



Analisis Sistem Rekrutmen Pegawai Pada Masa Pandemi Covid-19 Pada PT Fumakilla Nomos

Maya Sutra Wijaya¹⁾, Rould Augest Sihotang²⁾, Muhamad Faisal Fadillah³⁾
Sugiyanto⁴⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: Mayasutrawijaya@gmail.com¹⁾; rogez42@gmail.com²⁾; faisalfadillah1996@gmail.com³⁾;
dosen00495@unpam.ac.id⁴⁾

Abstract. *The government has made various efforts to prevent COVID-19, one of which is by imposing work from home, where not everyone can do it like workers at PT. Fumakilla Nomos. Recruitment System in PT. Fumakilla Nomos is quite good at using both internal and external recruitment methods. Internal recruitment is filling vacancies in positions that come from within or old employees can fill these vacancies if existing employees meet the existing qualifications and requirements. External recruitment is done by recruiting employees from outside the company using the Jobstreet Website.*

Keywords: *Covid-19, Recruitment System, Jobstreet Website.*

Abstrak. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam melakukan pencegahan covid-19 ini salah satunya dengan memberlakukan work from home, dimana tidak semua dapat melakukannya seperti pekerja di PT. Fumakilla Nomos. Sistem Rekrutmen di dalam PT. Fumakilla Nomos cukup baik dengan menggunakan kedua metode rekrutmen internal dan juga eksternal. Rekrutmen internal adalah pengisian kekosongan posisi yang berasal dari dalam atau karyawan lama dapat mengisi kekosongan tersebut apabila karyawan yang ada memenuhi kualifikasi dan syarat yang ada. Rekrutmen eksternal dilakukan dengan merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan menggunakan media Website Jobstreet.

Kata Kunci: Covid-19, Sistem Rekrutmen, Website Jobstreet.

PENDAHULUAN

Virus Corona adalah keluarga besar virus yang menyebabkan penyakit mulai dari gejala ringan sampai berat. Gejala umum infeksi covid-19 antara lain gejala gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk, dan sesak napas. Pemerintah telah melakukan berbagai upaya dalam melakukan pencegahan covid-19 ini salah satunya dengan memberlakukan *work from home*, dimana tidak semua dapat melakukannya seperti pekerja di PT. Fumakilla Nomos. Team Rekrutmen di PT. Fumakilla Nomos harus tetap melayani sumber Daya Manusia di saat pandemi sesuai dengan arahan pemerintah

Menurut Mardianto dalam (Primalia, 2020) rekrutmen adalah upaya yang dilakukan

mendapatkan calon karyawan yang memiliki persyaratan sesuai dengan kebutuhan perusahaan. dapat disimpulkan bahwa rekrutmen adalah sebuah proses mencari calon atau kandidat karyawan, pegawai, buruh, ataupun manajer yang sesuai dengan persyaratan untuk memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di dalam organisasi atau perusahaan.

Perekrutan menjadi salah satu kegiatan yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia sebab sebagai awal dari kegiatan untuk mendapatkan pegawai yang tepat untuk mengisi jabatan yang kosong, hal ini menjadi sangat penting, khususnya ketika *supply* sumber daya manusia terbatas, dimana hanya sedikit jumlah pegawai yang tersedia sedangkan banyak perusahaan yang membutuhkan tenaga kerja tersebut, sehingga perusahaan –perusahaan dengan sendirinya bersaing untuk menarik calon pegawai yang terbaik dari calon yang ada (persaingan).

Pada PT. Fumakilla Nomos masih di lakukan nya perekrutan secara offline sedangkan di perusahaan perusahaan lain sudah melakukan perekrutan secara online dari fenomena ini penulis ingin menganalisa apakah system tersebut masih efektif untuk kondisi pandemic. Latar belakang di atas maka rumusan masalah pada analisis ini adalah bagaimana system rekrutmen pegawai pada masa pandemi covid-19 pada PT. Fumakilla Nomos. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa system perekrutan pegawai secara offline yang dilakukan pada PT. Fumakilla Nomos.

KAJIAN LITERATUR

Rekrutmen

Menurut Robbins & Coulter (2016), perekrutan (recruitment), yaitu melokasikan, mengidentifikasi, dan menarik para pelamar kerja yang kompeten. Apabila ada lowongan kerja, manajer harus menggunakan informasi yang dihimpun melalui analisis pekerjaan agar dapat menuntun mereka dalam melakukan perekrutan. Disisi lain apabila perencanaan sumber daya manusia menunjukkan kelebihan karyawan, manajer dapat mengurangi angkatan kerja organisasi melalui pendekrutan (decruitment).

Dari penjelasan mengenai pengertian rekrutmen yang telah disebutkan diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian rekrutmen adalah menarik, mencari tenaga kerja yang berasal dari dalam maupun luar organisasi yang bertujuan untuk penggerak dalam melakukan aktifitas di dalam organisasi.

Proses Rekrutmen Karyawan

Sejumlah perusahaan di Indonesia proses rekrutmen menggunakan alur atau tahapan yang hampir sama. Adapun proses rekrutmen berdasarkan alurnya sebagai berikut :

1. Sourcing Process merupakan proses untuk mendapatkan pelamar sesuai dengan kebutuhan yang ada, melalui sumber-sumber yang tersedia. Metodenya menggunakan internal resourcing dan external resourcing. Cara menarik para pelamar cukup beragam yaitu direct mail, job fair/bursa kerja, iklan, head hunter, asosiasi profesi dan sebagainya.
2. Selection Process adalah proses untuk menyaring pelamar menjadikan kandidat sesuai dengan kriteria (seleksi) yang ada. Cara yang dilakukan bisa berupa psychological test/psikometri, wawancara psikologi, tes teknis, managerial skill test, dan sebagainya.
3. User Process merupakan proses mencari orang yang sesuai pada posisi yang tersedia, di antara kandidat yang telah lolos dari proses seleksi. Tahapan yang biasanya dilakukan yaitu wawancara oleh *direct user* (manager) dan *indirect user* (director), *Medical chek up*, *Sign contact* dan *administration* dan *orientasi* karyawan baru.

Pegawai

Menurut KBBI Pegawai / Karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga “kantor, perusahaan, dan sebagainya” dengan mendapat gaji “upah”, pegawai, pekerja.

Menurut Hasibuan (2017) pegawai adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian.

Covid-19

Covid-19 menurut WHO dalam (Yuliana, 2020) adalah penyakit yang disebabkan oleh virus korona baru yang disebut SARS-cov-2. WHO pertama kali mengetahui virus baru ini pada 31 Desember 2019 di Wuhan, Cina. Kebanyakan dari orang yang terinfeksi Virus Covid-19 Akan mengalami penyakit pernapasan ringan hingga sedang dan sembuh tanpa memerlukan perawatan khusus. Orang tua dan orang yang memiliki masalah medis seperti penyakit kardiovaskular, diabetes, penyakit pernapasan kronis, dan kanker lebih mungkin dapat mengembangkan penyakit yang serius.

Cara terbaik untuk mencegah dan memperlambat penularan adalah dengan mengetahui dengan baik tentang virus covid-19, penyakit yang ditimbulkannya, dan bagaimana penyebarannya. Cara utama yang harus dilakukan untuk mencegah diri sendiri dan orang lain agar tidak terpapar virus tersebut adalah dengan mencuci tangan sesering mungkin dan tidak menyentuh wajah.

Virus covid-19 menyebar terutama melalui tetesan air liur atau cairan dari hidung saat orang yang terinfeksi batuk atau bersin. Covid-19 dapat menyebar dengan mudah jika tidak mengikuti aturan pencegahan yang ditetapkan oleh *world health organization*. Semakin meningkatnya kasus positif di Indonesia, pemerintah selalu memberikan imbauan kepada masyarakat sebagai upaya pencegahan penyebaran virus corona.

Imbauan tersebut adalah dengan mencuci tangan, menggunakan masker, menjaga jarak, pembatasan sosial berskala besar, dilarang menggelar acara, melarang ojek online membawa penumpang, larangan berkumpul lebih dari lima orang, larangan makan di tempat makan, aturan untuk kendaraan pribadi hingga larangan mudik.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif maka dapat disimpulkan bahwa metode deskriptif adalah metode penelitian yang menggambarkan mengenai situasi atau kejadian yang sedang terjadi pada saat sekarang, dengan didukung oleh fakta-fakta yang benar dan akurat. Dalam hal ini yang dilakukan penulis adalah mempelajari Prosedur Perekrutan pegawai Kantor pada PT. Fumakilla Nomos dengan tujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai masalah tersebut.

Adapun metode pengumpulan data yang diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Penelitian lapangan yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan data atau informasi sebagai bahan analisis dalam penyusunan proposal penelitian ini, Maka digunakan metode sebagai berikut :

1. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan. Pengamatan atau observasi merupakan kegiatan yang dilakukan untuk memproses suatu objek dengan maksud untuk merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan ide-ide yang sudah diketahui terlebih dahulu, untuk mendapatkan informasi yang diperlukan untuk melanjutkan dengan investigasi.

Observasi adalah salah satu teknik yang dilakukan dalam penelitian, berupa sebuah aktivitas yang dilakukan terhadap suatu proses atau objek dengan tujuan memahami dan merasakan pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya

2. Wawancara

Wawancara adalah media dan juga digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang

lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Self-report adalah laporan tentang diri sendiri dan teknik pengumpulan data ini berdasarkan pada selfreport, atau setidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan Pimpinan Karyawan HRD dan Karyawan baru di PT. Fumakilla Nomos

HASIL DAN PEMBAHASAN

Observasi

Data yang di terima website jobstreet banyak di kunjungi oleh pelamar kerja terutama bagi mereka yang berlokasi di luar jangkauan masih bisa untuk submit lamaran kerja melalui situs website jobstreet tersebut

Table 1. Data Pelamar Yang Di Terima Pada Pt. Fumakilla Nomos Tahun 2019

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Latar Belakang Pendidikan
1	Reza Nurdiansyah	L	28 Th	SMK
2	Bagas Setyo	L	21 Th	SMK
3	Indra	L	24 Th	D3
4	Ismiyati	P	24 Th	D3
5	Risky Winda Sari	P	26 Th	S1
6	Anggun Permatasari	P	22 Th	S1

Sumber Data: Fumakilla Nomos, Data Diolah

Table 2. Data Pelamar Yang Di Terima Pada PT. Fumakilla Nomos Tahun 2020

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Latar Belakang Pendidikan
1	Ayu Herlin	P	28 Th	S1
2	Yogi	L	26 Th	S1
3	Dicky	L	19 Th	SMA
4	Hermawan	L	22 Th	D3

Sumber Data: Fumakilla Nomos, Data Diolah

Table 3. Data Pelamar Yang Di Terima Pada Pt. Fumakilla Nomos tahun 2020

No	Nama	Jenis Kelamin	Usia	Latar Belakang Pendidikan
1	Faizal Mustopa	L	28 Th	S1
2	Santi	P	26 Th	S1
3	M.Ruslan	L	19 Th	D3
4	Hermawan	L	22 Th	D3
5	Meylisa	P	19 Th	SMK

Sumber Data: Fumakilla Nomos, Data Diolah

Data pelamar yang diterima di Pt. Fumakilla Nomos dari tahun 2019 sampai 2021 yakni dari tahun 2019 sebanyak 6 orang pelamar yang diterima oleh instansi, pada tahun 2020 sebanyak 4 orang pelamar yang diterima oleh instansi dan pada tahun 2021 sebanyak 5 orang pelamar yang diterima oleh instansi.

Hasil data pelamar yang diterima di PT. Fumakilla Nomos pada tingkat SMA 6%, SMK 20%, D3 34%, dan S1 40% dari data persentase tersebut S1 merupakan paling banyak pelamar yang diterima di Pt. Fumakilla Nomos, sedangkan SMA termasuk data yang paling sedikit pelamar yang diterima di dibandingkan dari beberapa pelamar yang diterima. Untuk memilih calon karyawan PT. Fumakilla Nomos tidak memandang dari tingkat pendidikan, akan tetapi memilih suatu calon karyawan dengan menggunakan proses rekrutmen dan seleksi yang telah diterapkan oleh instansi, guna mendapatkan karyawan yang di inginkan

oleh perusahaan untuk meningkatkan keunggulan perusahaan selama menjadi pegawai tetap.

Wawancara

Hasil wawancara dengan HRD Sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT. Fumakilla Nomos adalah sistem rekrutmen dengan menggunakan metode rekrutmen eksternal dan juga metode rekrutmen internal, rekrutmen internal yang dimaksud di dalam PT. Fumakilla Nomos adalah adanya promosi atau kenaikan jabatan yang akan diterima oleh karyawan lama apabila ada posisi yang kosong dan kinerja karyawan tersebut bagus, mumpuni, dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang akan di tanggunginya selama masa kerja karyawan itu.

Menurut penulis sistem eksternal mempunyai keuntungan masuknya atau munculnya orang-orang baru yang berkemungkinan mempunyai ide dan inovasi baru untuk perusahaan. Hal itu akan menjadi sebuah angin segar bagi perusahaan. Untuk rekrutmen secara internal dilakukan karena perusahaan sudah tau kemampuan karyawannya dilihat dari penilaian kinerja yang ada, jadi perusahaan akan lebih bisa mengenal dengan baik bagaimana cara kerja karyawan yang akan menempati sebuah posisi baru di dalam perusahaan. Hal ini juga berguna agar karyawan yang kompeten tidak keluar dari PT. Fumakilla Nomos karena merasa kemampuannya yang bagus tidak diperhitungkan untuk mendapatkan suatu kenaikan jabatan atau promosi. Dalam rekrutmen eksternal PT. Fumakilla Nomos menggunakan media *Website Jobstreet* untuk medianya hal ini karena dirasa media *Website Jobstreet* dirasa lebih efektif karena dapat langsung tepat sasaran kepada siapa target informasi itu diberikan. Dan juga iklan melalui media *Website Jobstreet* tidak membutuhkan space yang banyak dan desain dapat diatur sendiri untuk menarik minat pembaca.

Sistem rekrutmen yang digunakan oleh PT. Fumakilla Nomos adalah sistem rekrutmen dengan menggunakan metode rekrutmen eksternal dan juga metode rekrutmen internal, rekrutmen internal yang dimaksud di dalam PT. Fumakilla Nomos adalah adanya promosi atau kenaikan jabatan yang akan diterima oleh karyawan lama apabila ada posisi yang kosong dan kinerja karyawan tersebut bagus, mumpuni, dan dapat bertanggung jawab atas tugas yang akan di tanggunginya selama masa kerja karyawan itu

Sumber rekrutmen yang dilakukan melalui rekomendasi dari karyawan dalam perusahaan berpengaruh terhadap daya tahan karyawan bekerja diperusahaan dikarenakan karyawan baru memiliki kenalan di dalam perusahaan sehingga dapat lebih cepat beradaptasi. Selain itu tingkat absensi karyawan perusahaan dimana ketika ada acara ditempat asal, beberapa karyawan ijin bersamaan dikarenakan ada hubungan kekerabatan satu sama lain. Dari hal tersebut, perusahaan sebaiknya menerapkan peraturan yang tegas yang berhubungan dengan absensi sehingga kepentingan pribadi tidak mengganggu kegiatan operasional perusahaan. Teknik rekrutmen yang digunakan oleh PT. Fumakilla Nomos yaitu teknik *Centralized Recruitment Technique* yang berdampak terhadap tingkat kecepatan dan kemudahan pengontrolan dan pengawasan terhadap proses rekrutmen. Dikarenakan PT. Fumakilla Nomos memiliki struktur organisasi yang cukup sederhana dan terbagi menjadi empat bagian saja sehingga proses rekrutmen yang dilakukan secara terpusat lebih efektif dan lebih memudahkan dalam pengecekan dan pengontrolannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian-uraian bab yang terdapat diatas penulis, dapat menyimpulkan hal – hal sebagai berikut :

Sistem Rekrutmen di dalam PT. Fumakilla Nomos cukup baik dengan menggunakan kedua metode rekrutmen internal dan juga eksternal. Rekrutmen internal adalah pengisian kekosongan posisi yang berasal dari dalam atau karyawan lama dapat mengisi kekosongan tersebut apabila karyawan yang ada memenuhi kualifikasi dan syarat yang ada. Rekrutmen eksternal dilakukan dengan merekrut karyawan dari luar perusahaan dengan menggunakan media *Website Jobstreet*.

Sumber internal mempunyai beberapa keuntungan seperti kenaikan gaji dan status karir, pengurangan risiko kekeliruan seleksi dan penempatan, rekrutmen dan seleksi lebih sederhana, pengalaman, pelatihan dan sosialisasi. Adapun kelemahan dari sumber internal yaitu memicu pertikaian, kebutuhan karyawan yang baru, peniruan terhadap karyawan terdahulu, perubahan teknologi, efek riak, dan pencapaian tujuan affirmative action. Kendala yang terdapat dalam kegiatan rekrutmen karyawan adalah kebijakan dalam sumber dan proses seleksi serta lingkungan eksternal.

PT.Fumakilla Nomos cukup baik dengan menggunakan kedua metode rekrutmen internal dan juga eksternal Ada baik nya ditingkatkan lagi dalam pemilihan calon karyawan baru dan *Website Jobstreet* untuk medianya hal ini karena dirasa media *Website Jobstreet* dirasa lebih efektif karena dapat langsung tepat sasaran kepada siapa target informasi itu diberikan. Dan juga iklan melalui media *Website Jobstreet* tidak membutuhkan space yang banyak dan desain dapat diatur sendiri untuk menarik minat pembaca tetapi dalam memberikan penempatan kerja apakah sudah sesuai dengan kriteria.

DAFTAR PUSTAKA

- Bastuti, S., Alfatiyah, R., Zulziar, M., & Sugiyanto, S. (2021). RANCANG BANGUN TEKNOLOGI FILTERISASI AIR KOTOR MENJADI AIR BERSIH MEMANFAATKAN TEKNOLOGI ULTRAFILTERISASI DAN RO. *JITMI (Jurnal Ilmiah Teknik dan Manajemen Industri)*, 4(1), 46-50.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- EKBIS, N. B.-J., & 2015, undefined. (n.d.). Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing. *Jurnalekonomi.Unisla.Ac.Id*. Retrieved November 28, 2021, from <https://www.jurnalekonomi.unisla.ac.id/index.php/ekbis/article/view/112>
- Ellyta Yullyanti. (2011). Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai. *BISNIS & BIROKRASI: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(3). <https://doi.org/10.20476/jbb.v16i3.615>
- Hamzah, A. A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Hananto, D. (2018). *Analisis Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Alfamart Pabelan, Kartasura 2017)*. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/67585>
- Handoko. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung: Pustaka Setia, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Henry Simamora. 2014. *Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bina Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Jusriadi, E., Syafaruddin, S., & Destiani, D. (2021). Strategi Sistem Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pt Sumber Alfaria Trijaya Tbk. *SEGMEN Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Sugiyono, 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. XVII, (Bandung:Alfabeta), 138.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group
- Supriyati. 2015. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Labkat press.



- Tukiyat, T., Suhaedi, A., & Sugiyanto, S. (2021). Forecasting The Stock Market Movements Of Unilever Companies Jakarta During The Covid-19 Pandemic Using Artificial Neural Network. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Primalia, S. (2020). *Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen dan Seleksi Pada CV Rumah Warna Yogyakarta*. <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23893/17211049SheilaPrimalia.pdf?sequence=1>
- Pepiyanti, P., Irawan, R., Widyanti, F. A., & Sugiyanto, S. (2021). Analysis of Direct Marketing on The I Am Cotton Brand In The Covid-19 Pandemic Period. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Waluyojati, P., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Covid-19 Terhadap Pendapatan Ojek Online. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Wikipedia, "Pengertian Wawancara" dalam id.m.wikipedia.org/wiki/Wawancara, diakses pada 13 November 2017.
- Yuliana, Y. (2020). Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur. *Wellness And HealthyMagazine*, 2(1), 187–192. <https://wellness.journalpress.id/wellness/article/view/21026>