

UPAYA PENINGKATAN KINERJA RESTORAN PONDOK CIUNG MELALUI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN

EFFORTS TO IMPROVE THE PERFORMANCE OF PONDOK CIUNG RESTAURANT THROUGH THE EMPLOYEE RECRUITMENT AND SELECTION PROCESS

Evi Silvana Muchsinati^{1*}, Saidah Dulfi¹

¹⁾ Fakultas Bisnis dan Manajemen, Universitas Internasional Batam
*Email korespondensi: 2141062.saidah@uib.edu

Abstract

Pondok Ciung, a restaurant that has just opened a branch at King Business Centre (KBC) in Batam, is facing several operational challenges, especially in terms of human resource management. The problems that arise include inappropriate recruitment and lateness of employees in starting operational hours. Therefore, this program aims to help recruit and select new employees, analyze employee performance, implementation of new work rules, and prevent further decline in performance and lateness of employees. The output of this activity is a draft SOP. The methods used in this program include interviews, observations, and documentation. The expected results of this activity are increased recruitment quality and employee discipline, which will ultimately increase productivity and operational success of the restaurant.

Keywords: *Pondok Ciung, Recruitment, Employee Performance, Human Resource Management*

Abstrak

Pondok Ciung, sebuah restoran yang baru membuka cabang di King Business Center (KBC) di Batam, menghadapi beberapa tantangan operasional, terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. Permasalahan yang muncul meliputi rekrutmen yang kurang tepat dan keterlambatan karyawan dalam memulai jam kerja operasional. Oleh karena itu, program ini bertujuan untuk membantu merekrut dan menyeleksi karyawan baru, menganalisa kinerja karyawan, penerapan peraturan terbaru, dan cegah penurunan kinerja kembali serta keterlambatan hadir para karyawan. Luaran kegiatan ini berupa rancangan SOP. Metode yang digunakan dalam program ini meliputi wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil yang diharapkan dari kegiatan ini adalah meningkatnya kualitas rekrutmen serta disiplin karyawan, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas dan keberhasilan operasional restoran.

Kata kunci: Pondok Ciung, Rekrutmen, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia



CC Attribution-ShareAlike 4.0

Copyright © 2025 Author

Diterima: 21 Januari 2025; Disetujui: 30 Januari 2025; Terbit: 2 Februari 2025

PENDAHULUAN

KBC memiliki lokasi yang strategis karena mampu menarik perusahaan lokal maupun internasional berinvestasi disana. Dengan mengetahui potensi area KBC, Pondok Ciung membuka cabang di sini. Walaupun potensi tersebut sangat besar, bila masih terdapat manajemen yang kurang tepat untuk atasi permasalahan di operasional maka permasalahan tersebut tidak terselesaikan dengan segera. Kesalahan pada operasional perusahaan dimulai dari seleksi dan rekrutmen yang kurang tepat (Pramono & Meliza, 2023).

Seiring waktu, sangat banyak kompetitor yang muncul, terutama restoran. Oleh karena itu banyak restoran harus lebih berusaha untuk berikan kinerja, pemasaran, dan produk terbaik kepada *customer*-nya agar dapat bersaing di pasarnya (Lestari & Sardanto, 2021). Hal tersebut dapat dijalankan bila sudah terapkan manajemen sumber daya manusia pada perusahaan dengan benar untuk hasilkan kinerja terbaik pada Perusahaan sebagaimana dibuktikan oleh penelitian terdahulu (Tiara et al., 2023)(Wulandari et al., 2023). Rekrutmen sumber daya manusia memiliki dampak besar pada kinerja perusahaan. Perekrutan yang belum tepat mengakibatkan turunnya kinerja dalam mengerjakan *job description*-nya dan rentan terjadinya masalah pada perusahaan sebab tidak sesuainya SDM yang terekrut di perusahaan tersebut sesuai kebutuhan dan persyaratan yang suatu perusahaan. *Job description* adalah tugas-tugas yang dimiliki suatu pekerja dengan jabatan tertentu (Lutfiyani et al., 2024). Selain itu, masih terdapat beberapa karyawan yang terlambat tiba di tempat kerja saat jam operasional dimulai (Rahman, 2023). Oleh karena itu, penulis ingin bermitra dengan Pondok Ciung untuk membantu menyelesaikan permasalahan yang ada sesegera mungkin sehingga meningkatkan produktivitas pada restoran ini.

Tujuan dari perancangan analisa kerja karyawan Pondok Ciung, yaitu membantu menilai kinerja karyawan selama operasional berlangsung, mengukur kinerja karyawan sesudah penerapan peraturan terbaru, dan mengukur keberhasilan kinerja karyawan dalam capai target berdasarkan *jobdesk* masing-masing. Selain itu, program ini membantu mitra dalam merancang solusi terbaik terhadap permasalahan terkait karyawannya selama tiga bulan ke depan. Dengan adanya program kerja

praktik ini diharapkan Pondok Ciung dapat menerapkan strategi yang dirancang agar permasalahan terkait keterlambatan hadir karyawan teratasi dan produktivitas meningkat, dan karyawan yang direkrut pada posisi tertentu semakin berkualitas dan sesuai dengan kebutuhan mitra.

METODE

Pada Terdapat beberapa Teknik pengumpulan data pada Restoran Pondok Ciung, yaitu:

1. Wawancara

Penulis mengumpulkan data dimulai dengan wawancara terbuka dan terpimpin karena bersifat mengajak narasumber untuk menjawab sejelas mungkin dan peneliti memberikan cukup panduan yang dapat dikembangkan sesuai dengan kondisi yang ada (Rahmatullah et al., 2020). Rekrutmen sumber daya manusia adalah proses mengajak dan menemukan sejumlah individu dari luar atau dalam perusahaan sebagai calon tenaga kerja perusahaan guna mengisi jabatan tertentu (Ongki et al., 2024). Sedangkan seleksi adalah proses sesudah dilakukannya rekrutmen, berupa pemilihan anggota yang paling sesuai dengan persyaratan dan kebutuhan perusahaan (Wati et al., 2023). Terdapat beberapa pertanyaan yang diajukan penulis kepada asisten *manager* Restoran Pondok Ciung guna menganalisis permasalahan, berupa permasalahan apa saja yang ada pada restoran, siapa yang biasa mengurus perekrutan dan seleksi, bagaimana cara restoran ini melakukan seleksi dan rekrutmen, seperti apa SOP terdahulu, dan metode yang digunakan dalam rekrutmen, dan bagaimana caranya analisis kinerja karyawannya. Selanjutnya, penulis pelajari permasalahan tersebut untuk dipersiapkan solusi yang dapat digunakan dalam atasi permasalahan tersebut. Selain itu, penulis merencanakan evaluasi terhadap Solusi yang akan dipilih manajer terkait karyawan Pondok Ciung di cabang KBC.

2. Observasi

Penulis mengobservasi kinerja karyawan Restoran Pondok Ciung apakah sudah sesuai dengan SOP yang ditetapkan Restoran Pondok Ciung.

3. Dokumentasi

Penulis mendokumentasikan data yang dibutuhkan dalam laporan seperti gambar,

informasi kegiatan perusahaan, dan aktivitas yang dilakukan pada kerja praktik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Perancangan luaran kegiatan

Restoran Pondok Ciung KBC sudah memiliki SOP yang tidak resmi. Proses rekrutmen dimulai dengan perencanaan kebutuhan tenaga kerja, pembuatan lowongan pekerjaan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi yang restoran butuhkan, menarik karyawan potensial dan identifikasi pelamar yang memenuhi persyaratan. Proses rekrutmen pada restoran melibatkan penyusunan spesifikasi pekerjaan dan deskripsinya, memilih metode akuisisi karyawan yang digunakan dan pelaksanaan rekrutmen serta mengolah data yang diberikan pelamar kerja. Berdasarkan informasi ini, terlihat bahwa restoran Pondok Ciung cabang KBC belum memiliki tahap formal.

Restoran Pondok Ciung KBC	Standar operasional prosedur rekrutmen dan seleksi karyawan baru	Halaman 1 dari 1
		Nomor: SOP Tanggal berlaku: 10 Oktober 2024
<p>Tujuan: Sebagai prosedur untuk rekrutmen dan seleksi karyawan baru untuk diposisikan di bidang tertentu.</p> <p>Ruang Lingkup: Proses penambahan karyawan dengan mengajukan form permintaan yang telah disetujui oleh pimpinan untuk divisi yang membutuhkan</p> <p>Tolak ukur: Mendapatkan karyawan baru yang sesuai dengan kebutuhan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan deskripsi setiap pekerjaan yang telah ditentukan.</p> <p>Prosedur: <ol style="list-style-type: none"> 1. Manager merencanakan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan kepada HRD 2. HRD dan tim merencanakan seleksi penerimaan karyawan baru 3. HRD dan tim menentukan media untuk menyebarkan informasi secara umum 4. HRD dan tim wajib memposting pengumuman seleksi karyawan di website. 5. HRD dan tim mendata lamaran kerja kandidat. 6. HRD dan tim menyeleksi lamaran kerja kandidat 7. Membuka sesi seleksi administrasi 8. Kandidat yang lolos seleksi administrasi diarahkan untuk proses wawancara 9. Kandidat yang lolos sesuai dengan kebutuhan dan kriteria selanjutnya diserahkan kepada manager. </p>		

Gambar 1. Rancangan SOP Restoran Pondok Ciung KBC

Penulis sudah lakukan observasi dan wawancara guna selidiki permasalahan yang dimiliki restoran Pondok Ciung KBC. Berdasarkan hasil kunjungan dan wawancara, didapat data dan dianalisis kemudian disusunnya strategi (SOP) Standar Operasional Prosedur di restoran mitra, dengan harapan kinerja Perusahaan meningkat dan lebih efisien.



Gambar 2. Survey Lapangan pada Restoran Pondok Ciung.
Sumber: Penulis (2024)



Gambar 3. Membahas dan seleksi lamaran karyawan yang diterima



Gambar 4. Karyawan baru sudah mulai bekerja

Sesudah dianalisisnya permasalahan pada Restoran Pondok Ciung ditemukan juga bahwa masih banyak karyawan yang cukup telat tiba di tempat kerja pada jam operasional. Rencana Solusi dari masalah tersebut adalah penugasan berkala dan lebih tegas pada grup media sosial karyawan dan secara langsung serta dipasangnya *fingerpint* guna mengetahui

waktu tibanya karyawan di tempat kerja. Permasalahan karyawan yang belum terlalu tinggi kualitas kinerjanya ditemukan dan direncanakan pembuatan SOP.

b. Implementasi

Dalam implementasi rekrutmen dalam restoran Pondok Ciung, dilakukan hal-hal berikut.

1. Permintaan rekrut dari *manager*
Pengajuan permintaan oleh *manager* sebagai penanggung jawab. Maka *job description* dari posisi yang ingin direkrut perlu disiapkan.
2. Melakukan diskusi dengan *manager*
HR berdiskusi dengan *manager* terkait rekrutmen ini
3. Meminta persetujuan dengan *manager*
HR meminta persetujuan dari pihak *manager*. Bila disetujui maka HR akan memberikan informasi kepada *manager*.
4. HR mencari kandidat dari surat lamaran yang ada di restoran
HR mencari surat lamaran kerja di restoran. Hal itu disebabkan restoran sebelumnya hanya merekrut dengan pasang banner *open recruitment*.
5. Membuat iklan lowongan kerja dan di pasang di berbagai media sosial
Ketika HR tidak menemukan kandidat karyawan yang cocok pada surat lamaran kerja hasil pembukaan rekrutmen secara *offline*, HR memasang iklan lowongan kerja di berbagai media sosial untuk menemukan calon kandidat yang lebih potensial sesuai dengan SOP rekrutmen Restoran Pondok Ciung dan mendapat banyak pilihan kandidat.
6. HR mewawancarai kandidat karyawan
Setelah pemasangan iklan lowongan kerja di berbagai media sosial, HR mewawancarai calon kandidat yang potensial secara langsung dengan diawali undangan pada para karyawan potensial.

Diperlukan SOP rekrutmen yang lebih tepat dan pengelolaan rekrutmen yang lebih baik dan memperbarui sistem perekrutan Restoran Pondok Ciung. SOP terbaru lebih menjelaskan tugas secara rinci dan peraturan tertulis maupun tidak tertulis dari awal sehingga karyawan baru akan bekerja lebih efektif dan efisien serta mengetahui betul bagaimana caranya bekerja sesuai posisinya. Setelah rekrutmen selesai, masuk ke tahap seleksi. Tetapi, sebelum seleksi kandidat yang lolos tahap rekrutmen akan diminta bawakan

dokumen yang diperlukan untuk dievaluasi oleh HR dan *manager*. Lalu, diundang kembali untuk diwawancara oleh manager dan bila lolos uji seleksi maupun kesehatannya baik akan dipekerjakan selanjutnya.

Sesudah adakan rekrutmen, dilakukan proses seleksi pada restoran, sebagai berikut.

1. Penyeleksian surat lamaran
HR bertugas menyeleksi surat lamaran yang diterima. Dokumen selain surat lamaran berupa KTP, Ijazah, CV, transkrip nilai yang perlu dikirim kepada *email* restoran Pondok Ciung.
2. Proses pemanggilan kandidat karyawan
Kandidat karyawan yang lolos tahap seleksi dapat melalui tahap wawancara dengan HR
3. Proses wawancara pertama
Pada wawancara pertama HR akan menganalisis kecocokan kandidat karyawan dengan kebutuhan restoran seperti kemampuan dan pengalaman yang dimilikinya.
4. *Interview* final dan penerimaan
Kandidat yang dianggap cocok dengan spesifikasi pekerja di restoran mitra akan dipanggil kembali untuk lakukan *interview* akhir guna membahas perjanjian kerja dan tanggal mulai kerja.
5. Penempatan karyawan
Karyawan baru yang sudah setuju perjanjian kerja akan mulai bekerja dan lakukan on the job training agar terbiasa bekerja dengan aturan di restoran Pondok Ciung.

Permasalahan Pondok ciung seperti karyawan sering datang pada tempat kerja telat waktu diatasi dengan teguran berkala oleh *manager* dan dibuatnya *fingerpint* untuk pencatatan waktu kedatangan karyawan dan penentuan diberinya *reward* bagi karyawan yang sebulan atau lebih selalu datang tepat waktu. Sedangkan, dalam rangka peningkatan kinerja karyawan yang belum maksimal diterapkan beberapa kebijakan tambahan terkait *job description* masing-masing. Penerapan kebijakan tambahan tersebut berjalan dengan baik dan berjangka panjang sebab dianggap cocok untuk operasional.

c. Kondisi setelah implementasi

Analisa kerja karyawan dilakukan pada pertengahan kerja praktik membuah hasil strategi yang diterapkan selama kerja praktik dan menilai kinerja karyawan sesudah

diterapkannya strategi yang sesuai dengan permasalahan pada kinerja karyawan selama ini. Hasilnya menunjukkan bahwa strategi ini memberikan pengaruh baik pada mitra. Hal tersebut menunjukkan bahwa analisa kerja karyawan berjalan sebesar 95%. Perbaikan SOP rekrutmen dan seleksi berjalan lancar. Begitu juga dengan penyusunannya yang sudah sesuai dengan tinjauan literatur terkait. Rekrutmen dan seleksi penting dalam penarikan kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kandidat karyawan yang sesuai dengan kebutuhan restoran sudah sesuai dengan ekspektasi restoran sebesar 95%, karyawan baru tersebut meningkatkan kinerja pada posisinya daripada sebelumnya dan berhasil berikan dampak positif untuk Restoran Pondok Ciung. Kebijakan tambahan lainnya bagi karyawan memberikan dampak menurunnya angka keterlambatan karyawan dari yang awalnya 95% atau hampir semuanya sering terlambat tiba di tempat kerja menjadi 25% atau hanya beberapa orang saja yang masih sering terlambat tiba sebab penggunaan *fingerprnt* dan teguran berkala bagi yang sering terlambat serta kinerja karyawan yang lebih profesional melalui tatap muka langsung atau via Whatsapp oleh asisten *manager* Restoran Pondok Ciung KBC. Dibuatnya artikel PKM diberikan kepada asisten *manager* restoran guna peningkatan wawasan mitra magang dan metode yang bisa dikombinasikan di masa depan, memperkaya kompetensi mereka agar semakin matang dalam ambil Keputusan untuk masa mendatangnya, selain itu mitra juga dapat membaca hasil riset secara kreatif dan akademis diterapkan pada dunia nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang didapat adalah:

1. Analisa kinerja karyawan yang dilakukan di pertengahan kerja praktik memberikan hasil bahwa kinerja karyawan meningkat sesudah mengetahui kekurangan pada kinerja karyawan dan penerapan strategi yang sesuai dengan permasalahan karyawan.
2. Sistem rekrutmen karyawan pada Restoran Pondok Ciung mencari orang yang bersungguh-sungguh ingin bekerja. Dengan hal ini, tercegahnya ketidak efektifan kinerja. Sistem rekrutmen restoran ini awalnya tidak ada berupa

lowongan kerja *online* sehingga butuh waktu lebih untuk penerapan SOP rekrutmen terbaru. Sesudah SOP dibuat, implementasi proses rekrutmen diawali dengan permintaan *manager*, berunding lalu memulai rekrutmen secara *offline* dan *online* guna memperluas kandidat karyawan dan wawancarai kandidat potensial.

3. Sistem seleksi pada restoran pondok ciung KBC sederhana dan dilakukan oleh *manager* perusahaan. Seluruh kandidat seleksi perlu lewati semua tahapan seleksi. Tahapan proses seleksi, yaitu sesudah lalu proses rekrutmen, restoran pondok ciung menyeleksi data pelamar, mewawancarai kandidat potensial, dan penempatan karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan restoran. Restoran ini tidak punya masalah berat terkait rekrutmen dan seleksi sebab SOP rekrutmen dan seleksi termasuk mudah diterapkan.
4. Karyawan menjadi lebih baik kinerjanya sesudah penambahan kebijakan kerja pada Restoran Pondok Ciung KBC. Selain itu, juga sudah menurun jumlah karyawan yang terlambat datang kerja karena penerapan solusi yang tepat.

Dalam merapikan SOP rekrutmen Restoran Pondok Ciung, penulis merancang dan memperbarui sistem perekrutan karyawan yang lebih sesuai dengan kriteria Restoran Pondok Ciung. SOP berguna untuk menjelaskan pekerjaan karyawan pada restoran.

Pengembangan kerja praktik berikut juga dapat dilakukan lebih lanjut seperti seleksi karyawan harus secara efektif untuk dapatkan hasil yang baik. Restoran melakukan tes bakat dan minat untuk lebih mengetahui potensial karyawan. Perusahaan perlu buat *website* untuk unggah lowongan kerja dan promosi bahkan *branding* yang lebih rapi agar peningkatan kinerja karyawan dan *brand* Pondok Ciung semakin membaik ke depannya sehingga angka penjualan melonjak tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Lestari, A. D., & Sardanto, R. (2021). Implementasi SWOT Dan Business Model Canvas Guna Terciptanya Keunggulan Kompetitif Produk Pada Barelo Cafe Nganjuk. *SENMA (Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi Dan*

- Akuntansi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UNP Kediri ANALISIS*, 880–892. <https://scholar.google.co.id/citations?user=pDQGWAQAAAAJ&hl=en>
- Lutfiyani, M., Manik, S. P., Maulitya, T. A., Novitrisani, Y., & Merdianty, N. (2024). Literatur Review: Analisis Job Description Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(12), 105–112.
- Ongki, M., Sopandi, A., & Supratikta, H. (2024). Pentingnya Rekrutmen Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Perbankan. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(5), 71–76. <http://jurnal.kolibi.org/index.php/neraca>
- Pramono, H. J., & Meliza. (2023). *Eksternal Dibandingkan Dengan Internal*. 1(1), 24–31.
- Rahman, A. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MPM Finance. *Cakrawala Ekonomi Dan Keuangan*, 30(1), 70–98. <https://doi.org/10.56070/cakrawala.v30i1.7>
- Rahmatullah, M. N., Tholkah, I., & Primarni, A. (2020). Implementasi Manajemen Kesiswaan Untuk Meningkatkan Kualitas Akademik Peserta Didik Di Smp It At-Thohiriah. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 2(1), 76–94. <https://doi.org/10.47467/jdi.v2i1.100>
- Tiara, Z. D., Supriyadi, D., & Martini, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lembaga Pendidikan. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 450. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.776>
- Wati, R., Apriandi, A., Wahyudi, W., & Komalasari, S. (2023). Proses Rekrutmen Dan Seleksi: Potensi Ketidakefektifan Dan Faktornya. *Niagawan*, 12(2), 57. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i2.44523>
- Wulandari, K., Alfisah, E., & S, F. A. (2023).