

**ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF THE INFORMAL RECRUITMENT
SYSTEM IN GARUT COFFEE SHOP USING ATLAS.TI 25**

**ANALISIS PENERAPAN SISTEM REKRUTMEN INFORMAL DI KEDAI
KOPI GARUT DENGAN MENGGUNAKAN ATLAS.TI 25**

Amelia Triani¹, Soviyan Munawar², Alam Avrianto³

Fakultas Ekonomi, Universitas Garut^{1,2,3}

24023121184@fekon.uniga.ac.id¹, soviyan.munawar@uniga.ac.id², alam.avrianto@uniga.ac.id³

ABSTRACT

This study aims to explore the application of informal recruitment systems in two coffee shops located in Garut Regency, namely Warcof Cawene and Pipir Bumi Coffee and Food. The methodology used in this study is a qualitative approach, with the utilisation of ATLAS.ti software for data organisation and analysis. The findings of this study show that both coffee shops rely on informal recruitment based on social networks and personal relationships. Warcof Cawene has managed to maintain its level of professionalism despite implementing an informal recruitment system, while Pipir Bumi Coffee and Food faces challenges in maintaining the quality of employee performance. Various factors, such as leadership style, employee work experience, and open communication, contribute to the success of the informal recruitment system. This research provides advice to small business owners to maintain local values while improving the effectiveness of the recruitment process.

Keywords: *Informal Recruitment, Coffee Shop, ATLAS.ti, Human Resource Management, Small Business.*

ABSTRAK

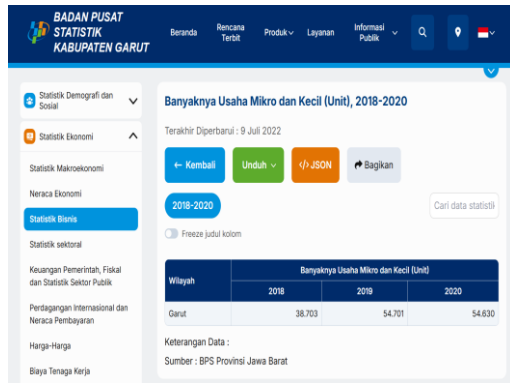
Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi penerapan sistem rekrutmen informal di dua kedai kopi yang terletak di Kabupaten Garut, yaitu Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, dengan pemanfaatan perangkat lunak ATLAS.ti untuk pengorganisasian dan analisis data. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kedua kedai kopi tersebut mengandalkan rekrutmen informal yang berlandaskan pada jaringan sosial dan relasi pribadi. Warcof Cawene berhasil mempertahankan tingkat profesionalisme meskipun menerapkan sistem rekrutmen informal, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi tantangan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan. Berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, pengalaman kerja karyawan, dan komunikasi yang terbuka, berkontribusi terhadap keberhasilan sistem rekrutmen informal. Penelitian ini memberikan saran kepada pemilik usaha kecil untuk tetap mempertahankan nilai-nilai lokal dengan meningkatkan efektivitas proses rekrutmen.

Kata Kunci: Rekrutmen Informal, Kedai Kopi, ATLAS.ti, Manajemen Sumber Daya Manusia, Usaha Kecil.

PENDAHULUAN

Rekrutmen tenaga kerja adalah komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, terutama di usaha kecil dan menengah seperti kedai kopi. Di Kabupaten Garut, yang dikenal sebagai salah satu produsen kopi terkemuka di Indonesia, kedai kopi lokal tidak hanya berfungsi sebagai tempat bisnis tetapi juga sebagai elemen integral dari identitas budaya dan sosial masyarakat. Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food adalah contoh kedai kopi yang memanfaatkan kopi lokal sebagai produk utama, sehingga

menjadi subjek yang relevan untuk diteliti dalam konteks pengembangan usaha kecil berbasis kopi. Namun, proses rekrutmen di banyak kedai kopi di Garut seringkali terjadi secara informal, mengandalkan jaringan sosial, rekomendasi, atau hubungan pribadi daripada mengikuti prosedur rekrutmen formal. Fenomena ini memerlukan penyelidikan lebih lanjut, mengingat implikasinya terhadap kualitas tenaga kerja, dan keberlanjutan bisnis.



Sumber: Badan Pusat Statistik
Kabupaten Garut

Lebih dari 70% dari total usaha di Garut terdiri dari usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), dengan sektor kuliner menjadi salah satu kontributor utama pendapatan daerah. Dalam hal ini, Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food muncul sebagai contoh usaha kecil yang mengalami pertumbuhan signifikan dalam beberapa tahun terakhir, masing-masing mewakili pendekatan manajerial yang berbeda. Warcof Cawene berhasil menjaga profesionalisme meskipun menerapkan sistem rekrutmen informal, yang menunjukkan bahwa metode ini dapat diterapkan secara efektif untuk mempertahankan standar layanan dan kualitas produk. Sebaliknya, Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi kesulitan dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan, yang menunjukkan bahwa rekrutmen informal dapat membawa risiko tertentu jika tidak dikelola dengan baik. Perbandingan antara kedua kedai ini memberikan wawasan yang mendalam mengenai tantangan dan peluang yang dihadapi oleh usaha kecil dalam konteks rekrutmen informal, serta menekankan pentingnya strategi manajerial yang tepat untuk mencapai keberhasilan dalam industri kuliner.

Penelitian sebelumnya tentang rekrutmen informal sebagian besar terfokus pada sektor korporat, sementara studi yang berfokus pada usaha kecil seperti kedai kopi masih terbatas. Usaha

kecil, seperti kedai kopi, sering dipengaruhi oleh konteks lokal, termasuk norma budaya, jaringan sosial, dan hubungan pribadi. Spesifikasi ini menyulitkan generalisasi atau perbandingan proses rekrutmen di sektor ini dengan sektor lainnya. Selain itu, penelitian tentang rekrutmen informal di usaha kecil memerlukan pendekatan kualitatif yang komprehensif serta dapat memakan waktu dan sumber daya. Rekrutmen di usaha kecil sering dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti ikatan keluarga, rekomendasi dari teman, atau jaringan komunitas lokal, sehingga proses rekrutmen menjadi sangat kontekstual dan sulit dipahami tanpa pendekatan yang mendalam (Williams, 2007).

Lebih dari 60% usaha kecil di negara-negara berkembang mengandalkan rekrutmen informal yang berbasis pada jaringan sosial dan hubungan pribadi. Fenomena ini juga dapat ditemukan di Kabupaten Garut, di mana banyak usaha kecil, termasuk kedai kopi, memilih rekrutmen informal sebagai strategi untuk mengurangi biaya dan waktu dalam proses perekrutan. Dalam hal ini, Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food menjadi dua contoh yang menarik, keduanya menerapkan sistem rekrutmen informal, tetapi dengan hasil yang berbeda. Warcof Cawene berhasil mempertahankan profesionalisme dan kualitas layanan meskipun menggunakan metode rekrutmen yang tidak formal, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi kesulitan dalam menjaga kinerja karyawan. Perbedaan hasil ini menjadikan kedua kedai kopi tersebut sebagai objek yang ideal untuk mengeksplorasi faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen informal, seperti kualitas jaringan sosial, manajemen sumber daya manusia, dan strategi pelatihan yang

diterapkan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan wawasan mengenai praktik rekrutmen di sektor UMKM, tetapi juga tentang bagaimana pendekatan yang berbeda dapat memengaruhi kinerja dan keberlanjutan usaha kecil di Kabupaten Garut (Williams, 2007).

Dinamika rekrutmen di kedai kopi memiliki karakteristik yang khas, terutama karena adanya interaksi yang intens antara karyawan dan pelanggan, serta kebutuhan akan fleksibilitas kerja yang tinggi. Untuk memahami kompleksitas ini, diperlukan pendekatan kualitatif dengan analisis yang mendalam. Dalam penelitian ini, perangkat lunak ATLAS.ti digunakan untuk membantu dalam pengorganisasian, pengkodean, dan analisis data secara efisien dan terstruktur. Perangkat lunak ini mampu mengolah berbagai jenis data, termasuk data audio, video, gambar, serta data tertulis seperti artikel, buku, survei, dan transkrip wawancara (Afriansyah, 2016).

Studi ini bertujuan untuk menganalisis sistem rekrutmen informal yang diterapkan di dua kedai kopi di Kabupaten Garut. Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food juga berkomitmen untuk mempromosikan kopi khas Garut serta budaya lokal, sehingga penelitian ini dapat memberikan pemahaman tentang bagaimana nilai-nilai lokal dapat diintegrasikan ke dalam praktik bisnis modern. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, penelitian ini berfokus pada pemahaman praktik rekrutmen yang diterapkan, faktor-faktor yang mendasari keberhasilan penggunaan sistem rekrutmen informal, dan implikasi dari sistem ini terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja. Metode kualitatif dipilih karena kemampuannya dalam mengeksplorasi makna dan konteks sosial yang

mendalam, yang tidak dapat diungkapkan melalui pendekatan kuantitatif (Judijanto & Wibowo, 2024).

Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food dipilih sebagai subjek penelitian karena keduanya mencerminkan pertumbuhan usaha kecil yang signifikan di Kabupaten Garut, dengan penekanan pada kopi lokal serta penerapan sistem rekrutmen yang tidak formal. Warcof Cawene berlokasi di Jalan Patriot No. 22/43, Sukagalih, Kecamatan Tarogong Kidul, yang terletak di area strategis dekat pusat kota Garut. Di sisi lain, Pipir Bumi Coffee and Food berada di Jl. Raya Bayongbong – Garut No.26 Muara Sanding, yang merupakan jalur utama menuju destinasi wisata terkenal seperti Gunung Papandayan. Kedua kedai ini menggambarkan dua pendekatan manajerial yang berbeda: Warcof Cawene berhasil menjaga profesionalisme meskipun menerapkan sistem rekrutmen informal, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi kesulitan dalam mempertahankan kualitas kinerja karyawan.

Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food dipilih sebagai objek penelitian karena keduanya mewakili usaha kecil yang berkembang pesat di Kabupaten Garut, dengan fokus pada kopi lokal dan penggunaan sistem rekrutmen informal. Perbedaan dalam gaya kepemimpinan, komunikasi, dan hasil rekrutmen antara kedua kedai kopi memberikan gambaran yang komprehensif tentang tantangan dan peluang dalam rekrutmen informal. Selain itu, lokasi strategis, perkembangan bisnis yang signifikan, dan representasi nilai lokal membuat kedua kedai kopi ini menjadi objek yang ideal untuk diteliti.

Gaya kepemimpinan dan komunikasi yang transparan merupakan elemen penting dalam keberhasilan

rekrutmen informal (Ummah, 2019). Dalam hal ini, Warcof Cawene mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih terbuka dan adaptif, yang mendukung interaksi yang lebih efektif antara manajemen dan karyawan. Sebaliknya, Pipir Bumi Coffee and Food cenderung menerapkan gaya kepemimpinan dan komunikasi yang lebih tertutup. Perbedaan ini memberikan peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi bagaimana variasi dalam gaya kepemimpinan dan komunikasi dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks rekrutmen informal. Dengan memahami aspek-aspek ini, penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang dampak kepemimpinan terhadap efektivitas rekrutmen dan kinerja tim di kedua kedai kopi, serta implikasinya bagi praktik manajerial di sektor usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM).

Kedua kedai kopi, Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food, telah menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi dalam penelitian ini dengan memberikan akses kepada peneliti terhadap data internal yang mencakup proses rekrutmen, kinerja karyawan, serta perkembangan bisnis mereka. Ketersediaan data ini sangat krusial, karena memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis yang mendalam dan menyeluruh mengenai praktik rekrutmen informal yang diterapkan oleh kedua kedai tersebut. Dengan informasi yang relevan, peneliti dapat menyelidiki hubungan antara metode rekrutmen yang digunakan, kualitas kinerja karyawan, serta dampaknya terhadap pertumbuhan dan keberlanjutan usaha. Penelitian ini tidak hanya akan memperluas pemahaman tentang dinamika rekrutmen di sektor UMKM, tetapi juga memberikan wawasan berharga untuk pengembangan

strategi manajerial yang lebih efektif di masa mendatang.

Dengan melakukan wawancara mendalam terhadap pemilik kedai kopi dan karyawan, serta melalui observasi, penelitian ini bertujuan untuk mengungkap pentingnya memahami sistem rekrutmen informal yang diterapkan di kedai kopi, khususnya Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food, sebagai bagian dari pengembangan usaha kecil berbasis kopi di Kabupaten Garut. Serta untuk menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan rekrutmen informal, serta implikasinya terhadap kinerja karyawan dan keberlanjutan bisnis. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai praktik rekrutmen di sektor UMKM, serta bagaimana nilai-nilai lokal dapat diintegrasikan ke dalam strategi bisnis modern. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi para pelaku usaha kecil untuk mengoptimalkan proses rekrutmen mereka, dengan mempertimbangkan pentingnya gaya kepemimpinan yang terbuka dan komunikasi yang efektif. Dengan demikian, pelaku usaha kecil dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja, mempertahankan standar layanan, dan mendukung pertumbuhan yang berkelanjutan dalam industri kuliner, khususnya di sektor kopi lokal.

METODE PENELITIAN

Manajemen

Manajemen berasal dari istilah bahasa Inggris "management" yang berakar dari kata kerja "to manage," secara umum berarti mengelola. Dalam konteks yang lebih spesifik, manajemen merujuk pada pemimpin dan kepemimpinan, yaitu individu-individu yang terlibat dalam aktivitas memimpin. Oleh karena itu, manajer dapat diartikan

sebagai orang yang memimpin atau sebagai pemimpin itu sendiri. Manajemen mencakup serangkaian langkah terintegrasi untuk mengembangkan organisasi sebagai suatu sistem yang bersifat sosial ekonomi. Definisi ini menunjukkan bahwa seorang manajer akan mencapai tujuan dengan melaksanakan berbagai tugas yang diperlukan, tanpa harus melaksanakan semua tugas tersebut secara langsung (Fatimah & Nuryaningsih, 2018).

Manajemen dapat dipahami sebagai suatu proses yang terstruktur dalam mengatur dan menyatukan berbagai aktivitas guna mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien. Proses ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilaksanakan oleh manajer sebagai pemimpin. Dalam konteks ilmu, manajemen dapat dipelajari untuk mengatasi berbagai permasalahan, sedangkan dalam konteks seni, manajemen memerlukan keterampilan untuk mempengaruhi dan memotivasi individu. Esensi dari manajemen terletak pada pengelolaan sumber daya, khususnya sumber daya manusia, untuk meraih tujuan yang diinginkan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup dua aspek utama, yaitu manajemen itu sendiri dan sumber daya manusia. Istilah manajemen sering kali dipahami sebagai tindakan untuk mengelola, yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan, dan pengendalian guna mencapai tujuan perusahaan, baik secara kolektif maupun melalui kontribusi individu. Sumber daya manusia merujuk pada setiap individu, kelompok, serta semua pihak

yang berhubungan dengan perusahaan (Ganyang, 2018).

Lebih lanjut, manajemen sumber daya manusia mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan terhadap berbagai kegiatan, termasuk pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai berbagai sasaran individu, organisasi, dan masyarakat. Definisi manajemen sumber daya manusia mencakup proses perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi dan masyarakat secara terpadu (Ummah, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia dapat dipahami sebagai suatu proses yang melibatkan pemanfaatan dan pengelolaan individu serta kelompok dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Proses ini mencakup berbagai fungsi, termasuk perencanaan, rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja, serta pengadaan, pemberian imbalan, dan pemeliharaan sumber daya manusia. Sasaran utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan organisasi dan masyarakat secara efektif dan efisien melalui pengelolaan sumber daya manusia yang terintegrasi.

Rekrutmen

Rekrutmen dapat dipahami sebagai suatu bentuk komunikasi yang bersifat timbal balik. Para calon karyawan mengharapkan informasi yang jelas dan tepat mengenai pengalaman bekerja di suatu organisasi, sementara organisasi itu sendiri berusaha mendapatkan informasi yang relevan tentang calon karyawan yang mungkin

akan bergabung di masa depan (Jaya Press, 2022). Proses rekrutmen karyawan merupakan elemen krusial dalam pengelolaan sumber daya manusia serta dalam mendukung pertumbuhan dan perkembangan perusahaan (Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., 2023).

Lebih dari 60% usaha kecil di negara-negara berkembang bergantung pada proses rekrutmen informal yang didasarkan pada jaringan sosial dan hubungan pribadi. Fenomena ini juga terlihat di Kabupaten Garut, di mana sejumlah usaha kecil, termasuk kedai kopi, memanfaatkan rekrutmen informal sebagai strategi untuk menekan biaya dan waktu (Williams, 2007).

Proses rekrutmen adalah aspek krusial dalam manajemen sumber daya manusia yang melibatkan interaksi dua arah antara calon pegawai dan organisasi. Meskipun terdapat perdebatan mengenai penggunaan metode rekrutmen formal dan informal, masing-masing pendekatan memiliki keunggulan tersendiri. Rekrutmen informal, meskipun tidak mengikuti prosedur yang terstruktur, sering kali menghasilkan hasil seleksi yang lebih memuaskan untuk posisi-posisi profesional. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertimbangkan berbagai metode rekrutmen yang sesuai dengan kebutuhan dan tujuan mereka.

ATLAS.ti

ATLAS.ti merupakan perangkat lunak yang menyediakan berbagai alat untuk menangani tugas-tugas yang berkaitan dengan pendekatan sistematis terhadap data tidak terstruktur, yang tidak dapat dianalisis hanya dengan metode statistik formal. Perangkat lunak ini berfungsi sebagai "wadah" yang menyimpan semua data, kode, memo, dan temuan dari proyek penelitian dalam satu lingkungan. Pengumpulan

informasi ini akan membantu peneliti dalam mengelola, mengekstrak, membandingkan, dan menjelajahi data dalam teks untuk analisis lebih lanjut. (Susilowati et al., 2020).

Walaupun ATLAS.ti mendukung banyak aktivitas yang terlibat dalam analisis dan interpretasi data kualitatif, seperti pemilihan, penandaan data dan pembuatan anotasi, tujuannya bukan untuk mengotomatiskan seluruh proses analisis. Interpretasi utama tetap berada di tangan peneliti, yang bertanggung jawab untuk menentukan kualitas hasil analisis. ATLAS.ti dirancang sebagai meja kerja profesional dengan menawarkan berbagai pilihan alat yang efektif untuk menyelesaikan berbagai masalah dan tugas penelitian (Warsono et al., 2022).

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Warcof Cawene, yang terletak di Jalan Patriot No. 22/43, Sukagalih, Kecamatan Tarogong Kidul, Kabupaten Garut, dipilih sebagai lokasi penelitian karena relevansinya dengan penggunaan inovasi dan teknologi dalam industri kuliner yang menerapkan sistem rekrutmen informal. Dan Café Pampir Bumi yang terletak di Jl. Raya Bayongbong – Garut No.26 Muara Sanding Kabupaten Garut, Jawa Barat, Indonesia. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2024. Pemilihan kedua kedai kopi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Warcof Cawene dan Café Pampir Bumi merupakan tempat yang menonjol dalam penyajian produk kopi dan mewakili dua model pengelolaan berbeda dalam konteks rekrutmen informal.

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Pendekatan penelitian kualitatif digunakan untuk mengeksplorasi dan memahami makna yang diberikan oleh

individu atau kelompok terhadap isu sosial atau kemanusiaan. Proses penelitian ini melibatkan pertanyaan yang muncul dan prosedur yang berkembang, dengan pengumpulan data yang biasanya dilakukan di lingkungan partisipan (Judijanto & Wibowo, 2024). Data kualitatif yang diperoleh merupakan data internal dari Warcof Cawene dan Café Pipir Bumi, mencakup seluruh aktivitas bisnis. Data primer menjadi sumber utama dalam penelitian ini, yang diperoleh melalui wawancara dengan pemilik serta observasi langsung di kedua kedai tersebut.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian kualitatif melibatkan teknik seperti wawancara mendalam, diskusi kelompok, dan observasi. Peneliti perlu membangun hubungan yang baik dengan partisipan untuk memperoleh data yang kaya dan mendalam (Judijanto & Wibowo, 2024).

Teknik Analisis Data

Analisis data dilaksanakan dengan memanfaatkan perangkat lunak Atlas.ti, yang mendukung berbagai aktivitas dalam analisis dan interpretasi data kualitatif, termasuk pemilihan, penandaan data, serta pembuatan anotasi. Tujuan dari penggunaan perangkat ini bukanlah untuk mengotomatiskan keseluruhan proses analisis. Penafsiran utama tetap menjadi tanggung jawab peneliti, yang memiliki kewenangan untuk menilai kualitas hasil analisis. ATLAS.ti dirancang sebagai platform kerja profesional yang menyediakan beragam alat efektif untuk menyelesaikan berbagai tantangan dan tugas penelitian (Warsono et al., 2022). Langkah-langkah yang dilakukan meliputi pembuatan proyek, pengkodean data, analisis jaringan dan visualisasi data (Susilowati et al., 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi langsung dengan pemilik serta karyawan dari Warcof Cawene dan Café Pipir Bumi disertai dengan diskusi mengenai sistem rekrutmen informal yang dijalankan oleh Warcof Cawene dan Café Pipir Bumi.

Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kuliner yang terfokus pada penjualan kopi. Warcof Cawene merupakan usaha hasil dari inovasi Cawene yang merupakan perusahaan produksi kopi yang berdiri sejak tahun 2015. Sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food berdiri sejak tahun 2021 dan pada tahun 2023 Pipir Bumi Coffee and Food berinovasi mengembangkan bisnisnya dan beralih ke tempat yang lebih luas. Pada prosesnya Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food membutuhkan karyawan yang direkrut secara informal.

Tabel 1. Proses Rekrutmen Informal Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food

Proses Rekrutmen		
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food
Analisis jabatan	Warcof Cawene dalam memulai bisnisnya, merencanakan pembagian posisi kerja atau jabatan yang akan dikelolanya . Owner berencana merekrut 1 orang	Setelah bisnis berjalan selama 2 tahun Pipir Bumi Coffee and Food mengalami lonjakan perkembangan bisnis yang lebih baik dan sedang mengalami kendala dan memutuskan untuk

Proses Rekrutmen		
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food
	karyawan untuk bagian <i>kitchen</i> , sedangkan dalam pembuatan kopi dikerjakan langsung oleh <i>owner</i> . Setelah beberapa bulan bisnis berkembang, <i>owner</i> memiliki pekerjaan lain dan memutuskan untuk menambah karyawan untuk menggantikan posisinya sebagai barista.	merekrut 1 orang karyawan dengan posisi jabatan sebagai barista sekaligus mengurus <i>kitchen</i> .
Uraian pekerjaan	<i>Kitchen</i> atau bagian dapur berkerja dan bertanggung jawab mengelola langsung pembuatan makanan dan mengurus perlengkapan serta membuat daftar bahan-	Uraian pekerjaan yang dibutuhkan yaitu barista sekaligus <i>kitchen</i> yang bertugas dan bertanggung jawab dalam pembuatan kopi serta pembuatan makanan, sistem penyajian disajikan langsung oleh

Proses Rekrutmen		
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food
	bahan apa yang dibutuhkan. Serta dalam penyajian langsung kepada konsumen merupakan tanggung jawab seorang <i>kitchen</i> . Barista atau pembuat kopi bekerja dan bertanggung jawab dalam proses pembuatan kopi, pembuatan kopi disesuaikan dengan takaran yang sudah tersedia dan menjadi resep rahasia perusahaan, selain kopi ada beberapa menu non-kopi yang dapat disajikan oleh barista, penyajian kepada konsumen dilakukan	karyawan jika makanan dan minuman atau kopi sudah siap. Pada pekerjaan ini bersifat fleksibel karena seringkali berbagi tugas dengan <i>owner</i> yang turun langsung membantu.

Proses Rekrutmen		
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food
	langsung oleh barista jika pesanan sudah siap disajikan.	
Anggaran biaya rekrutmen	Owner Warcof Cawene mengundang langsung calon karyawan ke Warcof Cawene untuk melakukan wawancara dengan gaya obrolan santai, sehingga biaya transportasi dibebankan langsung kepada calon karyawan.	Owner Pipir Bumi Coffee and Food mengundang langsung calon karyawannya ke Pipir Bumi Coffee and Food untuk melakukan wawancara dengan gaya obrolan santai, sehingga biaya transportasi dibebankan kepada calon karyawan.
Sumber rekrutmen	Calon karyawan yang direkrut oleh Warcof Cawene merupakan teman dekat owner, dan rekan kerja owner pada pekerjaan sebelumnya	Calon karyawan yang direkrut oleh Pipir Bumi Coffee and Food merupakan teman dari owner.

Proses Rekrutmen		
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food
Komunikasi rekrutmen (wawancara cara dan keputusan akhir)	Komunikasi yang diterapkan Warcof Cawene berupa komunikasi santai karena pada dasarnya owner dan calon karyawan merupakan teman dekat, sehingga informasi dapat disampaikan secara maksimal dan mudah dipahami oleh kedua belah pihak, sampai pada keputusan penerimaan langsung kepada calon karyawan.	Komunikasi yang diterapkan Warcof Cawene berupa komunikasi santai karena pada dasarnya owner dan calon karyawan merupakan teman dekat, sehingga informasi dapat disampaikan secara maksimal dan mudah dipahami oleh kedua belah pihak, sampai pada keputusan penerimaan langsung kepada calon karyawan.

Berdasarkan tabel proses rekrutmen informal di atas, disebutkan ada beberapa tahapannya yang perlu dilakukan saat program rekrutmen karyawan yaitu menganalisis dan menentukan posisi jabatan yang perlu diisi, memperjelas uraian pekerjaan dan

spesifikasi jabatan, menetapkan anggaran biaya, mengidentifikasi sumber calon karyawan, dan terakhir memilih cara komunikasi yang tepat dalam memberikan keputusan akhir kepada calon karyawan. Kedua kedai kopi tersebut memanfaatkan jaringan sosial dan relasi pribadi dalam proses perekrutan. Namun, Warcof Cawene lebih fokus pada kompetensi dan pengalaman kerja, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food lebih mengedepankan kepercayaan tanpa melakukan analisis mendalam terhadap pengalaman kerja. Perbedaan pendekatan ini berimplikasi pada variasi kualitas kinerja karyawan di masing-masing kedai kopi (Ganyang, 2018). Dalam kegiatan perekrutan karyawan dengan menggunakan sistem rekrutmen informal tersebut terdapat persamaan dalam prosesnya, yaitu Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food menarik karyawan berdasarkan hubungan pertemanan dan kepercayaan, tidak memerlukan CV atau dokumen formal, serta prosesnya dilakukan melalui diskusi dan wawancara untuk melihat kesanggupan dan penjelasan mengenai pekerjaan yang akan dilakukan dengan tetap memperhatikan kriteria yang dibutuhkan Warcof Cawene dan Café Pipir Bumi. Warcof Cawene tetap memiliki kriteria khusus yang mengutamakan kompetensi dan bakat, serta mempertimbangan pengalaman kerja sebelumnya dan melakukan evaluasi selama magang.

“kriteria untuk memilihnya ya tadi yang sudah saya sebutkan ya anak-anaknya harus kompeten harus walaupun terikat secara emosional itu tetap harus ada kompeten terus harus ada harus ada bakatnya gitu dalam khususnya menyeduh kopi atau dalam memasak gitu..”

Dalam operasional bisnis Warcof

Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food sama-sama tidak memiliki SOP secara tertulis, SOP tersebut sewaktu-waktu dapat berubah sesuai perkembangan bisnisnya dan disetujui kedua belah pihak. Fasilitas seperti kamar tidur sama-sama disediakan oleh Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food untuk karyawannya, namun dalam sistem penggajian Warcof Cawene lebih besar dari Pipir Bumi Coffee and Food yaitu sebesar Rp. 1.500.000, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food memberikan gaji untuk karyawannya sebesar Rp. 1.000.000 tetapi Pipir Bumi Coffee and Food memberikan makan untuk karyawannya dalam setiap harinya.

Setelah tiga bulan berjalan, Pipir Bumi Coffee and Food melakukan pemberhentian kerja karyawan karena beberapa faktor, seperti kesalahan yang dilakukan oleh karyawan yang terlalu merasa dekat sehingga melewati batasan-batasan yang semula terjaga dan Pipir Bumi Coffee and Food mendapat banyak kritik dan saran dari para pelanggan yang merasakan ketidaknyamanan serta ketidakpuasan dalam pelayanan yang diberikan.

“Hanya saja bulan ke-3 sampai bulan ke-5, kami merasa ada yang kurang cocok, karena memang tidak dipersiapkan dari awal, jadi kurang profesional dalam bekerja, karena tidak menerapkan standar-standar pegawai dari awal rekrutmen..”

Namun setelah melakukan observasi dan perbandingan antara Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food, terdapat beberapa hal yang memicu faktor-faktor tersebut muncul dalam proses bisnis Pipir Bumi Coffee and Food, seperti perbedaan dalam gaya kepemimpinan yang diberikan owner kepada karyawannya. Gaya kepemimpinan yang diberikan Warcof

Cawene lebih terbuka dan fleksibel dan sering melakukan evaluasi setelah jam pekerjaan selesai, sehingga komunikasi yang terjalin sangat erat dan dapat memudahkan dalam proses bisnisnya, dan lebih memanfaatkan dalam pemberian fasilitas seperti kamar tidur untuk mengetahui perkembangan karyawan dan menjaga hubungan emosional yang kuat serta adaptasi karyawan lebih cepat, konflik lebih mudah diselesaikan dan beberapa peraturan atau SOP dapat berubah sewaktu-waktu disesuaikan dengan kebutuhan dan perkembangan bisnis, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food memiliki gaya kepemimpinan yang lebih tertutup tidak terlalu mengutamakan komunikasi dengan karyawannya, dan evaluasi dilakukan hanya sesekali jika terjadi perubahan dan perkembangan bisnisnya, serta tidak terlalu memanfaatkan fasilitas yang diberikan untuk saling berkomunikasi dan melakukan pengamatan dalam perkembangan karyawannya.

Faktor lain seperti pengalaman dan kemampuan karyawan menjadi pembeda antara Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food, karyawan Warcof Cawene lebih berpengalaman karena sebelumnya pernah bekerja di beberapa kedai yang dapat dijadikan pengalaman dan pelajaran dalam pekerjaan saat ini dan bisa lebih profesional, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food memiliki karyawan yang belum berpengalaman dalam pekerjaan seperti ini, tetapi memiliki pengetahuan mengenai dunia kopi dan sertifikasi barista yang membuat *owner* yakin dalam memberikan pekerjaannya, tetapi nyatanya hal tersebut tidak menjamin dalam keseriusan pekerjaannya.

*“pengalaman yang paling berkesan selama bekerja ini berarti udah berapa tahun ya berarti **hampir 4 tahun***

sebenarnya kalau misalkan disatuin kerjaan saya sebelumnya sama yang sekarang kalau disini 3 tahun”

Sampai saat dilakukannya penelitian ini, diketahui bahwa faktor-faktor tersebut tidak disebabkan karena sepenuhnya kesalahan dari sistem rekrutmen informal, karena nyatanya dalam proses rekrutmen yang sama tetapi dapat menghasilkan budaya yang berbeda. Warcof Cawene yang tetap menjaga profesionalitas meskipun berbasis pertemanan, memberikan fasilitas dan bonus untuk memotivasi karyawannya dan di sisi lain Pipir Bumi Coffee and Food tidak terlalu melakukan komunikasi yang terbuka, menjadikan Warcof Cawene lebih unggul dalam keberhasilan rekrutmen informalnya.

Tabel 2. Dampak Sistem Rekrutmen Informal Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food

Dampak Sistem Rekrutmen Informal			
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food	Referensi
Kecepatan rekrutmen	Proses rekrutmen lebih cepat karena mengandalkan jaringan sosial pertemanan yang memudahkan <i>owner</i> dalam menentukan calon karyawannya.	Proses rekrutmen cepat karena adanya kebutuhan yang mendesak sehingga kurang memperhatikan pengalaman kerja calon karyawannya.	Rekrutmen informal sering kali diterapkan dalam usaha kecil karena prosesnya yang lebih cepat dan biaya yang lebih rendah (Williams, 2007).
Biaya lebih ringan	Warcof Cawene tidak melakukan penyebaran informasi dan proses rekrutmen dilakukan	Memilih calon karyawan dari rekomendasi jaringan pertemanan, tidak melakukan penyebaran	Rekrutmen informal mengurangi biaya karena tidak memerlukan dokumen

Dampak Sistem Rekrutmen Informal			
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food	Referensi
	dengan fleksibel, dan tidak memerlukan dokumen lamaran, sehingga biaya rekrutmen lebih rendah.	informasi dan tidak memerlukan dokumen lamaran, sehingga biaya rekrutmen rendah tetapi kurang memperhatikan kualitas karyawan.	lamaran formal (Ganyang, 2018).
Kualitas karyawan	Pengalaman karyawan dalam pekerjaan sudah diketahui oleh <i>owner</i> yang cocok dengan tujuan bisnisnya, serta kemampuan tersebut terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih profesional.	Kurangnya pengalaman karyawan membuat <i>owner</i> merasa kurang percaya akan kualitas dari karyawan tersebut, sehingga kinerja kurang optimal serta pelatihan yang jarang dilakukan memperburuk keadaan.	Kualitas karyawan yang direkrut secara informal sering kali bergantung pada pengalaman kerja dan kompetensi yang dimiliki (Ummah, 2019)
Lingkungan kerja	Penciptaan suasana kerja yang akrab sudah terjalin secara kuat antara <i>owner</i> dengan karyawan, sehingga karyawan merasa lebih nyaman dan terbuka dengan <i>owner</i> sehingga tercipta	Kurangnya suasana yang akrab antara <i>owner</i> dengan karyawan membuat komunikasi terjalin kurang terbuka. Karyawan kurang bisa merasakan kenyamanan dan timbulnya kecanggungan antara <i>owner</i> dan	Komunikasi yang terbuka antara pemilik dan karyawan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis (Ummah, 2019).

Dampak Sistem Rekrutmen Informal			
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food	Referensi
	lingkungan kerja yang baik.	karyawan, sehingga lingkungan kerja yang baik sulit tercipta.	
Standarisasi	Warcof Cawene dari awal sudah memilih kandidat calon karyawan yang kemampuan dan pengalamannya sudah terlihat termasuk standar yang ditentukan <i>owner</i> dalam memilih calon karyawan, seperti kompetensi dan pengalaman kerja. Dalam prosesnya <i>owner</i> akan membentuk karyawan sesuai kualifikasi yang dibutuhkan, dengan melakukan pelatihan dan evaluasi secara berkala	<i>Owner</i> diyakinkan dengan kepemilikan sertifikat barista yang dimiliki calon karyawan, tetapi hal tersebut bisa menjadi profesionalitas karyawan dan pengalaman yang mempengaruhi kinerjanya. Kurangnya standarisasi menyebabkan karyawan yang direkrut tidak memenuhi kriteria.	Standarisasi dalam rekrutmen informal dapat membantu memastikan bahwa karyawan yang direkrut memenuhi kriteria yang diperlukan, meskipun prosesnya tidak seformal rekrutmen konvensional (Ganyang, 2018).
Turnover	Karyawan memiliki keterikatan dengan Warcof Cawene karena	Karyawan kurang memiliki keterikatan dengan <i>owner</i> ataupun	Rekrutmen informal dapat mengurangi tingkat turnover

Dampak Sistem Rekrutmen Informal			
Item	Warcof Cawene	Pipir Bumi Coffee and Food	Referensi
	lingkungan kerja yang nyaman dan komunikasi yang terbuka sehingga tingkat <i>turnover</i> rendah.	sebaliknya karena ketidakhayalan dalam lingkungan kerja, sehingga risiko <i>turnover</i> lebih tinggi.	jika karyawan merasa cocok dengan budaya perusahaan dan memiliki hubungan yang baik dengan pemilik (Williams, 2007).
Kualitas rekan kerja	Sebagai <i>owner</i> sekaligus rekan kerja, Warcof Cawene lebih bisa menilai kualitas rekan kerjanya karena sudah memiliki kedekatan yang menjadi kelebihan serta menjadi bahan evaluasi, terlebih karyawan memiliki pengalaman kerja sebelumnya. Sesama rekan kerja selalu bekerja sama dalam meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan Warcof Cawene.	<i>Owner</i> Pipir Bumi Coffee and Food sekaligus rekan kerja dapat melihat karyawan dalam setiap tindakan dan aktivitasnya, kualitas rekan kerja kurang optimal karena karyawan kurang berpengalaman, sehingga <i>owner</i> bisa menentukan apakah karyawan tersebut layak diteruskan pekerjaannya atau melakukan pemberhentian kerja.	Kualitas rekan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja, terutama jika karyawan yang direkrut memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhannya perusahaan (Ummah, 2019).

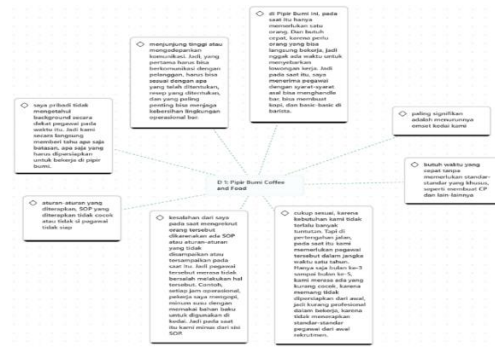
Tabel di atas menggambarkan dampak dari sistem rekrutmen informal

yang menyajikan perbandingan antara Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food dalam tujuh aspek utama: kecepatan rekrutmen, biaya, kualitas karyawan, lingkungan kerja, standarisasi, turnover, dan kualitas rekan kerja. Pertama, dalam aspek kecepatan rekrutmen, kedua kedai kopi memanfaatkan jaringan sosial dan relasi pribadi, yang mempercepat proses rekrutmen. Namun, Warcof Cawene lebih menekankan pada pengalaman kerja calon karyawan, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food cenderung mengabaikan faktor ini, yang berdampak negatif pada kualitas kinerja karyawan (Williams, 2007). Kedua, dari perspektif biaya, rekrutmen informal dapat menekan biaya karena tidak memerlukan dokumen lamaran formal. Warcof Cawene memanfaatkan kesempatan ini dengan tetap menjaga standar kualitas, sementara Pipir Bumi Coffee and Food mengorbankan kualitas karyawan demi penghematan biaya (Ganyang, 2018). Ketiga, dalam hal kualitas karyawan, Warcof Cawene berhasil merekrut individu yang lebih profesional dengan mempertimbangkan pengalaman kerja sebelumnya. Sebaliknya, Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi tantangan dalam kinerja akibat karyawan yang kurang berpengalaman (Ummah, 2019).

Keempat, terkait dengan lingkungan kerja, Warcof Cawene menciptakan suasana kerja yang harmonis melalui komunikasi yang terbuka antara pemilik dan karyawan. Di sisi lain, Pipir Bumi Coffee and Food mengalami ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja akibat kurangnya komunikasi yang efektif (Ummah, 2019). Kelima, dalam hal standarisasi, Warcof Cawene menerapkan kriteria tertentu dalam proses rekrutmen, seperti kompetensi dalam menyeduh kopi dan pengalaman kerja sebelumnya, sehingga karyawan yang direkrut memenuhi

kriteria yang diharapkan. Sebaliknya, Pipir Bumi Coffee and Food kurang memperhatikan aspek standarisasi, yang mengakibatkan karyawan yang direkrut tidak memenuhi standar kualitas yang diinginkan (Ganyang, 2018). Keenam, mengenai tingkat turnover, Warcof Cawene menunjukkan angka turnover yang rendah, yang disebabkan oleh kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja serta adanya komunikasi yang transparan antara pemilik dan karyawan. Di sisi lain, Pipir Bumi Coffee and Food mengalami tingkat turnover yang lebih tinggi akibat kurangnya komunikasi dan ketidaknyamanan di tempat kerja (Williams, 2007). Ketujuh, dalam aspek kualitas rekan kerja, Warcof Cawene berhasil menarik karyawan yang berkualitas dan berpengalaman, sehingga menciptakan suasana tim yang positif. Sementara itu, Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi tantangan dalam hal kualitas rekan kerja karena karyawan yang direkrut kurang memiliki pengalaman, yang berdampak negatif pada kinerja tim secara keseluruhan (Ummah, 2019).

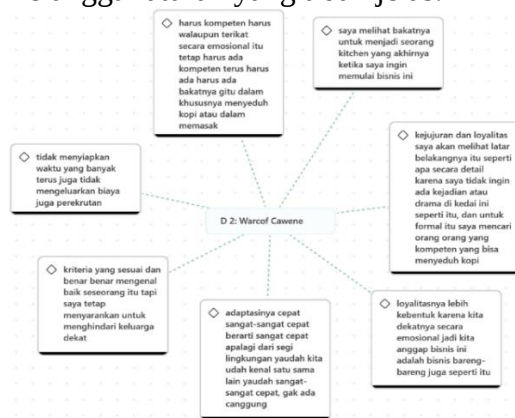
Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen informal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kecepatan, biaya, kualitas karyawan, lingkungan kerja, standarisasi, turnover, dan kualitas rekan kerja. Warcof Cawene berhasil memanfaatkan sistem rekrutmen informal dengan efektif melalui penerapan standar yang jelas, komunikasi yang terbuka, dan seleksi karyawan yang berkualitas, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi kesulitan akibat kurangnya perhatian terhadap faktor-faktor tersebut.



Gambar 2. Koding Sistem Rekrutmen Informal Pipir Bumi Coffee and Food

Berdasarkan analisis sistem rekrutmen informal di Pipir Bumi Coffee and Food, hasil pengkodean dari analisis data yang dilakukan dengan ATLAS.ti menunjukkan identifikasi tema-tema seperti "ketidakjelasan SOP", "kurangnya pengalaman kerja", dan "komunikasi yang tidak memadai" sebagai faktor-faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan di Pipir Bumi Coffee and Food. Visualisasi ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai alasan di balik kecenderungan karyawan di Pipir Bumi Coffee and Food untuk kurang profesional jika dibandingkan dengan Warcof Cawene (Warsono et al., 2022). Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Pipir Bumi Coffee and Food dilakukan secara mendesak tanpa menyebarkan informasi lowongan pekerjaan melalui media sosial. Kriteria yang ditetapkan mencakup kemampuan dalam mengoperasikan peralatan pembuatan kopi, keterampilan dalam proses pembuatan kopi, serta pengetahuan dasar tentang kopi untuk posisi barista. Selain itu, karyawan diharapkan memiliki kemampuan komunikasi yang baik dengan pelanggan dan mematuhi aturan yang telah ditetapkan, termasuk tidak mengubah resep produk yang ada dan menjaga kebersihan area operasional bar. Namun, dalam praktiknya, pemilik tidak memiliki pemahaman yang jelas

mengenai latar belakang calon karyawan dan mengabaikan standar tertentu seperti dokumen lamaran dan CV, yang berdampak negatif pada kinerja bisnis. Pada bulan ketiga, pemilik memutuskan untuk memberhentikan karyawan karena mengalami penurunan signifikan dalam omset. Pemilik menyadari bahwa kesalahan dalam proses rekrutmen awal disebabkan oleh tidak diterapkannya standar kepegawaian dan SOP yang tidak tertulis, sehingga karyawan merasa tidak melakukan kesalahan atau melanggar aturan yang tidak jelas.



Gambar 3. Koding Sistem Rekrutmen Informal Warcof Cawene

Berdasarkan analisis sistem rekrutmen informal Warcof Cawene memperlihatkan hasil koding dari analisis data yang dilakukan dengan ATLAS.ti. Proses koding ini mengidentifikasi tema-tema kunci seperti "komunikasi yang transparan", "evaluasi berkala", dan "pengalaman kerja" sebagai elemen penting yang berkontribusi terhadap keberhasilan rekrutmen informal di Warcof Cawene. Visualisasi ini memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai alasan di balik kemampuan Warcof Cawene untuk mempertahankan tingkat profesionalisme meskipun menerapkan sistem rekrutmen informal (Afriansyah, 2016). Dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen karyawan di Warcof Cawene dilakukan dengan mempertimbangkan bakat calon karyawan sebelum bisnis

dimulai. Kriteria yang dipertimbangkan meliputi kesesuaian karakter calon karyawan dengan pemilik, seperti kejujuran, loyalitas, serta hubungan emosional yang telah terjalin sebelumnya. Selain itu, tingkat kompetensi dan kemampuan dalam menyeduh kopi serta memasak juga menjadi faktor penting. Adaptasi yang cepat antara karyawan dan lingkungan kerja berkontribusi pada kelancaran tujuan bisnis, di mana komunikasi berlangsung tanpa kecanggungan namun tetap menjaga profesionalisme, didukung oleh pengalaman kerja karyawan yang relevan. Pemilik Warcof Cawene mengakui bahwa dalam persiapan rekrutmen, mereka tidak mengalokasikan banyak waktu atau biaya. Meskipun demikian, Warcof Cawene menyadari bahwa rekrutmen formal mungkin diperlukan seiring dengan perkembangan bisnis yang lebih besar, namun saat ini mereka tetap memilih untuk melakukan rekrutmen secara informal sesuai kebutuhan.

Untuk rencana pengembangan bisnis dan rekrutmen karyawan di masa mendatang, Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food berencana untuk tetap melanjutkan rekrutmen informal dengan mempertimbangkan calon karyawan yang pernah magang atau dari jaringan teman yang memenuhi kriteria. Mereka juga akan menetapkan aturan yang jelas dalam proses bisnis dan belajar dari kesalahan yang telah terjadi, dengan mempertimbangkan keputusan dan ketentuan khusus sesuai dengan standar kepegawaian yang lebih mendalam untuk rekrutmen di masa depan, guna menghindari masalah serupa.

Studi literatur menunjukkan bahwa rekrutmen informal sering kali dipilih oleh usaha kecil karena biaya yang lebih rendah dan proses yang lebih cepat. Namun, penelitian yang dilakukan

oleh (Williams, 2007) mengindikasikan bahwa rekrutmen informal dapat berpotensi menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dan kebutuhan bisnis jika tidak dikelola dengan baik. Temuan ini menyoroti bahwa meskipun rekrutmen informal memberikan keuntungan dalam hal efisiensi, terdapat risiko yang harus diperhatikan, terutama dalam konteks usaha kecil yang sangat bergantung pada kualitas tenaga kerja. Williams juga menekankan pentingnya adanya komunikasi yang terbuka dan evaluasi secara berkala untuk memastikan keberhasilan rekrutmen informal, sehingga pemilik usaha dapat mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang mungkin timbul dalam proses perekrutan.

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini sangat penting bagi pemilik usaha kecil, khususnya di sektor kuliner. Disarankan agar pemilik usaha mempertimbangkan untuk menggabungkan rekrutmen informal dengan beberapa elemen dari rekrutmen formal, seperti wawancara yang terstruktur dan pengujian keterampilan. Dengan pendekatan ini, pemilik usaha dapat memastikan bahwa karyawan yang direkrut tidak hanya cepat dan murah, tetapi juga memenuhi standar yang diperlukan untuk mendukung keberhasilan bisnis (Ganyang, 2018). Strategi ini dapat membantu mengurangi risiko ketidakcocokan antara karyawan dan kebutuhan bisnis, serta meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pelanggan.

Penelitian ini memiliki beberapa batasan, di antaranya adalah ukuran sampel yang terbatas hanya pada dua kedai kopi dan lokasi penelitian yang terfokus di Kabupaten Garut. Akibatnya, hasil yang diperoleh mungkin tidak dapat diterapkan secara luas pada semua jenis usaha kecil, terutama di luar sektor

kopi. Untuk memastikan keabsahan temuan ini, diperlukan penelitian lanjutan dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan lokasi yang lebih bervariasi. Dengan cara ini, penelitian selanjutnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai praktik rekrutmen informal di berbagai konteks usaha kecil, serta berkontribusi dalam pengembangan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di sektor ini (Williams, 2007).

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem rekrutmen informal yang diterapkan di Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food memiliki kelebihan dan kekurangan yang berbeda. Kelebihan utama dari sistem ini adalah kecepatan dalam proses rekrutmen, biaya yang lebih rendah, serta terciptanya suasana kerja yang lebih akrab. Namun, sistem ini juga membawa risiko, seperti kurangnya profesionalisme di kalangan karyawan dan ketidakjelasan dalam standar operasional prosedur (SOP). Warcof Cawene mampu mempertahankan kualitas kinerja karyawan melalui komunikasi yang terbuka, evaluasi rutin, dan penyediaan fasilitas yang memadai. Sebaliknya, Pipir Bumi Coffee and Food mengalami kesulitan dalam menjaga kualitas kinerja karyawan akibat kurangnya pengalaman dan komunikasi yang tidak memadai antara pemilik dan karyawan (Ummah, 2019).

Perbandingan antara Warcof Cawene dan Pipir Bumi Coffee and Food menunjukkan bahwa keberhasilan rekrutmen informal tidak hanya dipengaruhi oleh hubungan interpersonal, tetapi juga oleh elemen-elemen seperti gaya kepemimpinan,

komunikasi, dan pengalaman kerja. Warcof Cawene berhasil menjaga kualitas kinerja karyawan melalui komunikasi yang transparan dan evaluasi yang rutin, sedangkan Pipir Bumi Coffee and Food menghadapi tantangan akibat kurangnya pengalaman kerja dan komunikasi yang tidak efektif. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun rekrutmen informal dapat mengurangi biaya dan waktu, keberhasilannya sangat tergantung pada pengelolaan sistem tersebut (Williams, 2007).

SARAN

1. Peningkatan kualitas rekrutmen, meskipun rekrutmen secara informal memiliki beberapa keuntungan, pemilik usaha disarankan untuk menetapkan standar yang lebih terperinci dalam proses rekrutmen, termasuk kriteria kompetensi dan pengalaman kerja yang lebih spesifik. Langkah ini dapat membantu meminimalkan risiko ketidakcocokan antara karyawan dan kebutuhan perusahaan.
2. Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia, pemilik usaha sebaiknya menyediakan pelatihan secara berkala bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan profesionalisme mereka. Pelatihan ini dapat mencakup aspek-aspek seperti teknik pembuatan kopi, pelayanan pelanggan dan manajemen waktu. Disarankan agar pemilik usaha mengadakan pelatihan secara berkala setiap tiga bulan untuk meningkatkan keterampilan karyawan, khususnya dalam pelayanan pelanggan dan manajemen waktu (Ummah, 2019).
3. Komunikasi yang transparan, pemilik usaha disarankan untuk menciptakan saluran komunikasi yang lebih terbuka dengan karyawan. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin dan diskusi berkala untuk memastikan bahwa karyawan memahami harapan dan tujuan perusahaan.
4. Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas, meskipun usaha kecil sering kali bersifat fleksibel, pemilik usaha disarankan untuk menyusun SOP tertulis yang dapat berfungsi sebagai panduan bagi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. SOP ini dapat disesuaikan dengan perkembangan perusahaan. Prosedur Operasional Standar (SOP) harus mencakup langkah-langkah operasional yang jelas, seperti cara menyajikan kopi, menjaga kebersihan, dan berinteraksi dengan pelanggan. SOP ini perlu disosialisasikan kepada karyawan dan dievaluasi secara berkala (Ganyang, 2018).
5. Pertimbangan rekrutmen resmi, seiring dengan pertumbuhan bisnis, pemilik usaha disarankan untuk mempertimbangkan penerapan sistem rekrutmen formal Untuk posisi yang memerlukan keahlian khusus, seperti barista atau manajer, pemilik usaha disarankan untuk mempertimbangkan rekrutmen formal melalui platform online seperti LinkedIn atau JobStreet (Jaya Press, 2022).
6. Pemanfaatan teknologi digital, pemilik usaha dapat memanfaatkan media sosial dan *platform online* untuk menyebarluaskan informasi mengenai lowongan pekerjaan, sambil tetap menjaga nilai-nilai lokal dalam proses rekrutmen. Selain itu, pemilik usaha dapat memanfaatkan media sosial seperti Instagram dan Facebook untuk menyebarkan informasi mengenai lowongan pekerjaan, yang dapat membantu menarik calon karyawan yang lebih berkualitas (Williams, 2007).
7. pemilik usaha disarankan untuk

melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap bulan guna memastikan bahwa karyawan memenuhi standar yang telah ditetapkan (Ummah, 2019).

Dengan menerapkan rekomendasi-rekomendasi tersebut, diharapkan pemilik usaha kecil seperti kedai kopi dapat meningkatkan efektivitas proses rekrutmen dengan tetap mempertahankan nilai-nilai lokal yang menjadi identitas bisnis mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, E. A. (2016). Penggunaan Software ATLAS.ti sebagai Alat Bantu Proses Analisis Data Kualitatif. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 53–63.
<https://doi.org/10.31980/mosharafa.v5i2.357>
- Asiva Noor Rachmayani. (2015). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. 6.
- Buku *Ilmu Manajemen_merged_compressed.pdf*. (n.d.).
- Dr. Muhammad Ramdhan, S.Pd., M. M. (2023). 済無 No Title No Title No Title. In *Science Signaling* (Vol. 11, Issue 551).
<http://webs.ucm.es/info/biomol2/Tema01.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.addr.2009.04.004>
- Fatimah, & Nuryaningsih. (2018). *Buku Ajar Buku Ajar*.
- Ganyang, M. T. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. In *In Media* (pp. 1–284).
- Jaya Press, U. (2022). *BUKU AJAR MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Penyusun : Bungaran Saing*. www.ubharajaya.ac.id
- Judijanto, L., & Wibowo, G. A. (2024). *RESEARCH DESIGN (Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif)* (Issue September).
- Susilowati, I., Wibowo, A., Putra, A., Said, I., & Rifai, N. (2020). *MODUL PENELITIAN KUALITATIF DENGAN ATLAS.ti*. 11.
https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/62408375/E-BOOK_MODUL_ATLAS.ti-libre.pdf?1584658029=&response-content-disposition=attachment%3B+filename%3DMODUL_ATLAS.ti_UNDIP.pdf&Expires=1656037238&Signature=YK85hfUwAgVV3NrTQmhUaAEPow20pJrNQAhUP3X0dr-MnfPUdZr7Ru72
- Ummah, M. S. (2019). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析 Title. In *Sustainability (Switzerland)* (Vol. 11, Issue 1).
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Warsono, H., Astuti, R. S., & Ardiyansyah. (2022). *Metode Pengolahan Data Kualitatif Menggunakan Atlas.ti*.
- Williams, C. C. (2007). Small business and the informal economy: Evidence from the UK. *International Journal of Entrepreneurial Behaviour and Research*, 13(6), 349–366.
<https://doi.org/10.1108/13552550710829160>