



NEW NORMAL UMKM: DESAIN SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN BERBASIS DIGITAL

Ni Luh Putu Surya Astitiani¹ Kadek Riyan Putra Richadinata² Vitalia Fina Carla Rettobjaan³

Abstract

Keywords:

Employee Recruitment;
MSMEs;
New Normal;

The approach used in this study is a qualitative approach, namely an approach in the form of collecting data, processing, and analyzing and interpreting it qualitatively. The research location is in several MSMEs spread across the city of Denpasar. The research data collection was carried out for 2 months, from January to February 2021. The scope of this research was to design a digital-based employee recruitment system for MSMEs, then evaluate the results of the design. The data analysis technique used in this research is adjusting to the data collection methods used, namely literature study, observation, and questionnaires. From the three data collection models, data analysis was carried out using the following models: Data Reduction, Data Display and Conclusion Drawing/Verification. Research on the design of a digital-based employee recruitment system for MSMEs as a solution to adapting new habits (new normal) results in a business process design using Data Flow Diagrams (DFD) and designing the system interface. While the results of the evaluation in the form of a questionnaire to users who will use this system indicate that the overall information system is very good, as many as 36 people answered with a very good response.

Kata Kunci:

Rekrutmen Karyawan;
UMKM;
New Normal;

Abstrak

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang berupa menghimpun data, mengolah, dan menganalisis serta menafsirkan secara kualitatif. Lokasi penelitian adalah di beberapa UMKM yang tersebar di wilayah kota Denpasar. Pengambilan data penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yakni bulan Januari sampai bulan Pebruari 2021. Ruang lingkup penelitian ini adalah sampai dengan pembuatan desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM, kemudian dilakukan evaluasi terhadap hasil desain tersebut. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyesuaikan dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi pustaka, observasi, dan kuisioner. Dari ketiga model pengumpulan data tersebut dilakukan analisis data dengan model sebagai berikut: *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data) dan *Conclusion Drawing/Verification* (Simpulan/Verifikasi). Penelitian tentang desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM sebagai solusi adaptasi kebiasaan baru (new normal) menghasilkan desain bisnis proses menggunakan Data Flow Diagram (DFD) dan mendesain tampilan antar muka sistem. Sedangkan hasil evaluasi berupa angket kepada pengguna yang akan menggunakan sistem ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan sistem informasi sudah sangat baik yaitu sebanyak 36 orang menjawab dengan respon sangat baik.

Koresponding:

Fakultas Bisnis, Sosial,
Teknologi dan Humaniora,
Universitas Bali Internasional,
Bali, Indonesia
Email:
suryaastitiani@iikmpbaliac.id

PENDAHULUAN

UMKM adalah salah satu pilar dalam kegiatan ekonomi di Indonesia. Perubahan dunia bisnis yang semakin dinamis pada saat ini menuntut UMKM agar dapat menyesuaikan diri dan mampu merespon berbagai perubahan. Ditambah dengan pandemi Covid-19 membuat UMKM harus berjuang keras dalam menghadapi kondisi yang semakin sulit akibat pembatasan kegiatan sosial. UMKM Harus mampu bersaing di tengah kondisi pandemi Covid-19 ini dengan menerapkan adaptasi kebiasaan baru atau lebih dikenal dengan istilah *New Normal*. Adaptasi kebiasaan baru ini salah satunya dapat diimplementasikan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi informasi. Salah satu permasalahan UMKM adalah manajemen sumber daya manusia terutama proses perekrutan karyawan baru. Pemanfaatan teknologi informasi untuk menerapkan kebiasaan baru pada proses rekrutmen karyawan penting dilakukan.

Pada sisi lain sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan faktor utama dalam membantu organisasi mencapai tujuan. Salah satu kegiatan dalam sumber daya manusia adalah rekrutmen karyawan yang merupakan suatu tahap strategis untuk mengidentifikasi calon karyawan yang tepat. Sebuah organisasi bisnis sudah pasti membutuhkan tenaga kerja yang memiliki kualitas dan kemampuan yang sesuai dengan kualifikasi dan kebutuhan organisasi bisnis tersebut (*Permana, no date*).

Rekrutmen karyawan merupakan penarikan karyawan berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan karyawan sesuai dengan jumlah dan kualitasnya (Bangun, 2012). Rekrutmen karyawan dapat dilakukan dengan berbagai metode diantaranya adalah dengan penyebaran informasi lowongan kerja melalui pamflet, melalui perguruan tinggi, iklan, *job fair*, rekomendasi dari karyawan, dan sebagainya. Namun seiring perkembangan teknologi informasi, rekrutmen karyawan saat ini bisa dilakukan secara digital, akan tetapi layanan yang disediakan biasanya hanya terbatas pada penyampaian informasi tentang lowongan tersebut, tidak sampai pada proses rekrutmennya. Selain itu rekrutmen secara manual masih menggunakan data fisik dalam verifikasi berkas lamaran sehingga sangat rentan hilang karena tercampur dengan berkas pelamar lain. Penerapan *New Normal* di Indonesia yang diatur dalam Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di tempat Kerja Perkantoran dan Industri dalam Usaha Mendukung Keberlangsungan pada Situasi Pandemi yang melanda dunia termasuk Indonesia saat ini. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) dalam rangka percepatan penanganan Covid-19 telah menyatakan bahwa PSBB dilakukan salah satunya dengan meliburkan tempat kerja. Namun, dunia usaha tidak mungkin selamanya dilakukan pembatasan, roda perekonomian harus tetap berjalan. Peliburan karyawan dalam jangka waktu yang lama dinilai bisa mengakibatkan ekonomi terhenti (Idris, 2020).

Rekrutmen merupakan suatu keputusan perencanaan manajemen sumber daya manusia mengenai jumlah karyawan yang dibutuhkan, kapan diperlukan, serta kriteria apa saja yang diperlukan dalam suatu organisasi. Rekrutmen pada dasarnya merupakan usaha untuk mengisi jabatan atau pekerjaan yang kosong di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan, untuk itu terdapat dua sumber tenaga kerja, yakni sumber dari luar (eksternal) organisasi atau dari dalam (internal) organisasi. Penarikan (rekrutmen) pegawai merupakan suatu proses atau tindakan yang dilakukan oleh organisasi untuk mendapatkan tambahan pegawai melalui beberapa tahapan yang mencakup identifikasi dan evaluasi sumber-sumber penarikan tenaga kerja, menentukan kebutuhan tenaga kerja, proses seleksi, penempatan, dan orientasi tenaga kerja (Pottale, 2016).

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja/pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara

makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Disamping itu Sumber Daya Manusia secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain (Simamora, 2005).

Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Kamus Besar Bahasa Indonesia ('Kamus Besar Bahasa Indonesia', 2006) menyebutkan bahwa karyawan merupakan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dsb) dengan mendapatkan gaji atau upah.

Internet tercipta pada tahun 1969 dengan lahirnya Arpanet, suatu proyek eksperimen Kementerian Pertahanan Amerika Serikat bernama DARPA (*Departement of Defense Advanced Research Project Agency*). Lembaga tersebut membawa misi untuk mencoba menggali teknologi jaringan untuk menghubungkan para peneliti dengan berbagai sumber daya, seperti komputer dan pangkalan data yang besar. Arpanet berhasil membangun jaringan tersebut dan berkembang hingga sekarang. Arpanet mencakup puluhan bahkan ratusan juta orang dan sistem jaringan (Ardianto & Erdinaya, 2007).

Berdasarkan karakteristik komputer dan internet, perorangan ataupun secara kelompok dapat bekerja tanpa dibatasi oleh tempat dan waktu. Kapan saja dan di mana saja orang bisa menjalankan pekerjaannya. Di rumah, di perjalanan kereta api, di terminal, di rumah makan saat santai, bahkan di malam hari ketika sebagian besar orang lain sedang tidur, seseorang bisa bekerja dengan komputer dan internet (Yusup *et al.*, 2019).

Dengan adanya desain sistem rekrutmen karyawan, maka diharapkan dapat membantu meningkatkan sistem penerimaan karyawan bagi UMKM yang selama ini sudah berjalan. Selain itu, desain sistem ini juga dapat membantu dalam hal pengambilan keputusan rekrutmen karyawan dalam kondisi adaptasi kebiasaan baru dalam mencegah penyebaran Covid-19, sehingga UMKM tetap dapat melakukan rekrutmen karyawan yang sesuai dengan kriteria dan kompetensi diinginkan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang berupa menghimpun data, mengolah, dan menganalisis serta menafsirkan secara kualitatif. Pendekatan kualitatif ini sering diistilahkan dengan penelitian kualitatif, yaitu salah satu metode untuk mendapatkan kebenaran yang tergolong sebagai penelitian ilmiah yang dibangun diatas teori yang berkembang dari penelitian yang dikontrol atas dasar empiris. Dalam penelitian kualitatif metode yang dimanfaatkan adalah wawancara, observasi, dan penafsiran dokumen (Ahmad, 2012).

Jenis penelitian ini adalah deskriptif, Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan dan menjelaskan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta dan sifat populasi tertentu (Soewandji, 2012). Sedangkan penelitian deskriptif kualitatif yang digunakan pada penelitian ini dimaksudkan dalam penelitian untuk memperoleh hasil mengenai desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM sebagai solusi adaptasi kebiasaan baru (*new normal*). Selain itu, dengan pendekatan kualitatif diharapkan dapat diungkapkan situasi dan

permasalahan yang dihadapi dalam proses desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM.

Pada penelitian di atas terdapat beberapa tahapan dalam proses desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM yaitu sebagai berikut: Analisa permasalahan dan pengumpulan data, pada tahap pertama adalah tahap pengumpulan data dan analisa permasalahan terkait rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UKM. Studi pustaka tentang desain rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UKM, tahap studi pustaka adalah pengumpulan referensi terkait permasalahan yaitu tentang rekrutmen karyawan, teknologi internet dan UMKM. Tahap desain sistem rekrutmen karyawan, pada tahap ini dilakukan proses desain rekrutmen yaitu mulai dengan desain bisnis proses, desain manajemen data, dan desain tampilan (antarmuka). Tahap evaluasi desain sistem rekrutmen karyawan, tahap selanjutnya adalah evaluasi terhadap desain rekrutmen karyawan yang dibuat yaitu dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para pelaku UMKM. Pengambilan kesimpulan, pada tahap dilakukan penarikan kesimpulan terhadap desain sistem rekrutmen yang dibuat sesuai dengan hasil yang diperoleh dari evaluasi yang dilakukan.

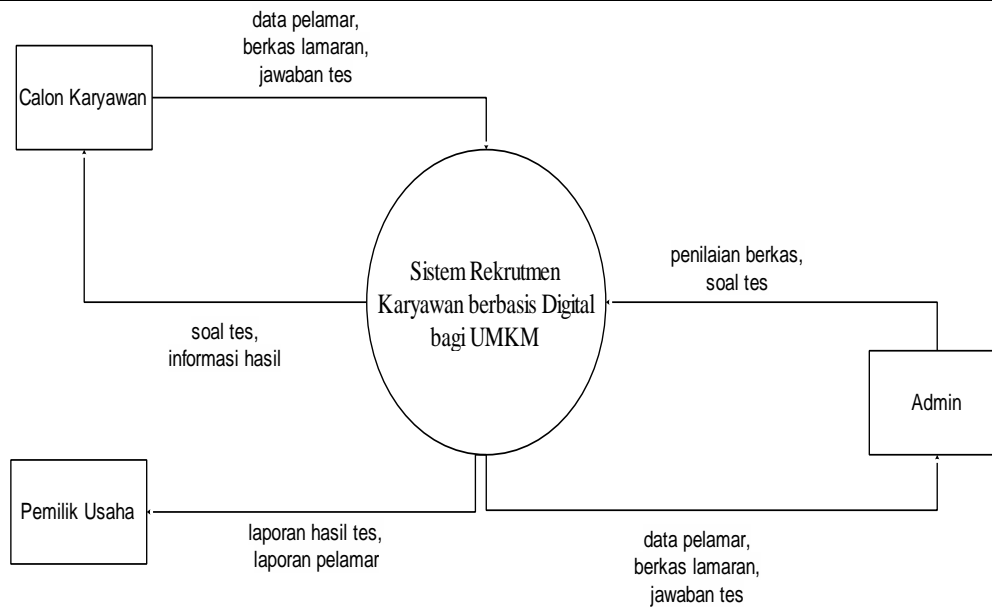
Lokasi penelitian adalah di beberapa UMKM yang tersebar di wilayah kota Denpasar. Pengambilan data penelitian dilaksanakan selama 2 bulan yakni bulan Januari sampai bulan Pebruari 2021. Ruang lingkup penelitian ini adalah sampai dengan pembuatan desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM, kemudian dilakukan evaluasi terhadap hasil desain tersebut.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyesuaikan dengan metode pengumpulan data yang digunakan yaitu studi pustaka, observasi, dan kuisioner. Dari ketiga model pengumpulan data tersebut dilakukan analisis data dengan model sebagai berikut: *Data Reduction* (Reduksi Data), *Data Display* (Penyajian Data) dan *Conclusion Drawing/Verification* (Simpulan/Verifikasi).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada hasil penelitian ini, penulis memberikan penjelasan hasil dari penelitian yang dilakukan pada metodologi penelitian. Hasil tersebut akan dijelaskan secara terperinci dan jelas sebagai pembuktian dalam penelitian dan juga kedepannya dapat dikembangkan sehingga dapat berguna bagi UMKM. Berikut ini penjelasan dari hasil yang dilakukan pada penelitian tentang desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM sebagai solusi adaptasi kebiasaan baru (new normal).

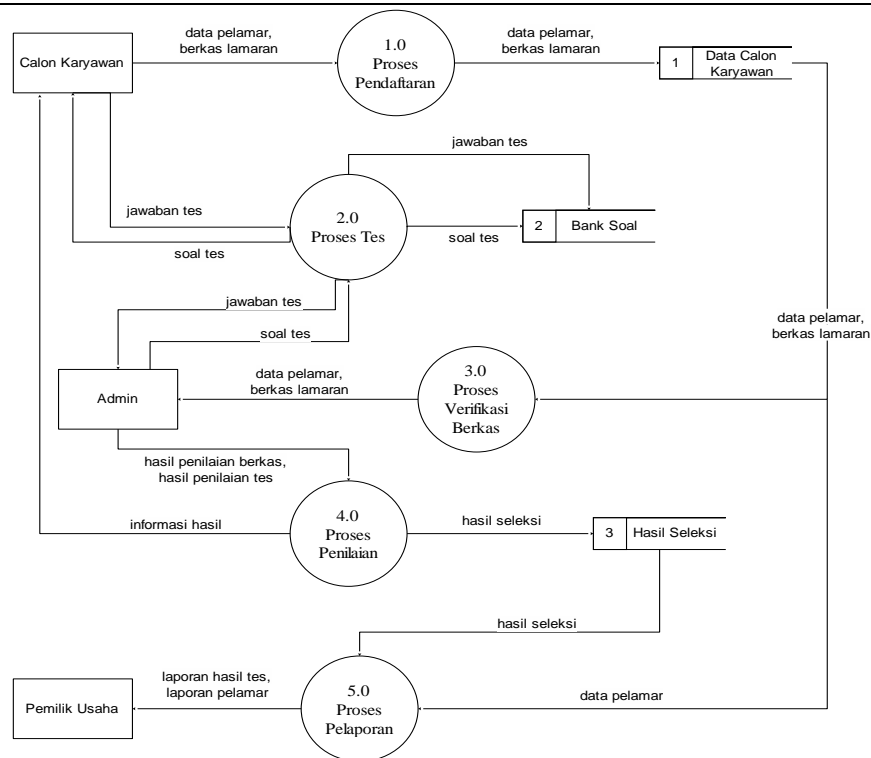
Desain Bisnis Proses Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Digital bagi UMKM Desain sistem dirancang untuk mengetahui bisnis proses serta aliran data yang terjadi di dalam sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM yang akan dibuat. Dalam desain bisnis proses ini dibuat menggunakan standar Data Flow Diagram (DFD), yaitu sebagai berikut: Diagram Konteks, Berikut ini adalah penggambaran diagram konteks desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM :



Gambar 1.
Diagram Konteks
Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Digital bagi UMKM

Dalam diagram konteks di atas diperlihatkan bahwa dalam desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM terdapat beberapa entitas yaitu antara lain : calon karyawan, admin, dan pemilik usaha. Calon karyawan memasukkan data berupa data pelamar, berkas lamaran, dan jawaban tes, serta mendapatkan data berupa soal tes dan informasi hasil tes dari sistem. Admin memperoleh data berupa data pelamar, berkas lamaran, dan jawaban tes yang dimasukkan calon karyawan melalui sistem, sedangkan admin memasukkan data soal tes dan hasil penilaian berkas ke sistem. Sedangkan pemilik usaha memperoleh laporan berupa laporan hasil tes dan laporan pelamar dari sistem.

Diagram Level 0, Berikut ini adalah penggambaran diagram level 0 desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM :



Gambar 2.
Diagram Level 0
Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Digital bagi UMKM

Dalam diagram level 0 di atas diperlihatkan bahwa dalam desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM terdiri dari 5 proses utama antara lain : proses pendaftaran, proses tes, proses verifikasi berkas, proses penilaian, dan proses pelaporan. Dalam proses pendaftaran calon karyawan memasukkan data berupa data pelamar dan berkas pelamar yang selanjutnya disimpan di data calon karyawan. Pada proses tes admin memasukkan data soal ke dalam sistem, sedangkan calon pegawai memperoleh soal dan memasukkan jawabannya melalui proses ini. Proses berikutnya adalah verifikasi berkas, pada proses ini admin dapat melihat kelengkapan berkas yang dikumpulkan calon karyawan untuk selanjutnya diverifikasi. Pada proses penilaian admin memasukkan hasil penilaian berkas dan penilaian tes ke dalam sistem untuk selanjutnya dapat dilihat oleh calon karyawan. Sedangkan pada proses pelaporan pemilik usaha dapat melihat laporan hasil tes dan laporan daftar pelamar.

Desain Tampilan Antarmuka Sistem Rekrutmen Karyawan Berbasis Digital bagi UMKM Setelah membuat desain bisnis proses sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM, berikutnya adalah mendesain tampilan antar muka sistem ini. Evaluasi Hasil pada tahapan ini dilakukan proses evaluasi berupa angket kepada pengguna yang akan menggunakan sistem ini. Dalam penelitian ini dilakukan pengumpulan data berupa kusioner kepada 10 UMKM yang tersebar di Kota Denpasar. Adapun beberapa kategori yang ditanyakan yaitu meliputi: desain atau tampilan sistem, kemudahan dalam menggunakan sistem, proses manajemen data, dan informasi yang ditampilkan pada sistem ini. Berikut ini adalah hasil angketnya:

Tabel 1.
Hasil Evaluasi Angket

Pertanyaan	Jawaban Responden			
	SB	B	CB	KB
Pertanyaan 1 : Menurut Anda bagaimana desain atau tampilan sistem ini?	9	1	0	0
Pertanyaan 2 : Apakah menurut Anda sistem ini baik dan mudah untuk digunakan?	10	0	0	0
Pertanyaan 3 : Menurut Anda apakah sistem ini baik dalam membantu dalam proses manajemen data rekrutmen karyawan?	8	1	1	0
Pertanyaan 4 : Apakah menurut Anda informasi yang disajikan baik dalam sistem ini?	9	0	1	0
Keseluruhan Pertanyaan	36	2	2	

Keterangan:

SB : Sangat Baik

B : Baik

CB : Cukup Baik

KB : Kurang Baik

Dari hasil angket di atas maka pada kategori design 9 orang responden dari pengguna menyatakan tampilan pada sistem ini sangat baik, sedangkan 1 orang responden menyatakan tampilan sistem ini baik. Pada kategori kemudahan dalam menggunakan sistem 10 orang responden dari pengguna menyatakan sistem ini sangat baik dipahami atau digunakan. Pada kategori proses manajemen data 8 orang responden pengguna menyatakan sistem ini sangat baik, 1 orang menyatakan baik, dan 1 orang menyatakan cukup baik. Pada kategori informasi yang ditampilkan sistem ini, 9 orang responden pengguna menyatakan sistem ini sangat baik, selebihnya 1 orang menyatakan cukup baik. Penjelasan diatas menunjukkan bahwa secara keseluruhan sistem informasi sudah sangat baik yaitu sebanyak 36 orang menjawab dengan respon sangat baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian tentang desain sistem rekrutmen karyawan berbasis digital bagi UMKM sebagai solusi adaptasi kebiasaan baru (new normal) menghasilkan desain bisnis proses menggunakan Data Flow Diagram (DFD) dan mendesain tampilan antar muka sistem. Sedangkan hasil evaluasi berupa angket kepada pengguna yang akan menggunakan sistem ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan sistem informasi sudah sangat baik yaitu sebanyak 36 orang menjawab dengan respon sangat baik.

Dengan adanya penelitian ini desain yang dihasilkan diharapkan dapat dijadikan pedoman bagi UMKM apabila membuat sebuah sistem rekrutmen karyawan berbasis digital. Penelitian berikutnya diharapkan dapat menyempurnakan desain ini dengan mengimplementasikannya ke dalam sebuah program aplikasi berbasis online.

REFERENSI

- Ahmad, A. (2012) 'Perkembangan Teknologi Komunikasi Dan Informasi', *Dakwah Tabligh*, 13, pp. 137–149. doi: 10.3386/w18571.
- Akifa, N. P. (2014) *Komplet Akuntansi untuk UKM dan Waralaba*. Yogyakarta: Laksana.
- Ardianto, E. and Erdinaya, L. (2007) *Komunikasi Massa Suatu Pengantar*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.

- Bangun, W. (2012) *son. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Idris, M. (2020) *'Panduan Lengkap Penerapan New Normal yang Wajib Dipatuhi Perusahaan'*. 'Kamus Besar Bahasa Indonesia' (2006).
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, edisi satu, cetakan pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Nurseto, T. (2004) 'Strategi Menumbuhkan Wirausaha Kecil Menengah yang Tangguh', *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 1(1).
- Permana, D. A. (no date) 'KARYAWAN BERBASIS WEB (Studi pada PT Sumber Abadi Bersama , Gondanglegi , Kabupaten Malang)', 56(1), pp. 20–28.
- Pottale, B. (2016) 'Pengaruh Proses Rekrutmen Dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Sulutgo', *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(4), pp. 453–464.
- Rosidi, A. and Nurcahyo, E. (2020) 'Penerapan New Normal (Kenormalan Baru) Dalam Penanganan Covid-19 sebagai Pandemi Dalam Hukum Positif', *NASPA Journal*, 42(4), p. 1.
- Simamora, H. (2005) *Membuat Karyawan Lebih Produktif Dalam Jangka Panjang. (Manajemen SDM)*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soewandji, J. (2012) *Pengantar Metodologi Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Undang-Undang Usaha Mikro, Kecil dan Menengah* (2013).
- Yusup, P. M. *et al.* (2019) 'Pemanfaatan Internet Untuk Penghidupan Di Kalangan Pemuda Pedesaan', *Baca: Jurnal Dokumentasi Dan Informasi*, 40(2), p. 217. doi: 10.14203/j.baca.v40i2.491.