

ABSTRAK

Café Bi Eem merupakan usaha kuliner lokal yang berbasis di Kota Bandung, Jawa Barat. Kafe ini mengalami perkembangan yang cukup signifikan dari warung tradisional hingga dikenal sebagai lokasi syuting film “Dilan 1990” dan “Dilan 1991”. Namun, di tengah perkembangan tersebut, Café Bi Eem menghadapi berbagai tantangan dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang berdampak pada kinerja yang belum optimal dalam pelanggaran SOP dan keterlambatan karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan gambaran umum Café Bi Eem, menganalisis strategi rekrutmen dan seleksi karyawan menggunakan pendekatan *Strategic Human Resource Management* dan *Person Job Fit*, serta mengidentifikasi dampaknya terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Café Bi Eem menerapkan strategi rekrutmen berbasis referral yang dipadukan dengan seleksi melalui uji praktik langsung dan pelatihan selama masa adaptasi. Pendekatan ini menghasilkan tingkat turnover yang relatif rendah, kualitas layanan yang cenderung stabil, serta biaya rekrutmen yang minim. Namun demikian, kesesuaian antara kompetensi kandidat dengan tuntutan pekerjaan belum sepenuhnya optimal karena sebagian besar karyawan direkrut tanpa pengalaman sebelumnya. Oleh karena itu, strategi yang diterapkan mencerminkan pendekatan efisiensi operasional dengan penekanan pada pembinaan keterampilan secara langsung di tempat kerja.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa strategi rekrutmen dan seleksi Café Bi Eem belum optimal dalam menciptakan kesesuaian antara kompetensi karyawan dan tuntutan pekerjaan, sehingga berdampak pada kinerja yang belum maksimal. Oleh karena itu, disarankan perusahaan memperluas rekrutmen, memperkuat proses seleksi, serta meningkatkan sistem pelatihan dan disiplin karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan yang lebih luas dan melibatkan lebih banyak informan.

Kata Kunci: Strategi Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Café Bi Eem is a local culinary business based in Bandung City, West Java. The café has experienced significant development, evolving from a traditional eatery to becoming known as a filming location for the movies Dilan 1990 and Dilan 1991. However, amid this growth, Café Bi Eem faces various challenges in human resource management, particularly in the employee recruitment and selection process, which impacts suboptimal performance such as SOP violations and employee tardiness.

This study aims to describe the general overview of Café Bi Eem, analyze its employee recruitment and selection strategies using the Strategic Human Resource Management and Person-Job Fit approaches, and identify their impacts on employee performance. The method employed is descriptive qualitative research, with data collection techniques including interviews, observations, and documentation.

The research findings indicate that Café Bi Eem implements a referral-based recruitment strategy combined with selection through direct practical tests and training during the adaptation period. This approach results in relatively low turnover rates, consistently stable service quality, and minimal recruitment costs. Nevertheless, the alignment between candidates' competencies and job demands is not fully optimal, as most employees are recruited without prior experience. Therefore, the applied strategy reflects an operational efficiency approach with an emphasis on direct on-the-job skills development.

Based on these results, it can be concluded that Café Bi Eem's recruitment and selection strategies are not yet optimal in creating alignment between employee competencies and job demands, thus impacting performance that has yet to reach its maximum potential. Therefore, it is recommended that the company expand recruitment methods, strengthen the selection process, and enhance the training and employee discipline system. Future research is suggested to employ a broader approach and involve more informants.

Keywords: Recruitment Strategy, Employee Selection, Employee Performance

RINGKESAN

Kafé Bi Eem mangrupikeun usaha kuliner lokal anu berbasis di Kota Bandung, Jawa Barat. Kafé ieu geus ngalaman perkembangan anu cukup signifikan ti warung tradisional nepi ka dikenal salaku lokasi syuting film "Dilan 1990" jeung "Dilan 1991". Tapi, di tengah-tengah lobana éta, Kafé Bi Eem keur nyanghareupan rupa-rupa tantangan dina pangurusan sumber daya manusa, khususna dina prosés rekrutmen jeung seleksi karyawan anu mangaruhan kana kinerja anu can optimal dina palanggaran SOP jeung kasep caté karyawan.

Panalungtikan ieu bermaksud keur manggambarkan gambaran umum Café Bi Eem, nguraikeun strategi rekrutmen jeung seleksi karyawan maké pendekatan Strategic Human Resource Management jeung Person Job Fit, sarta mangidentifikasi dampakna kana kinerja karyawan. Métode anu dipaké nyaéta deskriptip kualitatif maké téhnik pangumpulan data ku cara wawancara, observasi, sarta dokumentasi.

Hasil panalungtikan nundukeun yén kafé Bi Eem nerapkeun strategi rekrutmen berbasis referral anu dipaduan ku seleksi maké uji praktik langsung jeung pelatihan salila masa adaptasi. Pendekatan ieu nyiptakeun tingkat turnover anu relativ rendah, kualitas layanan anu cenderung stabil, sarta biaya rekrutmen anu minim. Tapi, kesesuaian antara kompetensi kandidat jeung tuntutan pekerjaan can sepenuhnya optimal sabab sajumlah badag karyawan direkrut tanpa pengalaman samémehna. Ku sabab éta, strategi anu diterapkeun ngajelmaan pendekatan efisiensi operasional kalayan penekanan kana pembinaan keterampilan sacara langsung di tempat kerja.

Berdasarkan hasil éta, bisa disimpulkeun yén strategi rekrutmen jeung seleksi Café Bi Eem can optimal kana nyieun kesesuaian antara kompetensi karyawan jeung tuntutan pekerjaan, nepi ka mangaruhan kana kinerja anu can maksimal. Ku sabab kitu, disarankeun perusahaan memperluas rekrutmen, memperkuat proses seleksi, sarta ningkatkeun sistem pelatihan jeung disiplin karyawan. Penelitian salajengna disarankeun ngagunakeun pendekatan anu leuwih luas sarta ngalibetkeun leuwih loba informan.

Kecap Konci: Strategi Rekrutmen, Seleksi Karyawan, Kinerja Karyawan