

|                                   |                   |              |               |               |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|---------------|---------------|
| Focus:<br>Jurnal Pekerjaan Sosial | e ISSN: 2620-3367 | Vol. 3 No. 2 | Hal : 171-183 | Desember 2020 |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|---------------|---------------|

## PROSES STAFFING DAN PENGEMBANGAN STAF RELAWAN COVID-19 OLEH PEMERINTAH PROVINSI JAWA BARAT

**Khofiyya Fathimah Az Zahra F, Soni A.Nulhaqim**

<sup>1</sup>Prodi Kesejahteraan Sosial, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Padjadjaran

<sup>2</sup>Departemen Kesejahteraan Sosial Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Padjadjaran  
khofiyya17001@mail.unpad.ac.id, soni.nulaqim@unpad.ac.id

### ABSTRAK

Dalam pandemi Covid-19 pemerintah, swasta, dan masyarakat memfokuskan pada penanganan Covid-19. Hal ini juga dilakukan salah satunya oleh pemerintah Jawa Barat melalui Jabar *Digital Service* (JDS) dalam rangka rekrutmen kerelawan dalam penanganan Covid-19 di Jawa Barat. Proses staffing kerelawan Covid-19 ini penting dilakukan mengingat angka positif Covid-19 selalu mengalami kenaikan yang tajam per harinya. Sumber daya manusia yang melimpah menjadikan tidak adanya kekhawatiran bagi organisasi pelayanan sosial dalam melaksanakan rekrutmen relawan. Selain itu, kegiatan pengembangan yang dilakukan untuk kerelawan dapat memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan setiap kegiatan relawan, juga manfaatnya semakin besarnya rasa komitmen relawan terhadap organisasi akan memberikan dampakpositif. Penelitian ini menggunakan metode studi kepustakaan. Untuk memperoleh data yang diperlukan, peneliti menggunakan dokumentasi dan studi literature. Dalam proses staffing juga terdapat beberapa tahap yang dilakukan oleh calon relawan sebelum diterima sebagai relawan dalam sebuah organisasi pelayanan sosial.

Kata Kunci: Covid-19, proses staffing, relawan, pengembangan kapasitas

### ABSTRACT

*In the Covid-19 pandemic the government, private sector and the community focused on handling Covid-19. This was also done wrongly by the West Java government through the West Java Digital Service (JDS) in the context of volunteer recruitment in handling Covid-19 in West Java. The Covid-19 volunteer staffing process is important considering the positive numbers of Covid-19 always experience a sharp increase per day. Abundant human resources makes there is no concern for social service organizations in carrying out volunteer recruitment. In addition, the development activities undertaken for volunteerism can acquire additional skills and new knowledge that are useful for the implementation of each volunteer activity, as well as the benefits that a greater sense of volunteer commitment to the organization will have a positive impact. This research uses the literature study method. To obtain the data needed, researchers used documentation and literature studies. In the staffing process there are also several stages carried out by prospective volunteers before being accepted as volunteers in a human service organization.*

Keywords: Covid-19, staffing process, volunteers, capacity development

## PENDAHULUAN

Di seluruh negara di berbagai belahan dunia sedang menghadapi wabah penyakit yang dikenal dengan *Coronavirus Disease* (COVID-19). Virus ini berasal dari Wuhan, Provinsi Hubei Tiongkok yang menjadi kasus *pneumonia* pada Desember 2019. Virus ini dapat menularkan dari manusia ke manusia yang sudah menyebar secara luas bukan hanya terdapat di China melainkan tersebar lebih dari 190 negara. Kemudian pada 12 Maret 2020, WHO mengumumkan Covid-19 sebagai pandemik (Susilo, dkk, 2020). Di Indonesia, Covid-19 telah masuk sejak akhir Januari 2020. Hal ini didukung oleh data Dinas Kesehatan DKI Jakarta dan Kementerian Kesehatan bahwa pada layanan kesehatan di Jakarta terdapat kenaikan orang dengan gejala kasus Covid-19 seperti demam, batuk, dan sesak napas (Kumparan, 2020). Menurut PDPI (2020) (dalam Yuliana, 2020) kejadian luar biasa oleh Covid-19 bukanlah merupakan kejadian yang pertama kali. Pada tahun 2002 *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) disebabkan oleh SARS-coronavirus (SARS-CoV) dan penyakit *Middle East Respiratory Syndrome* (MERS) tahun 2012 disebabkan oleh MERS-Coronavirus (MERS-CoV) dengan total akumulatif kasus sekitar sekitar 10.000 (1000-an kasus kasus MERS dan 8000-an kasus SARS). Mortalitas akibat SARS sekitar 10% sedangkan MERS lebih tinggi yaitu sekitar 40%.

Di Indonesia kasus jumlah positif corona sebanyak 34.316 jiwa, pasien sembuh menjadi 12.129 jiwa, dan pasien meninggal dunia sebanyak 1.959 jiwa (per 10/06/2020) (Okezone, 2020). Sejak diberitakan terdapat warga negara

Indonesia yang terinfeksi virus Covid-19, jumlah pasien positif corona setiap harinya selalu mengalami kenaikan yang tajam. Terutama di beberapa kota/kabupaten yang terindikasi sebagai zona merah lebih banyak yang terinfeksi Covid-19 dibandingkan dengan kota/kabupaten lain. Banyaknya warga yang terinfeksi Covid-19 tidak sebanding dengan jumlah tenaga medis yang bertugas dalam penanganan Covid-19 ini. Hal ini diperparah dengan adanya tenaga medis juga yang terinfeksi Covid-19 akibat menangani kasus pasien positif Covid-19 sehingga tenaga medis yang terinfeksi Covid-19 harus menjalani perawatan. Rumah sakit rujukan oleh pemerintah banyak yang mengalami kewalahan karena berbagai faktor seperti tenaga medis yang kurang, APD dan alat kesehatan lainnya yang kurang, tempat isolasi yang tidak cukup memadai, dan lain sebagainya membuat para tenaga medis sering mengeluhkan keluhannya.

Pandemi Covid-19 ini menjadi fokus perhatian baik pemerintah, swasta maupun masyarakat untuk mengurangi penyebaran Covid-19 dan penanganan Covid-19 ini. Sebagai upaya dari pemerintah dalam menangani Covid-19, pemerintah melakukan rekrutmen relawan penanganan Covid-19. Hal ini bertujuan untuk membantu garda terdepan dalam upaya menangani Covid-19 akibat dari kurangnya jumlah sumber daya manusia yang ada. Hal ini dilakukan baik ditingkat pusat maupun provinsi yang dilakukan oleh kepala pemerintah ataupun gugus tugas penanganan Covid-19. Dalam rekrutmen kerelawanannya biasanya dibagi dalam dua kelompok yaitu relawan medis dan relawan non medis. Hal ini juga dilakukan oleh

pemerintah Provinsi Jawa Barat yang dilakukan oleh Jabar Digital Service (JDS) atau Unit Pelaksana Teknis Pengelola Layanan Digital, Data, dan Informasi Geospasial adalah sebuah unit di bawah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang bekerjasama dengan Indorelwan dalam perekutan kerelawan.

Prekrutan relawan ini dilakukan karena terdapat peningkatan jumlah pasien positif Covid-19 setiap harinya. Jika sumber daya manusia yang tersedia tidak sebanding dengan pasien Covid-19 yang terus meningkat, dikhawatirkan akan mengalami ketimpangan dan gagalnya pembangunan sosial dalam bidang kesehatan. Untuk dapat melaksanakan tugas-tugas tersebut dengan hasil yang lebih baik diperlukan SDM yang memadai dan berkualitas khususnya bagi relawan medis yang bertugas dalam proses perawatan bagi pasien Covid-19. Menurut Gomez (1997) (dalam Irmawati, 2018) bahwa sumber daya manusia memegang peranan penting dan menentukan bagi keberhasilan organisasi. Tanaja dan Srimulyani (1995) (dalam Irmawati, 2018), bahwa diantara sumber daya, manusia merupakan harta kekayaan yang terpenting dan mempunyai kontribusi paling besar bagi keberhasilan suatu organisasi. Ini juga termasuk sebagai pelayanan sosial bagi masyarakat yang diselenggarakan oleh pemerintah. Pemerintah bertanggungjawab dalam melindungi keselamatan bagi warga negaranya termasuk saat kondisi pandemi Covid-19.

Dalam (Raharjo, 2002) pelayanan sosial yang sebagian orang menyebutnya dengan usaha-usaha kesejahteraan sosial merupakan perwujudan konsep-konsep

kesejahteraan sosial dalam memberikan bantuan kepada masyarakat. Alfred J.Kahn, mendefinisikan pelayanan sosial sebagai berikut: "Pelayanan sosial terdiri dari program-program yang diadakan tanpa mempertimbangkan mekanisme pasar untuk menjamin suatu tingkat dasar dalam penyediaan fasilitas pemenuhan kebutuhan akan kesehatan, pendidikan, dan kesejahteraan untuk meningkatkan kehidupan kemasyarakatan serta kemampuan perorangan untuk melaksanakan fungsi-fungsinya, guna memperlancar kemampuan menjangkau dan menggunakan pelayanan-pelayanan serta lembaga-lembaga masyarakat yang mengalami kesulitan dan keterlantaran

Kemudian mengenai organisasi penyelenggara pelayanan sosial yang terdiri dari para pengurus yang secara umum adalah orang-orang yang hanya dengan dorongan kesukarelaan saja mengabdikan diri dalam aktivitas badan pelayanan tersebut, belum ditunjang kemampuan manajerial. Sementara itu organisasi pelayanan sosial dihadapkan pada berbagai perubahan sosial disekitarnya yang makin kompleks dengan beragam masalah sosial yang harus ditangani yang hanya berbekal 'kesukarelaan' semata, walaupun sampai pada tingkat tertentu kesukarelaan tersebut amat penting (Raharjo, 2002). Menurut Thomas Wolf (1990: 289) dalam (Rizkiawati dkk 2017) Sumber daya manusia dalam organisasi pelayanan manusia paling tidak terdiri dari tiga komponen yaitu terdiri dari dewan direksi (*board management*), staf pelaksana dan para relawan (*volunteers*). Ketiga komponen sumber daya manusia tersebut bekerja bersama dengan memanfaatkan sumber-

sumber yang ada dalam menyelenggarakan pelayanan sosial. Salah satu dari keberhasilan yang diperoleh dewan dan stafnya yaitu komitmennya terhadap suatu proses untuk mengevaluasi permasalahan dan mengembangkan secara sistematis untuk berbuat yang lebih baik lagi; serta dengan melibatkan para relawan dalam kegiatan. Munculnya organisasi pelayanan sosial yang diselenggarakan oleh organisasi pelayanan sosial (*human services organizations*) dan meningkatnya jumlah organisasi pelayanan sosial menunjukan adanya upaya kepedulian terhadap masyarakat yang mengalami masalah dan memerlukan bantuan.

Selain SDM, pengembangan kapasitas pada relawan juga merupakan suatu proses yang dapat meningkatkan kemampuan seseorang untuk mencapai tujuan yang dikehendaki. Pengembangan kapasitas juga dapat diartikan sebagai upaya memperkuat kapasitas individu, kelompok atau organisasi yang dicerminkan melalui pengembangan kemampuan, keterampilan, potensi, dan bakat serta penguasaan kompetensi-kompetensi sehingga individu, kelompok atau organisasi dapat bertahan dan mampu mengatasi tantangan perubahan yang terjadi secara cepat dan tidak terduga. Problematika yang dihadapi adalah tentu saja setiap relawan memiliki potensi dan kemampuan yang berbeda, sebagian akan lebih baik dalam bidang tertentu daripada yang lain, begitu pula sebagian yang lain. Penyebab dari adanya perbedaan kemampuan relawan karena perbedaan pengalaman menjadi relawan yang berbeda. Kesiapan relawan dalam mengadapi proses pengembangan kapasitas untuk menghadapi fenomena

alam dan sosial yang akan terkait dengan persiapan fisik, mental, dan sosial dirinya selama menjalani masa pembinaan pengembangan kapasitas di lembaga organisasi pelayanan sosial (Putra dkk, 2016).

Maka dalam artikel ini penulis akan mendeskripsikan tentang proses *staffing* dan pengembangan staf meliputi: proses *staffing* (rekrutmen, seleksi, pengangkatannya, orientasi, penilaian kinerjanya serta pemutusan dan pengembangan kapasitas relawan dalam membantu penanganan Covid-19 oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat.

## TINJAUAN KONSEPTUAL

### A. Organisasi Pelayanan Sosial (*Human Service Organization*)

*Human Services Organization* (HSO) adalah organisasi yang berfokus pada penyediaan pelayanan bagi manusia. Organisasi ini membawa misi sosial untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat atas dasar nilai-nilai kemanusiaan, solidaritas, kedermawanan dan kebersamaan yang tabu berbicara keuntungan materi (Lendriyono, 2017). Selanjutnya menurut Jones & May (1992) dalam (Larasati & Rahayu, 2019) *Human Service Organizations* didefinisikan sebagai sebuah organisasi yang berkontribusi dalam pemenuhan kebutuhan dan tujuan konsumen serta berkontribusi juga pada kesejahteraan sosial secara keseluruhan.

Menurut Hasenfeld (1983) dalam (Setiyawati et al., 2015) pengertian organisasi pelayanan sosial (*Human Services*

*Organization*) adalah sekumpulan individu yang tergabung dalam suatu organisasi yang fungsi utamanya adalah untuk melindungi, memelihara atau meningkatkan kesejahteraan pribadi individu-individu dengan cara menentukan, menetapkan, merubah atau membentuk ciri-ciri pribadi mereka. Adapun karakteristik dari organisasi pelayanan sosial menurut Hasenfeld (1983), yaitu (dalam Rizkiawati dkk, 2017):

1. Material dasarnya terdiri dari orang-orang dengan jumlah nilai moral yang mempengaruhi aktivitas organisasi sosial.
2. Tujuan dari organisasi pelayanan sosial adalah samsam-samar (*vague*), berarti dua (*ambiguous*), dan bermasalah (*problematic*).
3. Moral ambigu yang mengitari pelayanan sosial juga menunjukkan organisasi pelayanan sosial bergerak dalam lingkungan bergolak, artinya lingkungan tersebut terdiri dari banyak kepentingan kelompok yang berbeda-beda.
4. Organisasi pelayanan manusia harus beroperasi dengan teknologi yang tidak menentukan dengan tidak menyediakan pengetahuan yang lengkap bagaimana mencari hasil yang diharapkan.
5. Aktivitas utama dalam organisasi pelayanan sosial terdiri dari hubungan antara staff dan klien, sehingga tidak menutup kemungkinan para

staff dalam organisasi sosial lebih banyak terdiri dari relawan yang harus berhubungan dengan kliennya.

6. Karena keutamaan hubungan staff dengan klien, maka posisi dan peran staff professional secara khusus penting dalam organisasi pelayanan sosial.
7. Organisasi pelayanan sosial miskin pengukuran mengenai efektivitas yang reliable dan valid, dan mungkin lebih mampu bertahan terhadap perubahan dan inovasi.

## **B. Human Resources Development (HRD)**

*Human Resource Development* (HRD) merupakan pengembangan sumber daya manusia menggabungkan pengembangan pelatihan dan karir untuk meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan organisasi. HRD bertanggung jawab untuk memastikan perusahaan atau lembaga mendapatkan karyawan-karyawan terbaik. Oleh sebab itu, dalam hal penerimaan karyawan, HRD adalah pihak yang dinilai paling bertanggung jawab untuk mengelola proses seleksi. Setelah penerimaan, tugas selanjutnya adalah memaksimalkan kemampuan terbaik karyawan tersebut untuk melayani perusahaan secara lebih baik. Tugas, tanggung jawab, dan peran HRD dalam perusahaan yaitu sebagai berikut (dalam Irmawati, 2018):

- 1) HRD bertugas melakukan persiapan dan seleksi tenaga kerja atau (*Preparation and Selection*)

Dalam tahap ini terdiri dari tahap:

a) Persiapan

Manajer HRD melakukan atau membuat perencanaan kebutuhan sumber daya manusia dengan menentukan berbagai pekerjaan yang mungkin timbul. Yang dapat dilakukan adalah dengan melakukan peramalan atau perkiraan atau *forecast* tentang pekerjaan yang lowong, jumlahnya, waktu dan lain sebagainya;

b) Rekrutmen Tenaga Kerja

Dalam tahapan ini diperlukan analisis jabatan yang ada untuk membuat deskripsi pekerjaan atau *job description* dan juga spesifikasi pekerjaan atau *job specification*;

c) Seleksi Tenaga Kerja

Atau Selection

seleksi tenaga kerja merupakan proses menemukan tenaga kerja yang tepat dari sekian banyak kandidat atau calon yang ada. Tahap awal yang perlu dilakukan adalah mengumumkan tentang lowongan pekerjaan, menerima berkas lamaran dari calon karyawan, melakukan sortir/klasifikasi pelamar yang akan dipanggil dengan yang gagal

memenuhi standar suatu pekerjaan. Kemudian melakukan pemanggilan kandidat dan tes tertulis ataupun wawancara.

2) Pengembangan dan Evaluasi Karyawan (*Development and Evaluation*)

Tenaga kerja yang bekerja pada organisasi atau perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya. Untuk itu diperlukan suatu pembekalan agar tenaga kerja yang ada dapat lebih menguasai dan ahli di bidangnya masing-masing serta meningkatkan kinerja yang ada. Dengan begitu proses pengembangan dan evaluasi karyawan menjadi sangat penting mulai dari karyawan pada tingkat rendah maupun yang tinggi.

3) Memberikan Kompensasi dan Proteksi Pada Pegawai (*Compensation and Protection*)

Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada

organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

### C. Relawan

Menurut Wilson (2001) (dalam Abidah, 2012) *volunteering* (kerelawanan) adalah bagian dari payung teori mengenai aktivitas menolong. Akan tetapi tidak seperti tindakan menolong orang lain secara spontan, misalnya menolong korban penyerangan, yang membutuhkan keputusna cepat untuk bertindak atau tidak bertindak, *volunterism* adalah tindakan yang lebih bersifat proaktif dari pada reaktif, dan menuntut komitmen waktu serta usaha yang lebih banyak.

Selanjutnya definisi relawan menurut Schroeder (1998) (dalam Abidah, 2012) adalah individu yang rela menyumbangkan tenaga atau jasa, kemampuan dan waktunya tanpa mendapatkan upah secara finansial atau tanpa mengharapkan keuntungan materi dari organisasi pelayanan yang mengorganisasi suatu kegiatan tertentu secara formal. Selain itu kegiatan yang dilakukan relawan bersifat sukarela untuk menolong orang lain tanpa adanya harapan akan imbalan eksternal.

Kemudian menurut Slamet (2009) (dalam Lumbanraja, 2016) mengemukakan relawan adalah orang yang tanpa dibayar menyediakanwaktunya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan

tanggung jawab yang besar atau terbatas, tanpa atau dengan sedikit latihan khusus, tetapi dapat pula dengan latihan yang sangat intensif dalam bidang tertentu, untuk bekerja sukarela membantu tenaga professional.

Ciri-ciri relawan menurut Omoto & Snyder (dalam Abidah, 2012) diantaranya:

- 1) Selalu mencari kesempatan untuk membantu
- 2) Komitmen diberikan dalam waktu yang relatif lama
- 3) Memerlukan personal cost yang tinggi (waktu, tenaga, dsb)
- 4) Mereka tidak mengenal orang yang mereka bantu, sehingga orang yang mereka bantu diatur oleh organisasi dimana mereka aktif didalamnya
- 5) Tingkah laku menolong yang dilakukannya bukanlah suatu keharusan.

Dari ciri-ciri tersebut dapat disimpulkan pengertian menurut Omoto & Snyder adalah orang-orang yang tidak memiliki kewajiban menolong suatu pihak tetapi selalu mencari kesempatan untuk bisa membantu orang lain melalui suatu organsasi tertentu dalam jangka waktu yang relatif lama, memiliki keterlibatan yang cukup tinggi serta mengorbankan berbagai personal cost (misalnya uang, waktu, pikiran) yang dimilikinya.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penulisan artikel ini menggunakan studi pustaka yaitu metode pengumpulan data yang diarahkan kepada pencarian data dan

informasi melalui dokumen-dokumen, baik dokumen tertulis, foto-foto, gambar, maupun dokumen elektronik yang dapat mendukung dalam proses penulisan. Jenis data yang digunakan penulis dalam artikel ini adalah data sekunder yaitu data yang diperoleh dari jurnal, buku dokumentasi, dan internet.

a. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan metode untuk mencari dokumen atau data-data yang dianggap penting melalui artikel koran/majalah, jurnal, pustaka, brosur, buku dokumentasi serta melalui media elektronik yaitu internet, yang ada kaitannya dengan diterapkannya penelitian ini.

b. Studi Literatur

Studi literatur adalah cara yang dipakai untuk menghimpun data-data atau sumber-sumber yang berhubungan dengan topik yang diangkat dalam artikel. Studi literatur bisa didapat dari berbagai sumber, jurnal, buku dokumentasi, internet dan pustaka mengenai topik yang diangkat oleh peneliti.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Jabar Digital Service (JDS) atau unit pelaksana teknis pengelola layanan digital, data, dan informasi geospasial adalah sebuah unit di bawah Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Barat yang diciptakan dapat mempersempit kesenjangan digital, membantu efisiensi dan akurasi pengambilan kebijakan berbasis data dan teknologi, serta merevolusi pemakaian teknologi dalam kehidupan masyarakat serta pemerintahan di Jawa Barat. JDS sebagai bagian lembaga pemerintah juga bertugas dalam membantu penanganan

Covid-19 dengan melaksanakan rekrutmen relawan penanganan Covid-19 di Jawa Barat. Dalam pelaksanaan perekrutan relawan penanganan Covid-19, JDS bekerjasama dengan Indo relawan dalam perekrutan relawan. Pada website Indo relawan terdapat beberapa organisasi, lembaga pemerintah, dan juga komunitas yang mengadakan rekrutmen mengenai kerelawanan.

Perekrutan relawan pada masa pandemi Covid-19 ini sangat penting dilakukan melihat bagaimana situasi dan kondisi sekarang dimana dengan sumber daya manusia yang melimpah diharapkan dapat membantu menanggulangi Covid-19. Organisasi pelayanan sosial juga banyak membuka perekrutan kerelawanan baik relawan medis maupun relawan non medis. Perekrutan relawan banyak memberikan manfaat terhadap suatu lembaga pelayanan sosial. Hal tersebut tentu akan membantu kinerja staff dalam suatu lembaga pelayanan sosial ketika memiliki banyak tugas. Sehingga staff dari lembaga pelayanan sosial tersebut dapat melakukan kegiatan atau tugas lainnya yang harus dikerjakannya.

Begini juga dengan Jabar *Digital Service* (JDS) yang bekerjasama dengan Indo relawan dalam proses staffing, Jabar *Digital Service* (JDS) membuka seluas-luasnya bagi masyarakat Jawa Barat yang ingin menjadi relawan dalam membantu menangani Covid-19 di Jawa Barat. Banyak sekali baik dari mahasiswa maupun yang sudah berprofesi mengikuti kerelawanan dalam membantu menangani Covid-19. Dalam proses staffing, tentu ada beberapa tahap yang harus dilakukan oleh calon

relawan sebelum diterima dalam kerelawan. Berikut proses *staffing* yang dilakukan oleh Jabar *Digital Service* (JDS)

1) Persiapan dan Seleksi Tenaga Kerja  
(*Preparation and Selection*)

Pada tahap ini terdiri dari:

a) Persiapan

Jabar *Digital Service* (JDS) dalam website Indorelawan.org membuka kerelawan yang dibagi menjadi dua kelompok sesuai dengan kebutuhan dalam penanganan Covid-19 yaitu relawan medis dan relawan non medis. JDS ini memperhitungkan jumlah yang dibutuhkan dalam setiap divisi kerelawan dalam jangka waktu tertentu. Untuk relawan medis terdiri dari divisi:

- Surveilans
- Perawat
- Dokter Spesialis Anak
- Dokter Spesialis Paru
- Dokter Umum
- Analisi  
(Laborat/Analisis)
- Phlebotomist
- Tenaga Apoteker

Sedangkan untuk relawan non medis terdiri dari:

- Media & publikasi
- Runner
- Tim Logistik
- *Public Health Policy Researcher*
- *Public Policy Researcher*

- *Data Entry*
- *Back End Developer*
- *Front End Developer*
- *Product Manager*
- *Fundraiser*

b) Rekrutmen relawan

Pada tahap ini setiap pilihan divisi yang tersedia, JDS membuat deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan agar dapat dipahami dan dimengerti oleh para calon relawan ketika akan memilih divisi yang diinginkan. Hal ini juga dilakukan agar para calon relawan mengetahui apa yang akan dikerjakan pada saat nanti diterima menjadi relawan. Selain itu, hal ini dilakukan agar divisi yang dipilih sesuai dengan skill yang dimiliki oleh calon relawan khususnya bagi relawan yang memilih relawan medis.

c) Seleksi relawan

Pada tahap ini JDS yang bekerjasama juga dengan Pikobar Jabar menyebarkan informasi mengenai rekrutmen kerelawan di media sosial yang kemudian dapat mendaftarkan diri di website Indorelawan.org. Bagi para calon relawan harus memiliki akun terlebih dahulu pada website Indorelawan.org agar dapat mengikuti seleksi kerelawan yang dilakukan oleh JDS. Para calon relawan

- juga mengisi beberapa formulir yang harus diisi dan berkas yang harus dilampirkan seperti *Curriculum Vitae* (CV). Setelah mengisi formulir dan berkas yang harus dilampirkan, para calon relawan dapat memilih divisi yang diinginkan yang disediakan oleh JDS berdasarkan yang dibutuhkan dalam penanganan Covid-19. Setelah itu, pihak JDS mensortil para calon relawan yang sesuai dengan kriteria atau memenuhi standar sebagai calon relawan. Kemudian setelah terdapat nama-nama bagi para calon relawan yang sesuai dengan kualifikasi, calon relawan akan diwawancara secara online oleh pihak JDS. Setelah itu, jika calon relawan dinyatakan diterima sebagai relawan JDS maka akan mendapatkan email sebagai bukti atas diterima sebagai relawan.
- 2) Pengembangan dan Evaluasi Relawan (*Development and Evaluation*)
- Bagi setiap relawan harus memahami dan mengerti bidang yang sudah dipilih dalam seleksi rekrutmen kerelawanannya. Relawan juga bertanggung jawab dalam setiap pekerjaan yang harus dilakukan pada divisinya. Bagi para relawan ini akan dilakukan pelatihan dalam waktu satu minggu sebelum relawan ini terjun ke lapangan untuk dapat membantu dalam penanganan Covid-19. Begitu juga kegiatan atau program-program yang dirancang sebuah organisasi, pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi misalnya melalui pelatihan-pelatihan sumberdaya manusia dan pengembangan dari sisi sistem manajerial. Pelatihan ini juga bertujuan agar para relawan mengetahui apa saja yang harus dilakukan pada divisi yang sudah dipilihnya, bagaimana alur dalam setiap proses yang dibutuhkan, bagaimana bekerja dalam situasi pandemi Covid-19 khususnya bagi relawan medis yang berhubungan langsung dengan pasien Covid-19, pencegahan, keselamatan selama bekerja dengan tetap memperhatikan kesehatan dan kebersihan, dan lain sebagainya.
- 3) Memberikan Kompensasi dan Proteksi Pada Prelawan (*Compensation and Protection*)
- Pada dasarnya, dalam kegiatan kerelawanannya tidak ada yang namanya kompensasi karena kerelawanannya ini bersifat kesukarelaan bagi siapa saja yang ingin mengikutinya dan tidak dengan paksaan. Dalam hal ini, kompensasi yang dapat diberikan oleh JDS adalah bentuk sertifikat penghargaan yang diberikan oleh Gubernur Jawa Barat yaitu Bapak Ridwan Kamil kepada para relawan

yang sudah membantu dalam menangani Covid-19. Proteksi pada relawan juga menjadi sangat penting bagi kesehatan para relawan yang juga harus diprioritaskan yaitu dengan cara menggunakan APD, masker, sering mencuci tangan, jaga jarak, dan lain sebagainya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi perkerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Pengembangan kapasitas pada proses *staffing* sangat penting dilakukan untuk organisasi dalam mencapai misinya secara efektif dan kemampuan mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Pengembangan kapasitas juga berkaitan dengan keterampilan dan kemampuan individu dalam meningkatkan kemampuannya untuk keberfungsiannya sosialnya. Pengembangan kapasitas ini dapat dilakukan melalui pelatihan pada relawan guna meningkatkan pengetahuan dan pemahaman tentang tingkah laku manusia dan hubungan sosial yang menaruh mereka pada posisi yang lebih baik lagi untuk membantu klien. Pengembangan kapasitas menjadi suatu keniscayaan bagi organisasi, karena penempatan relawan secara langsung dalam pekerjaan tidak menjamin mereka akan berhasil. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pengembangan sangat penting untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau akan dijabat kedepan. Dengan harapan setelah dilatih dapat menguasai pekerjaannya dan pengembangan lebih jauh untuk menyiapkan tanggung jawab mereka di masa depan.

Dengan mengikuti kegiatan pengembangan maka memperoleh tambahan keterampilan dan pengetahuan baru yang bermanfaat bagi pelaksanaan setiap kegiatan relawan, juga manfaatnya semakin besarnya rasa komitmen relawan terhadap organisasi akan memberikan dampak terhadap adanya pengurangan tingkat *turn over absensi*. Dengan demikian juga berarti meningkatkan produktivitas di organisasi tersebut. Begitu juga kegiatan atau program-program yang dirancang sebuah organisasi, pelatihan merupakan bagian dari kegiatan pengembangan kapasitas sumber daya manusia. Di dalam organisasi misalnya melalui pelatihan-pelatihan sumberdaya manusia dan pengembangan dari sisi sistem manajerial.

## SIMPULAN DAN SARAN

Pada situasi pandemi Covid-19 ini masyarakat banyak dilibatkan dalam upaya penanganan Covid-19. Dengan adanya rekrutmen kerelawanan diharapkan dapat membantu pemerintah dan garda terdepan dalam penanganan Covid-19. Pada proses *staffing* yang dilakukan oleh Jabar *Digital Service* (JDS) sudah baik dilakukan. Keterangan yang jelas dan kualifikasi yang jelas juga memudahkan para calon relawan dalam memilih divisi kerelawanan. Pada proses *staffing* juga melibatkan semua kalangan yang ingin berpartisipasi menjadi relawan Covid-19. Selain itu, pelaksanaan pengembangan kapasitas pada relawan Covid-19 juga dilakukan dengan baik sesuai dengan divisi masing-masing. Relawan dibekali pelatihan selama satu minggu agar dapat siap saat melaksanakan tugas di lapangan menjadi seorang relawan.

Kekurangan pada kerelawan yang dilakukan oleh Jabar *Digital Service* (JDS) ini ialah bagi sebagian relawan yang sudah diterima sebagai relawan Covid-19 ini tidak ada lagi kejelasan atau lebih lanjut mengenai kapan para relawan ini dapat bertugas sebagai relawan. SDM yang sudah tersedia dan siap dipekerjakan menjadi tidak dipakai karena beberapa alasan seperti kebijakan yang berubah-rubah sehingga perlu atau tidak diperlukannya relawan ini di lapangan khususnya bagi relawan non medis. Rekomendasi untuk kedepannya, agar JDS dengan pihak Pikobar Jabar dan gugus tugas penanganan Covid-19 dapat berkoordinasi lebih baik lagi dan sering menginformasikan kepada relawan mengenai kejelasan dalam kerelawan yang dilakukan dalam proses staffing oleh pihak Jabar *Digital Service* (JDS).

## DAFTAR PUSTAKA

- Abidah, M. (2012). *Kebermaknaan hidup seorang Relawan* (Doctoral dissertation, IAIN Sunan Ampel Surabaya).
- Batubara, Puteranegara. (2020). *Update Covid-19 di Indonesia 10 Juni 2020: Positif 34.316 Orang, 12.129 Sembuh & 1.959 Meninggal*. Okezone. Diakses pada 10 Juni 2020 pada <https://nasional.okezone.com/read/2020/06/10/337/2227665/update-covid-19-di-indonesia-10-juni-2020-positif-34-316-orang-12-129-sembuh-1-959-meninggal>
- Irmawati, A. (2018). *Peran Human Resource Development (HRD) Dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan Di PT. Yanasurya Bhaktipersada*. Jurnal Aplikasi Administrasi, 18(2), 123-129.
- Kumparan.com. (2020). *Ini Bukti Data Kasus Corona Masuk Indonesia Sejak Akhir Januari 2020*. Diakses pada 19 Mei 2020, dalam: <https://kumparan.com/kumparansains/ini-bukti-data-kasus-corona-masuk-indonesia-sejak-akhir-januari-2020-1tGgkxIsKap/full>
- Larasati, I., & Rahayu, E. (2019). *Hubungan Tingkat Work-Life Balance Terhadap Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan Organisasi Pelayanan Kemanusiaan, Karyawan Yayasan Plan International Indonesia*. Jurnal ilmu kesejahteraan sosial, 20, 94–111.
- Lendriyono, F. (2017). *Strategi Penguatan Organisasi Pelayanan Sosial Berbasis Keagamaan*. Sospol: Jurnal Sosial Politik, 3(2), 66-80.
- Lumbanraja, C. (2016). *Hubungan antara Empati dengan Perilaku Altruistik pada Relawan PMI Kota Medan* (Doctoral dissertation).
- Putra, A. U., Nulhaqim, S. A., & Darwis, R. S. (2016). *Pengembangan Kapasitas Relawan Di Pmi Cabang Cibinong, Bogor*. Prosiding Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat, 3(1).
- Raharjo, S. T. (2002). *Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial*. Sosiohumaniora, 4(3), 1.

|                                   |                   |              |               |               |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|---------------|---------------|
| Focus:<br>Jurnal Pekerjaan Sosial | e ISSN: 2620-3367 | Vol. 3 No. 2 | Hal : 171-183 | Desember 2020 |
|-----------------------------------|-------------------|--------------|---------------|---------------|

Rizkiawati, R., Wibhawa, B., Santoso, M. B., & Raharjo, S. T. (2017). *Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial (Studi Kasus Pada Lembaga Rehabilitasi Odha Dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung)*. Share: Social Work Journal, 7(2), 53-61.

Setiyawati, E., Raharjo, S. T., & Ferdryansyah, M. (2015). *Pelayanan Sosial Di Bidang Pendidikanpada Faith Based Organization (Studi Di Rumah Yatim At-Tamim Kecamatan Cileunyi Kabupaten Bandung)*. Share: Social Work Journal, 5(1).

Susilo, A., Rumende, C. M., Pitoyo, C. W., Santoso, W. D., Yulianti, M., Herikurniawan, H., & Chen, L. K. (2020). *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini*. Jurnal Penyakit Dalam Indonesia, 7(1), 45-67.

Yuliana. (2020). *Corona virus diseases (Covid-19): Sebuah tinjauan literatur*. Wellness And Healthy Magazine, 2(1), 187-192.