
- 3) Mempunyai latar belakang kerja yang tidak merugikan perusahaan.

Pada dasarnya terciptanya kriteria yang diperlukan terhadap calon pelamar sangat tergantung pada efektivitas cara pelaksanaan proses rekrutmen dan seleksi yang dilakukan.

Upaya Perbaikan Rekrutmen yang telah dilaksanakan Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha Kedai Kopi Kala Senja lowongan yang tersedia diperusahaan Kala Senja cabang Karawang melaksanakan rekrutmen harus mambagi para calon pelamar dengan pembagian sebagai berikut :

- 1) Sebagai tenaga pelaksana/ tukang.
- 2) Sebagai karyawan kantor administrasi/ pemasaran

Sesuai dengan lowongan yang tersedia atau dengan kata lain sesuai dengan kualifikasi pendidikan dan lowongan yang tersedia diperusahaan karena perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan membutuhkan tenaga kerja pelaksana maka perusahaan mengadakan pertimbangan- pertimbangan tertentu yang telah disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang akan dilaksanakan karena dalam proses rekrutmen adalah sebagai awal dari proses seleksi maka sumber daya yang digunakan harus dievaluasi dan dinilai dengan derajat akses dalam tenaga kerja yang mencakup dan memenuhi sedikitnya dari persyaratan yang sudah disesuaikan dengan bentuk dan besar kecilnya perusahaan, serta

jenis pekerjaan yang diperoleh. Sukses fungsi rekrutmen ini dinilai dengan menggunakan sejumlah kriteria yang cocok untuk perusahaan. Adapun kriteria yang dipertimbangkan itu antara lain :

- 1) Jumlah Pelamar
- 2) Mlah Jumlah Usul Tentang Pelamar
- 3) Jumlah Penerimaan atau pelamar yang di terima

Jumlah Penempatan Karyawan yang Berhasil

4. Conclusion

Untuk mendapatkan keuntungan sebagai sumber penghasilan bagi pemilik perusahaan. Juga ikut memberikan/menciptakan lapangan kerja sehingga menambah kemakmuran masyarakat, serta membantu pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. Juga ikut memberikan/menciptakan lapangan kerja sehingga menambah kemakmuran masyarakat, serta membantu pemerintah dalam menanggulangi pengangguran. Kedai Kopi Kala Senja, adalah salah satu industri penjualan makanan cepat saji yang berada di wilayah kota Banjarmasin. Perencanaan sumber daya manusia di Kedai Kopi kala Senja Karawang dengan melakukan perencanaan karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang ada Kedai Kopi Kala Senja juga berpendidikan yang berbeda-beda, semakin berkembangnya zaman maka pendidikan yang dibutuhkan untuk sumber daya manusia juga semakin tinggi.

Reference

- (Novita Anjarsari, Risky Nurfadila and Sistem 2021) (Mariahma and Sipayung 2021) (Muhadar Putih 2021) (Juniarti, Anna Pratiwi and Sekolah 2019) (Suryana 2021) (Rawis, Sendow, and Walangitan 2019)(Agnes Madeline Esti¹, Herbasuki Nurcahyanto² 1967) (Tatimu and Rumawas 2020)
- Agnes Madeline Esti¹, Herbasuki Nurcahyanto², AUFARUL MAROM³. 1967. "ANALISIS PERENCANAAN SUMBER DAYA MANUSIA (HUMAN RESOURCES PLANNING) PADA LEMBAGA ADMINISTRASI NEGARA DI JAKARTA." *Journal of the Mining Institute of Japan* 83(947): 421-23.
- Juniarti, Anna Pratiwi, Asmara Indahingwati, and Sekolah. 2019. "PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI COFFEE INDONESIA." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* 8: 1-18.
- Mariahma, Sari, and Nova Sipayung. 2021. "Analisis Strategi Bisnis Pada Kedai Kopi Aceh Kuphi Medan." *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)*: 148-53.
- Muhadar Putih, Rafri Dadang Nurrachmawan. 2021. "Pengaruh Sertifikasi Profesi Internal, Assesment, Dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan Perum Peruri SBU (Strategic Business Unit) Produksi Non Uang RI Muhadar." *Jurnal Pelita Ilmu* 15(02): 117-23.

- Novita Anjarsari, Risky Nurfadila, Iswatul Saldina, and Sistem. 2021. "Analisis Sistem Pengendalian Manajemen Dalam Meningkatkan Daya Saing Pada Kedai Kopi Ledokan Di Binangun Blitar." *Jurnal Mahasiswa Akuntansi Unita* 1(1): 24–39.
- Rawis, Alty, Greis M. Sendow, and Mac Donal Walangitan. 2019. "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN SERTIFIKASI PROFESI TERHADAP KINERJA KARYAWAN BARISTA KEDAI KOPI MANADO." *Jurnal EMBA* 7(4): 4730–37.
- Suryana, Anggita Tresliyana. 2021. "PENGARUH KOMPETENSI KEWIRAUSAHAAN TERHADAP KINERJA USAHA UMKM KOPI : SEBUAH TINJAUAN TEORITIS DAN EMPIRIS." *Jurnal Agresep* 20(1): 117–28.
- Tatimu, Virene M. S. Rawis Ventje, and Wehelmina Rumawas. 2020. "Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan." *Productyivity* 2(4): 319–24. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/531>.
- Fachryadin, . "E-jurnal : 'Manfaat Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Rumah Makan Ayam Bakar Wong Solo Cabang Gatot Banjarmasin',." *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2013.
- C. Fogarassy, K. Szabo, and J. Poor, "Critical issues of human resource planning, performance evaluation and long-term development on the central region and non-central areas: Hungarian case study for investors," *Int. J. Eng. Bus. Manag.*, vol. 9, pp. 1–9, 2017.