
Rekrutmen pada Masa Pandemi Covid-19 di PT Dirgantara Indonesia (Persero)

¹Maria Ulpa, ²Tengku Sitti Rochmah, ³Agus Garnida, ⁴Danang Nugroho

¹Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

²Akademi Sekretari dan Manajemen Taruna Bakti

³Akademi Sekretari dan Manajemen Taruna Bakti

⁴Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Bandung

¹mariasipp98@gmail.com, ²verasittirochmah@yahoo.com, ³agusgardina83@gmail.com

⁴danang.nugroho@gmail.com

Abstract

PT Dirgantara Indonesia (Persero) is a strategic business industry that must be maintained. Human resources in a company are the main wheels for developing the company. Therefore, PT Dirgantara Indonesia (Persero) is very concerned about the recruitment process in order to get qualified prospective employees, especially during the Covid-19 pandemic, employees who have innovations in the company will be the main capital for company development. This study aims to determine Recruitment during the Covid-19 Pandemic Period at PT Dirgantara Indonesia (Persero). This study uses a qualitative approach with a phenomenological methodology. The results of this research are PT Dirgantara Indonesia (Persero) during the Covid-19 pandemic continues to recruit according to the needs of the organizational unit, prospective employees carry out a series of administrative processes as determined for prospective employees before the Covid-19 pandemic, prospective employees who have been accepted working are required to bring the results of the rapid test to the TMT (starting from the date) when they are determined to work.

Keywords: Recruitment, Covid-19 Pandemic

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 yang melanda Indonesia membuat perusahaan strategis harus beradaptasi dengan pola bisnis baru. Pandemi Covid-19 menyebabkan banyak perusahaan melakukan pemutusan hubungan kerja secara sepihak. Perusahaan seharusnya mengupayakan segala cara agar tidak terjadi pemutusan hubungan kerja. Sejalan dengan Undang-Undang Ketenagakerjaan Tahun 2003 Bab XII tentang Pemutusan Hubungan Kerja Pasal 151 ayat 1 menyatakan, “Pengusaha, pekerja/buruh, serikat pekerja/serikat buruh, dan pemerintah, dengan segala upaya harus mengusahakan agar jangan terjadi pemutusan hubungan kerja” (Indonesia, 2003)

Kemampuan Sumber Daya Manusia yang dapat menguasai perkembangan teknologi akan

memberikan dampak positif bagi perkembangan sebuah perusahaan bisnis pada masa pandemi Covid-19. Strategi bisnis baru perlu dilakukan perusahaan dalam pada masa pandemi ini. Perusahaan apapun unsur manusia merupakan unsur yang paling dominan untuk mengendalikan unsur-unsur lainnya. Sumber Daya Manusia adalah komponen paling penting dalam suatu organisasi, karena memiliki peran sebagai penggerak dan pengontrol kegiatan organisasi menurut Riyanto dkk, 2017 dalam (Darmawan, 2019)

Perusahaan perlu melakukan segala upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Salah satu caranya dengan pengelolaan sumber daya manusia yang baik dengan memperhatikan *track record* calon karyawan pada saat proses rekrutmen. Salah satu aktivitas dalam

pengelolaan sumber daya manusia adalah proses rekrutmen. Sejalan dengan pendapat Renaldo Potale, dkk (2016) “rekrutmen merupakan proses pencarian dan “pemikatan” para calon karyawan yang berkualitas, maka perusahaan harus dapat melakukan proses rekrutmen yang baik”.

Proses rekrutmen harus mampu menerapkan fungsi manajemen sebagai “*the Right Man on the Right Place*”. Penempatan orang yang tepat pada tempat yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangat penting karena hasil produktivitas di pengaruhi oleh sumber daya manusia. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangatlah penting karena apabila kinerja karyawannya kurang baik, maka dapat dipastikan perusahaan tidak akan mampu bersaing dengan perusahaan lain (Ardana, 2014).

PT Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan pelopor industri penerbangan terbaik yang dimiliki pemerintah Indonesia dan satu-satunya di wilayah Asia Tenggara. PT Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan industri bisnis strategis yang harus dipertahankan keberadaannya. PT Dirgantara Indonesia (Persero) dengan kompetensi inti dalam desain dan pengembangan pesawat terbang. PT Dirgantara Indonesia jangan sampai dimatikan, namun harus dibina dan dirangkul untuk kemajuan industri pertahanan negara kita (Grahadi et al., 2018).

Rekrutmen

Teori rekrutmen adalah teori yang terkait dengan identifikasi individu yang ada cenderung sukses dan berkontribusi sebagai pemimpin dalam organisasi dan profesi, dan didasarkan pada literatur perustakaan dan informasi sains, serta disiplin ilmu lainnya (Winston, 2001). Teori rekrutmen berkaitan dengan kepentingan relative sebagai faktor

dalam keputusan karir individu, karena faktor-faktor tersebut berhubungan dengan kemampuan untuk merekrut individu-individu tersebut yang kemungkinan besar akan berhasil sebagai pemimpin, dalam berbagai profesi (Winston, 2001). Dapat disimpulkan rekrutmen pada sebuah perusahaan merupakan proses menarik minat individu, dengan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan, sehingga individu tersebut dapat menjadi pemimpin masa depan dalam profesi yang diemban di perusahaan tersebut.

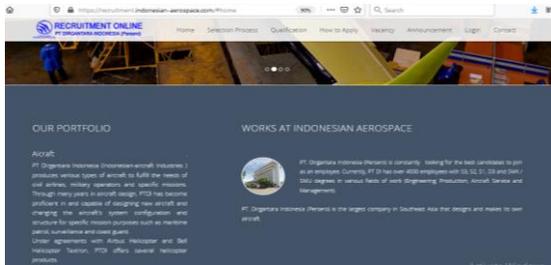
Bahan dan Metodologi

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metodologi Fenomenologi. Pendekatan kualitatif merupakan pendekatan yang berusaha untuk menetapkan arti fenomena dari pandangan peneliti (Creswell & Creswell, 2018). Pendekatan kualitatif adalah sarana untuk mengeksplorasi dan memahami makna di sejumlah individu atau sekelompok orang yang berasal dari masalah *social* (Creswell & Creswell, 2018). Hal itu berarti peneliti mengamati perilaku dan terlibat langsung dalam kegiatan tersebut. Metodologi fenomenologi merupakan strategi strategi penelitian di mana di dalamnya peneliti mengidentifikasi hakikat pengalaman manusia tentang suatu fenomena tertentu (Creswell & Creswell, 2018)

Hasil Dan Pembahasan

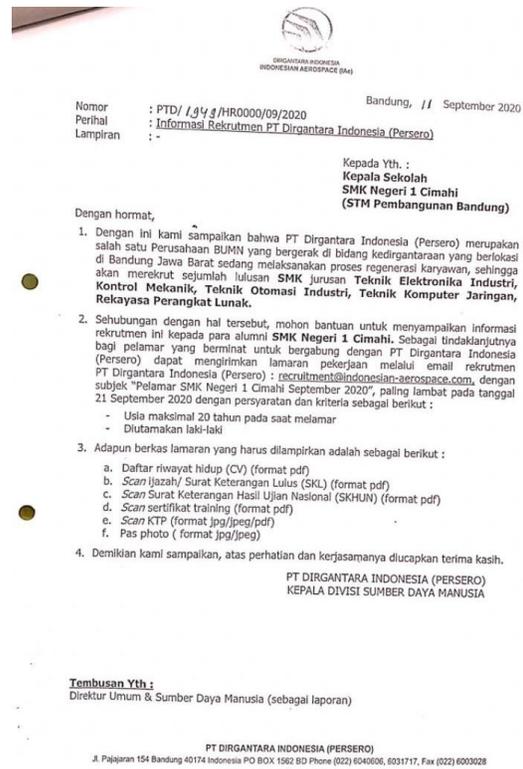
Pada masa pandemi Covid-19 PT Dirgantara Indonesia (Persero) tidak melakukan proses rekrutmen secara umum seperti tahun-tahun sebelumnya. Pada periode sebelumnya PT Dirgantara Indonesia (Persero) membuka rekrutmen pertengahan tahun pada bulan Juni dan menginformasikannya melalui website rekrutmen PT Dirgantara Indonesia (Persero). Pembukaan rekrutmen tersebut di peruntukan untuk jenjang pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) berdasarkan jurusan teknik

elektronika industri, kontrol mekanik, teknik otomasi industri, teknik komputer jaringan, rekayasa perangkat lunak oleh PT Dirgantara Indonesia (Persero).



Gambar 1.1 Website Recruitment PT Dirgantara Indonesia (Persero)

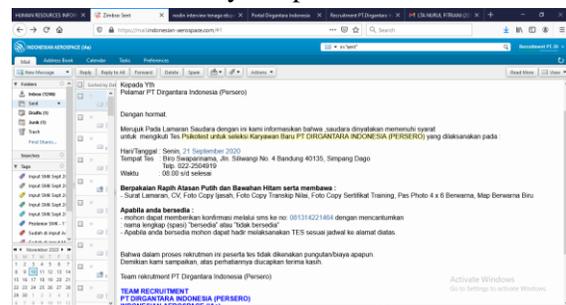
Sedangkan pada masa pandemi Covid-19 ini PT Dirgantara Indonesia (Persero) hanya melakukan rekrutmen apabila ada kebutuhan disebabkan adanya karyawan yang pensiun (*off permanent*) atau adanya permintaan dari unit organisasi terkait. PT Dirgantara Indonesia (Persero) melakukan kerja sama dengan SMK maupun perguruan tinggi. Salah satunya adalah SMK Negeri 1 Cimahi. Sehingga pada saat ada kebutuhan dan jurusan yang dibutuhkan perusahaan terdapat di SMK Negeri 1 Cimahi, maka PT Dirgantara Indonesia (Persero) memberikan informasi rekrutmen secara tertulis. Informasi rekrutmen tersebut tidak diperuntukan untuk sekolah-sekolah lainnya.



Gambar 1.2 Surat Informasi Rekrutmen PT Dirgantara Indonesia (Persero)

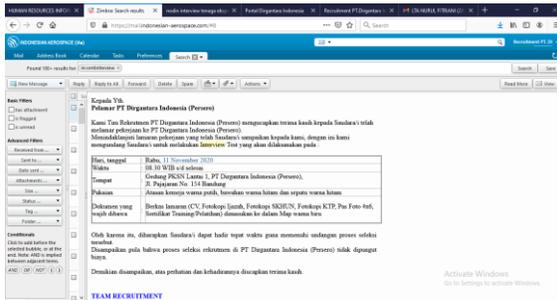
Berikut alur rekrutmen pada masa pandemi Covid-19 di PT Dirgantara Indonesia (Persero) :

1. Penerimaan data pelamar melalui email recruitment@indonesian-aerospace.com
2. Seleksi administratif
3. Bagi pelamar yang lolos seleksi administratif, melakukan pemanggilan untuk mengikuti seleksi tahap 2 yaitu psikotes



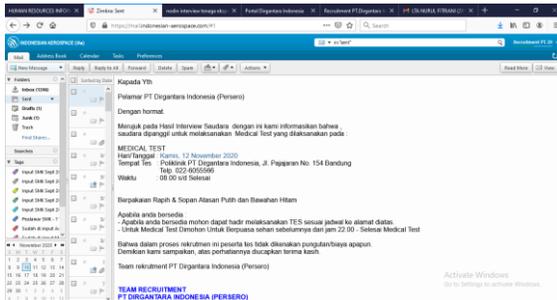
Gambar 1.3 Email Pemanggilan Psikotes

- 4. Bagi pelamar yang dinyatakan lulus psikotest, pelamar dipanggil kembali untuk mengikuti *test* wawancara atau *interview*



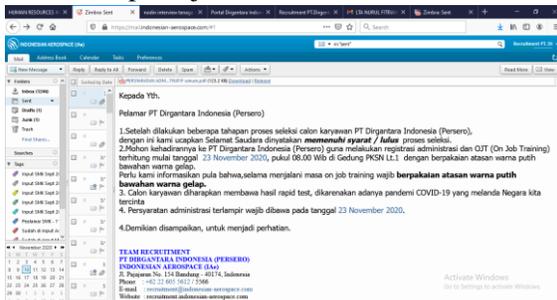
Gambar 1.4 Email Pemanggilan Interview

- 5. Bagi pelamar yang dinyatakan lulus interview, akan dipanggil untuk proses seleksi selanjutnya yaitu tes kesehatan (*medical test*)



Gambar 1.5 Email Pemanggilan Medical Test

- 6. Bagi pelamar yang telah lolos serangkaian proses rekrutmen di atas, kemudian akan dipanggil bekerja secara resmi melalui *email* yang dicantumkan pada saat melamar pekerjaan



Gambar 1.6 Email Pemanggilan Bekerja

- 7. Calon karyawan diwajibkan membawa hasil *rapid test* pada saat TMT masuk bekerja.

Sumber Daya Manusia memiliki tugas untuk mengawasi proses terjadinya rekrutmen. PT Dirgantara Indonesia (Persero) merupakan perusahaan yang dapat memastikan proses rekrutmen berjalan sesuai dengan tahapan dan bersifat objektif. Proses rekrutmen yang objektif akan mendapatkan karyawan berkualitas sesuai dengan harapan.

Kerangka Teoritis Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan dapat bekerjasama untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Kemampuan sumber daya manusia memberikan ide-ide berlian terhadap perusahaan akan menjadi modal utama untuk pengembangan perusahaan. Sejalan dengan pendapat (Winston, 2001) menyatakan, “MSDM merupakan bidang strategis dari organisasi”. Sumber daya manusia dalam se buah perusahaan merupakan penggerak roda utama untuk mengembangkan perusahaan. Pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja (Winston, 2001).

Sebuah perusahaan tidak akan terlepas dari proses rekrutmen. Sekalipun pada masa pandemi Covid-19. Proses rekrutmen tidak terlepas dari manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan harus menjaga keberadaaan sumber daya manusia guna keberlangsungan kehidupan perusahaan ke depannya. Sumber daya manusia yang berkualitas dalam sebuah perusahaan dapat bekerjasama untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan penelitian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa : PT Dirgantara Indonesia (Persero) pada masa pandemi Covid-19 tetap melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dari unit organisasi. Berikutnya, calon karyawan melakukan serangkaian proses administratif sebagaimana ditetapkan terhadap calon karyawan sebelum adanya pandemi Covid-19. Terakhir calon karyawan yang telah diterima bekerja diwajibkan membawa hasil rapid test pada TMT (terhitung mulai tanggal) ditetapkannya bekerja.

Peneliti memberikan saran bagi proses rekrutmen PT Dirgantara Indonesia (Persero) ke depannya agar menggunakan *google form*, supaya data-data dari calon pelamar tidak lagi di input secara manual menggunakan Microsoft Excel. Serta tetap menggunakan website resmi rekrutmen yang sudah disediakan oleh perusahaan. Dimasa yang akan datang peneliti diharapkan dapat meneliti kajian mengenai rekrutmen bagi penyandang disabilitas.

Ucapan Terima Kasih

Terima kasih kepada Allah SWT dan ASMTB-STIA Bagasasi yang telah menjembatani penelitian ini serta Beranda Lab Selaku Dosen yang memberikan saran dan masukan untuk penelitian ini.

Daftar Kepustakaan

- Ardana, K. (2014). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2066–2085.
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* - John W. Creswell, J. David Creswell - Google Books. In *SAGE Publications, Inc.*
- Darmawan, D. (2019). Dampak Pemutusan Hubungan Kerja Pada Perusahaan Farmasi Terkait Covid-19 Di Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Grahadi, A., Putra, P., Kustana, T., Poespitohadi, W.,

Strategi, P., Udara, P., Strategi, F., & Universitas, P. (2018). Pemberdayaan PT Dirgantara Indonesia Sebagai Industri Pertahanan Strategis dalam Pemenuhan Alutsista TNI Angkatan Udara. *Jurnal Strategi Pertahanan Udara*, 4 Nomor 3, 41–62.

Indonesia, R. (2003). Undang-Undang Republik Indonesia No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. *Undang-Undang No.13 Tahun 2003*, 1, 1–34. http://www.kemempnperin.go.id/kompetensi/UU_13_2003.pdf

Renaldo Potale, B., Lengkong, V., & Moniharapon, S. (2016). Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo the Influence of the Recruitment Process for and Selection of the Performance of Employees At Pt . Bank Sulutgo. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(04), 453–464.

Winston, M. D. (2001). Recruitment theory: Identification of those who are likely to be successful as leaders. *Journal of Library Administration*, 32(3–4). https://doi.org/10.1300/J111v32n03_03