

REVIEW KAJIAN LITERATUR REKRUTMEN KARYAWAN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI

Desy Indah Sari^{1*}, Khairul Sani², Lois Yunike³

Universitas Pamulang, Indonesia

Email: dessyindah31@gmail.com, khairulsani9494@gmail.com, lesunkunik@gmail.com

Abstrak

Pandemi global yang disebabkan oleh COVID-19 telah mengubah lanskap rekrutmen karyawan secara signifikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perubahan dalam proses rekrutmen karyawan sebelum dan setelah pandemi, dengan fokus pada adaptasi praktik rekrutmen dalam industri. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis komparatif antara data rekrutmen sebelum dan setelah pandemi dari Nama Perusahaan/Industri serta wawancara mendalam dengan para profesional sumber daya manusia. Hasil penelitian menunjukkan transformasi yang signifikan dalam strategi rekrutmen yang diadopsi oleh perusahaan-perusahaan dalam industri ini. Sebelum pandemi, fokus utama pada perekrutan cenderung terpusat pada pertemuan tatap muka, evaluasi keterampilan, dan interaksi langsung. Namun, setelah pandemi, terjadi pergeseran paradigma menuju penggunaan teknologi secara intensif, seperti wawancara melalui video conference, tes keterampilan daring, serta peningkatan peran data analisis dalam seleksi kandidat. Perubahan ini juga menggarisbawahi tantangan baru yang dihadapi dalam rekrutmen, termasuk penyesuaian terhadap kebutuhan kandidat yang lebih beragam, perlunya keterampilan manajemen waktu dan teknologi yang lebih baik bagi para profesional sumber daya manusia, serta pentingnya mempertahankan aspek personal dalam proses rekrutmen yang cenderung terdigitalisasi. Temuan ini memberikan wawasan yang berharga bagi praktisi sumber daya manusia dalam memahami dinamika perubahan dalam proses rekrutmen karyawan di tengah perubahan global yang dipicu oleh pandemi. Implikasi praktis dari penelitian ini juga dapat digunakan sebagai landasan untuk merancang strategi rekrutmen yang lebih adaptif dan efektif di masa mendatang.

Kata Kunci: *rekrutmen karyawan, pandemi, perubahan, strategi rekrutmen, sumber daya manusia, teknologi dalam rekrutmen.*

Abstract

The global pandemic caused by COVID-19 has significantly changed the employee recruitment landscape. This research aims to analyze changes in the employee recruitment process before and after the pandemic, with a focus on the adaptation of recruitment practices in the industry. The research method used is comparative analysis between pre- and post-pandemic recruitment data from as well as in-depth interviews with human resources professionals. The research results show a significant transformation in the recruitment strategies adopted by companies in this industry. Before the pandemic, the primary focus in recruiting tended to be centered on face-to-face meetings, skills evaluations and in-person interactions. However, after the pandemic, there has been a paradigm shift towards intensive use of technology, such as interviews via video conference, online skills tests, as well as an increase in the role of data analysis in candidate selection. These changes also underscore the new challenges faced in recruitment, including adapting to more diverse candidate needs, the need for better time management and technology skills for human resources professionals, and the importance of maintaining the personal aspect in a recruitment process that is increasingly becoming digitalized. These findings provide valuable insights for human resources practitioners in understanding the dynamics of change in the employee recruitment process amidst global changes triggered by the pandemic. The practical implications of this research can also be used as a basis for designing more adaptive and effective recruitment strategies in the future.

Keywords: *employee recruitment, pandemic, change, recruitment strategy, human resources, technology in recruitment,*

PENDAHULUAN

Covid-19 merupakan penyakit baru yang belum pernah diidentifikasi sebelumnya pada manusia. Penyakit ini dapat dengan mudah menular antarmanusia melalui percikan batuk atau bersin. Gejala umumnya meliputi gangguan pernapasan akut seperti demam, batuk, dan sesak napas. Pada kasus yang lebih parah, Covid-19 dapat menyebabkan pneumonia, sindrom pernapasan akut, gagal ginjal, dan bahkan kematian. Pandemi Covid-19 telah menyebabkan dampak yang signifikan pada sektor konstruksi di Indonesia. Pembatasan interaksi sosial dan penundaan pekerjaan telah menghentikan banyak proyek konstruksi. Namun, untuk menjaga peran sektor konstruksi dalam perekonomian negara, perubahan kebijakan telah dilakukan. Memasuki era pasca pandemi Covid-19 organisasi baik, korporasi maupun birokrasi, yang sebelumnya terkena dampak harus adaptif melakukan percepatan ke masa transisi. Beberapa fungsi telah bertransformasi ke online. Tidak hanya pembatasan fisik dan bekerja dari rumah namun teknik rekrutmen juga telah beralih secara online. Sebelumnya rekrutmen berlangsung secara manual, kandidat menyerahkan berkas secara langsung ke perusahaan. Namun dengan rekrutmen online, perekrut dan kandidat berinteraksi secara online mulai dari pengumuman penerimaan berkas lamaran, test kemampuan, dan wawancara penerimaan pemanfaatan video conference dan presentasi kandidat. Penggunaan Intelligence Artificial (IA) dan aplikasi untuk rekrutmen menjadi tren. Sosial media dalam rekrutmen mendukung recruiter dalam networking untuk menjangkau kandidat secara luas.

Rekrutmen online menjadi standar baru di era pasca pandemic Covid-19 karena lebih efektif dan efisien. Rekrutmen online berkembang bukan hanya karena perkembangan teknologi dan era pasca pandemic Covid-19, tetapi juga disebabkan oleh keberadaan generasi Z yang mulai memasuki dunia pekerjaan profesional. Sebagaimana diketahui dalam dunia kerja terdiri dari generasi baby boomers, generasi X, generasi Y dan generasi Z. Saat ini perlahan generasi baby boomers memasuki usia pensiun, dan generasi Z mulai menggantikan. Generasi Z (Gen Z) “merupakan generasi atau individu yang dilahirkan setelah 1995. Pendapat tentang Gen Z bahwa generasi tersebut sangat paham teknologi (lebih dari Millenials) karena mereka sangat tergantung dengan smartphone dan media sosial.” Zorn (2017) dalam (Wulandari, A.& Aisyah, 2022). Rivai dan Sagala (2009), menjelaskan rekrutmen sebagai suatu rangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan calon yang diinginkan atau memenuhi kualifikasi sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada. Simamora (2004), seleksi merupakan proses pemilihan dari sekelompok pelamar yang paling memenuhi kriteria seleksi untuk posisi yang tersedia di dalam perusahaan. Pelatihan (training) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Hasibuan (2017) mengatakan kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dampak pandemi Covid-19 memaksa perusahaan strategis untuk beradaptasi dengan model bisnis baru. Banyak perusahaan terpaksa melakukan pemutusan hubungan kerja yang tidak diinginkan. Oleh karena itu, perusahaan perlu berupaya sebaik mungkin untuk menghindari pemutusan hubungan kerja, sesuai dengan peraturan yang dijelaskan dalam Undang- Undang Ketenagakerjaan. Selain itu, kemampuan SDM yang mampu menguasai perkembangan teknologi memiliki peranan penting dalam perkembangan perusahaan selama pandemi ini. Dalam situasi ini, perusahaan harus menerapkan strategi bisnis baru yang dapat mengatasi tantangan pandemi Covid-19. Sumber daya manusia menjadi unsur yang dominan dalam mengendalikan komponen lainnya dalam perusahaan.

Oleh karena itu, SDM merupakan elemen yang krusial dalam keberhasilan dan pengendalian kegiatan organisasi. 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 (Ulpa et al., 2021). Mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan bukanlah tugas yang mudah, terutama di masa pandemi seperti sekarang. Di Indonesia, terdapat ketimpangan antara jumlah pencari kerja dengan lapangan kerja yang tersedia. Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2020, jumlah perusahaan yang mengiklankan lowongan pekerjaan turun sebanyak 50 persen akibat pandemi Covid-19. Dampaknya, setiap pengumuman atau iklan lowongan kerja di media selalu dibanjiri oleh ratusan bahkan ribuan pencari kerja. Pencari kerja tidak terbatas pada satu daerah atau provinsi saja, tetapi sudah melampaui batas provinsi, baik karena diikuti oleh karyawan yang telah ada maupun melalui informasi media. Tenaga kerja atau karyawan merespon lebih kreatif serta inovatif ketika diberikan kebebasan dengan tanggung jawab serta batas yang luas, dimotivasi dan diberikan dukungan agar supaya lebih berkontribusi, dan berproses membantu memperoleh kepuasan pada pekerjaan karyawan. Maka dari itu sumber daya manusia memiliki peran yang aktif dan dominan dalam seluruh rangkaian kegiatan organisasi sebagai pelaku, perencana, dan penentu untuk mewujudkan visi misi organisasi. (Iskandar, 2018).

Pada masa pandemi Covid-19, manajemen sumber daya manusia menjadi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Praktek manajemen sumber daya manusia diperlukan di semua bidang dan organisasi, termasuk dalam segala bentuk usaha dan bidang kerja. Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi sebuah usaha atau organisasi, karena mereka bertanggung jawab terhadap mutu dan pelayanan yang diberikan kepada konsumen. Oleh karena itu, penting untuk melakukan manajemen sumber daya manusia dengan baik guna memastikan karyawan dapat memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen, terutama di tengah tantangan yang dihadapi selama pandemi ini (Manajemen et al., 2023). Perusahaan perlu berupaya maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan mengelola sumber daya manusia secara efektif, termasuk dalam proses rekrutmen. Dalam proses rekrutmen, perusahaan harus mencari dan menarik calon karyawan yang berkualitas. Sejalan dengan pendapat Renaldo Potale dkk, rekrutmen merupakan proses penting dalam mencari dan menarik calon karyawan yang sesuai. Pentingnya penempatan orang yang tepat pada posisi yang tepat dalam perusahaan menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan (Ulpa et al., 2021).

KAJIAN PUSTAKA

Rekrutmen Karyawan Recruitment (rekrutmen) adalah mengembangkan kumpulan calon tenaga kerja dalam hubungan dengan rencana sumber daya manusia (James et al., 1996 dalam (Iskarim, 2017). Sedangkan menurut Monappa dan Mirza dalam (Iskarim, 2017) berpendapat bahwa *"Recruitment is the generating of applications or applicants for specific positions"*. (Rekrutmen adalah memproses lamaran atau memproses calon- calon pegawai untuk posisi pekerjaan tertentu. Menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam (Iskarim, 2017) Rekrutmen diartikan sebagai proses mengumpulkan sejumlah pelamar yang berkualitas bagus untuk pekerjaan tertentu di suatu organisasi atau perusahaan. Dale Yoder dalam (Iskarim, 2017) menjelaskan bahwa *"Recruitment, including the identification and evaluation of source, is a major step in the total staffing process. That process begins with the determination of manpower needs for the organization. It continues with inventories of capabilities, recruitment, selection, placement, and orientation"*. (Rekrutmen pegawai mencakup identifikasi dan sumber-sumbernya, tahapan dalam proses keseluruhan menjadi organisasi, kemudian dilanjutkan dengan mendaftar kemampuan penarikan, seleksi, penempatan, dan orientasi) 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 dalam (Ulpa et al., 2021)

METODE

Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2020), Metode kualitatif melibatkan deskripsi dan analisis fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap, dan aktivitas sosial pada tingkat individu maupun kelompok. Metode ini digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang makna yang diatribusikan oleh individu atau kelompok terhadap masalah kemanusiaan atau masalah sosial (Creswell, 2020). Adapun objek yang diteliti merupakan variable dalam penelitian ini sesuai dengan pendapat (Sugiyono, 2009) dalam (Wulandari, A.& Aisyah, 2022), objek penelitian adalah objek dengan variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian disimpulkan. Jadi, objek dalam penelitian ini adalah rekrutmen karyawan sebelum dan selama pandemi.

Teknik analisis yang diadopsi dalam penelitian ini adalah melalui pendekatan studi pustaka yang melibatkan pengumpulan dan analisis data sekunder. Data yang digunakan berasal dari beragam sumber pustaka, termasuk artikel jurnal terkini, dokumen pemerintah yang relevan, serta artikel ilmiah lain yang mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia. Secara umum, Studi Literatur merupakan pendekatan yang digunakan untuk mengatasi masalah dengan menggali sumber-sumber tulisan yang sudah ada sebelumnya. Dalam melaksanakan penelitian ini, dilakukan serangkaian tahapan yang memungkinkan pemahaman yang komprehensif terhadap topik yang diteliti. Tahapan-tahapan tersebut meliputi:

- (a) identifikasi pustaka dan data sekunder yang memiliki keterkaitan erat dengan fokus penelitian;
- (b) seleksi pustaka utama yang memiliki keandalan dan relevansi yang tinggi;
- (c) ekstraksi serta analisis data secara sistematis; dan
- (d) merumuskan serta menginterpretasikan hasil analisis dengan mendalam

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian yang dilakukan Manopo, dkk (2023) terkait Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Masa Pandemi Covid 19 Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Tondano menunjukan hasil jika PT Bank Rakyat Indonesia Kanca Tondano dalam perencanaan SDM melakukan Rekrutment, Pelatihan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawan di masa pandemi. Proses rekrutment karyawan di PT BRI Kanca Tondano berjalan dengan baik

walaupun adanya pembatasan protokol kesehatan akibat pandemi. Perusahaan menyediakan program-program serta pelatihan bagi karyawan yang dilaksanakan melalui Zoom Meeting serta media lainnya. Praktek MSDM sangat mempengaruhi kinerja karyawan di BRI Kanca Tondanodimana dalam pelaksanaan kerja sudah berjalan dengan baik akan tetapi kinerja karyawan mengalami penurunan dikarenakan adanya pandemi covid-19 sehingga adanya hambatan-hambarandalam pelaksanaan kerja.

Penelitian yang dilakukan Verania (2021) terkait Rekrutmen KPPS Di Masa Pandemi Covid-19: Identifikasi Masalah Dan Solusinya (Studi Pada Pilkada Kabupaten Bantul Tahun 2020), menunjukkan jika proses rekrutmen KPPS di Kabupaten Bantul pada Pilkada Tahun 2020 di tengah masa pandemi Covid-19 berlangsung sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun demikian bukan berarti rekrutmen KPPS berjalan tanpa kendala. Ada berbagai dinamika yang mewarnai pelaksanaan proses rekrutmen KPPS yaitu terdapat permasalahan pada tahapan persiapan dan tahapan pelaksanaan rekrutmen KPPS yaitu keterbatasan sosialisasi, persyaratan KPPS yang memberatkan, kesulitan model rekrutmen terbuka serta penolakan pemeriksaan rapid test. Sebagian besar permasalahan yang muncul merupakan permasalahan yang sama pada pemilu maupun pemilihan sebelumnya, hanya permasalahan terkait penolakan pemeriksaan rapid test yang timbul karena adanya situasi pandemi covid-19. Faktor yang mempengaruhi terjadinya masalah dalam proses rekrutmen KPPS dibagi menjadi dua yaitu pertama, faktor internal meliputi kebijakan Lembaga, persyaratan jabatan, metode pelaksanaan rekrutmen, soliditas Lembaga. Kedua, faktor eksternal meliputi kondisi lingkungan eksternal. Solusi yang dilakukan oleh KPU Kabupaten Bantul beserta PPK dan PPS dalam mengatasi masalah dalam rekrutmen KPPS sudah adaptif dan efektif. Adaptif dengan menyesuaikan perkembangan kondisi pandemi Covid-19 yaitu dengan menerapkan protokol kesehatan yang ketat. Efektif mengatasi masalah yang terjadi sehingga kuota pendaftar KPPS dapat terpenuhi tepat waktu.

Penelitian yang dilakukan Maria Ulfa, dkk (2021) terkait rekrutmen pada masa pendemi covid-19 di PT Dirgantara Indonesia Persero. PT Dirgantara Indonesia (Persero) pada masa pandemi Covid19 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.

Penelitian yang dilakukan Pangestu, dkk (2022) terkait proses rekrutmen di Biro Psikologi pada Masa Pandemi, tetap melakukan proses rekrutmen sesuai dengan kebutuhan dari perusahaan. Berikutnya, calon karyawan melakukan serangkaian proses administratif sebagaimana ditetapkan terhadap calon karyawan sebelum adanya pandemi Covid-19. Kegiatan dimulai dengan alat tes IST, dimana calon tenaga kerja diminta untuk mengerjakan test dari subtes 1 hingga 12 sesuai dengan instruksi yang diberikan. Selanjutnya dilakukan pengetesan RMIB, dilanjutkan dengan alat tes DISC serta KRAPELIN. Setiap pengerjaan tes terdapat jeda waktu, selesai mengerjakan keseluruhan alat tes selanjutnya calon tenaga kerja diminta untuk melakukan sesi wawancara disertai dengan observasi.

Penelitian yang dilakukan Ahrif dkk (2021) terkait Adaptasi Kebiasaan Baru Dalam Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di Masa Pandemi Coronavirus Disease (Covid-19), menunjukkan jika alternatif strategi yang paling efektif dalam proses rekrutmen dan seleksi di PT.XYZ adalah menggunakan sumber internal dalam proses rekrutmen serta melakukan rekrutmen & seleksi berbasis online. Selain itu PT. XYZ menyertakan syarat pemeriksaan kesehatan COVID-19 untuk setiap calon karyawan agar dipastikan tebebas dari COVID-19.

Penelitian yang dilakukan Rohman (2022) terkait Pelaksanaan Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Di CV Pratama Shellindo Jakarta Barat Pada Masa Pandemi Covid-19, menunjukkan hasil yaitu prosedur pelaksanaan rekrutmen dan seleksi karyawan di masa Pandemi Covid- 19 berjalan dengan baik dan menjalankan protokol kesehatan. Kualifikasi dari calon karyawan untuk bisa lolos dalam rekrutmen dan seleksi dilihat dari: (a) umur antara 18-27 tahun, (b) kompetensi keahlian, (c) riwayat sakit kronis, (d) pendidikan minimal SMA atau sederajat, dan (e) pengalaman kerja. Kendala yang dihadapi yaitu: (1) Banyaknya karyawan yang direkrut menjadi kendala pelaksanaan protokol kesehatan; (2) saat seleksi langsung banyak karyawan dengan suhu badan tinggi; (3) karena dijalankan secara online hasil tes rawan kecurangan. Dan solusi dari kendala tersebut yaitu: (1) proses rekrutmen bisa dilakukan di ruang attendant yang luas; (2) kandidat karyawan menunjukkan bukti vaksin; dan (3) verifikasi tempat wawancara online.

Penelitian yang dilakukan Firdausi (2021) terkait Implementasi Proses Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Pada Bank Muamalat Kc Kediri di Masa Pandemi, Temuan dalam penelitian ini adalah dalam proses rekrutmen dan seleksi Bank Muamalat telah melaksanakan tahapan-tahapan sesuai teori, meskipun urutan untuk pelaksanaan setiap tahapan berbeda. berdasarkan uraian dalam pembahasan diatas terdapat pada pemilihan metode seleksi secara bertahap dikarenakan adanya pandemic, calon karyawan yang akan diseleksi dibagi menjadi beberapa kloter agar menghindari kerumunan. Walaupun metode bertahap ini memiliki kebaikan, akan tetapi ada

beberapa kelemahan pula dalam metode bertahap. Dalam metode bertahap terdapat jeda waktu antara tes tahap pertama dengan tes tahap berikutnya. Jika antar tahapan tes ini terlalu lama, maka perusahaan berpotensi kehilangan calon karyawan dan melakukan praktel uji lapangan agar memudahkan untuk tahap selanjutnya yaitu penempatan karyawan yang telah diterima di Bank Mumalat KCU Kediri.

Secara keseluruhan, hasil dari 7 penelitian terkait rekrutmen karyawan sebelum dan selama pandemi menunjukkan bahwa perusahaan telah melakukan penyesuaian dalam proses rekrutmen untuk memastikan perekrutan karyawan yang berkualitas. Implementasi teknologi, penerapan protokol kesehatan, dan perhatian terhadap prinsip-prinsip dalam Islam menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen selama pandemi. Meskipun terdapat kendala dan tantangan, Perusahaan terus berupaya untuk meningkatkan efektivitas rekrutmen dan mencapai kinerja karyawan yang optimal. Sebelum pandemi Covid-19, proses rekrutmen karyawan dilakukan secara konvensional dengan pemasangan iklan lowongan pekerjaan di media cetak, situs web perusahaan, dan media sosial. Perusahaan menerima banyak lamaran dan melakukan seleksi melalui interaksi langsung seperti wawancara dan tes keterampilan. Namun, selama pandemi, perubahan signifikan terjadi dalam proses rekrutmen.

Salah satu perbedaan utama adalah dalam pemilihan kandidat. Sebelum pandemi, perusahaan memiliki lebih banyak pilihan karena jumlah lamaran yang diterima lebih banyak. Namun, selama pandemi, perusahaan cenderung hanya melakukan rekrutmen jika ada kebutuhan khusus. Ini mengakibatkan penurunan jumlah lamaran dan perusahaan harus lebih selektif dalam memilih karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Metode rekrutmen juga mengalami perubahan drastis. Sebelum pandemi, proses seleksi dilakukan secara tatap muka dengan wawancara langsung dan tes keterampilan. Namun, selama pandemi, perusahaan beralih ke metode rekrutmen online dan virtual. Wawancara dan tes dilakukan melalui platform video konferensi, dan dokumen-dokumen seperti CV dan surat lamaran dikirim secara elektronik. Penggunaan teknologi menjadi sangat penting dalam memfasilitasi proses rekrutmen yang efisien dan aman. Selain itu, protokol kesehatan juga menjadi faktor penting dalam proses rekrutmen selama pandemi. Perusahaan harus memastikan bahwa proses seleksi dilakukan dengan mematuhi pembatasan sosial, penggunaan masker, pemeriksaan suhu tubuh, dan langkah-langkah kebersihan yang ketat. Beberapa perusahaan bahkan melibatkan tes kesehatan tambahan, seperti tes Covid-19, sebagai bagian dari proses seleksi.

KESIMPULAN

Berdasarkan tinjauan literatur yang dilakukan terkait rekrutmen karyawan sebelum dan selama pandemi, terdapat perbedaan signifikan dalam proses rekrutmen. Sebelum pandemi, perusahaan umumnya memiliki lebih banyak pilihan calon karyawan karena jumlah lamaran yang lebih banyak. Proses seleksi dilakukan secara tatap muka dengan wawancara langsung dan tes keterampilan. Namun, selama pandemi, perusahaan mengalami penurunan jumlah lamaran dan menjadi lebih selektif dalam memilih karyawan sesuai dengan kebutuhan khusus. Metode rekrutmen beralih ke online dan virtual, dengan wawancara dan tes dilakukan melalui platform video konferensi, serta dokumen-dokumen dikirim secara elektronik. Selain itu, protokol kesehatan menjadi penting, dengan perusahaan memastikan kepatuhan terhadap pembatasan sosial, penggunaan masker, dan langkah-langkah kebersihan yang ketat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahrif, Irwan, 2021. ADAPTASI KEBIASAAN BARU DALAM PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI MASA PANDEMI CORONAVIRUS DISEASE (COVID-19). Cikarang: president University.
- Hafifah Nur Rohman, 2022. PELAKSANAAN REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN DI CV PRATAMA SHELLINDO JAKARTA BARAT PADA MASA PANDEMI COVID-19. Jakarta: Universitas Bina Sarana Informatika.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Ilma Irvanty Firdausi. 2021. IMPLEMENTASI PROSES REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA BANK MUAMALAT KC KEDIRI DI MASA PANDEMI. Skripsi: UIN Malik Ibrahim Malang.
- Manopo, dkk. 2023. PRAKTEK MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASA PANDEMI COVID 19 DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT BANK RAKYAT INDONESIA KANCA TONDANO. Jurnal EMBA Vol. 11 No. 2 Mei 2023, Hal. 169-180. ISSN: 2303-1174.
- Purwanti, dkk. 2023. REVIEW LITERATUR REKRUTMEN KARYAWAN SEBELUM DAN SELAMA PANDEMI. Jurnal Ekonomi Trisakti. Vol. 3 No. 2 Oktober 2023 : hal : 2337-2348. <http://dx.doi.org/10.25105/jet.v3i2.16909>. e-ISSN 2339-0840
- Rivai dan Ella Jauvani Sagala. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Grafindo Pustaka, Jakarta.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. STIE YKPN, Yogyakarta.
- Verania. 2022. REKRUTMEN KPPS DI MASA PANDEMI COVID-19: IDENTIFIKASI MASALAH DAN SOLUSINYA (STUDI PADA PILKADA KABUPATEN BANTUL TAHUN 2020). Tesis. Universitas Gadjah Mada.