

## PEREKRUTAN SDM DI ERA PANDEMI COVID 19

Senen , Febri Riyandi, Marsela Widya Monika, Nurhayati,  
Rachmat Indra Yadi, Vika Komalasari

Dosen Dan Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang  
Email : [dosen01888@unpam.ac.id](mailto:dosen01888@unpam.ac.id), [febririyandi3355@gmail.com](mailto:febririyandi3355@gmail.com),  
[marselavv@gmail.com](mailto:marselavv@gmail.com), [Indraautotech@gmail.com](mailto:Indraautotech@gmail.com), [vikakomalasari550@gmail.com](mailto:vikakomalasari550@gmail.com)

**Abstrak**

Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) merupakan bagian integral dari Tri Dharma Perguruan Tinggi yang dalam pelaksanaannya tidak terlepas dari dua dharma yang lainnya, serta melibatkan segenap sivitas akademika: dosen, mahasiswa, tenaga kependidikan serta alumni. Melalui PKM sivitas akademik dapat hadir di tengah-tengah masyarakat. Melihat lokasi kampus yang tidak jauh dengan lokasi Kelurahan Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan, maka sudah menjadi kewajiban bagi Universitas Pamulang (Unpam) untuk ikut serta membantu berbagai persoalan yang dihadapi masyarakat baik yang dekat maupun yang jauh. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia di era krisis akibat pandemi ini demi mempertahankan bisnis yang berjalan maka kami mencari tahu mengenai perekrutan sdm di era pandemi Covid-19. Hal ini termasuk ke dalam turbulensi industri, perubahan yang sangat cepat terjadi pada lingkungan bisnis sehingga perusahaan yang mau bertahan harus bisa dengan cepat beradaptasi. Ketahanan suatu bisnis ditentukan oleh kemampuannya dalam menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan lingkungan serta perubahan yang terjadi. Kunci keberhasilan organisasi atau bisnis untuk bertahan ada pada kualitas yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalamnya, dimulai dari level individu hingga level grup. Contoh perubahan yang terjadi pada perusahaan adalah proses perekrutan sumber daya manusia atau karyawan. Adapun di tengah banyaknya tren rekrutmen ini, ada beberapa perubahan yang perlu dilakukan tim HRD agar perusahaan tetap bisa merekrut karyawan terbaik meski dengan kondisi darurat seperti ini. PKM dengan judul: "Perekrutan SDM di era pandemi Covid-19" secara umum berjalan dengan lancar dan tertib. Masyarakat antusias dalam menyimak penjelasan materi yang diberikan. Antusiasme warga pun berlanjut saat tanya jawab seputar peragaan. Kegiatan PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan warga cukup tinggi terhadap pengetahuan Kelurahan Pamulang Barat, Kecamatan Pamulang, Tangerang Selatan.

**Kata Kunci:** *Perekrutan, Manajemen Sumber Daya Manusia*

*Abstract*

*Community Service (PKM) is an integral part of the Tri Dharma of Higher Education which in its implementation is inseparable from the other two dharmas, and involves all academicians: lecturers, students, educational staff and alumni. Through PKM, the academic community can be present in the midst of society. Seeing the location of the campus which is not far from the location of West Pamulang Urban Village, Pamulang District, South Tangerang, it is an obligation for Pamulang University (Unpam) to participate in helping various problems faced by communities both near and far. Human Resource Management in the era of crisis due to this pandemic in order to maintain a running business, we are looking for information about the recruitment of human resources in the era of the Covid-19 pandemic. This includes industrial turbulence, a very rapid change in the business environment so that companies that want to survive must be able to quickly adapt. The resilience of a business is determined by its ability to adapt to environmental demands and changes that occur. The key to the success of an organization or business to survive lies in the quality possessed by human resources in it, starting from the individual level to the group level. An example of a change that occurs in a company is the recruitment process for human resources or employees. In the midst of this many recruitment trends, there are a number of changes that the HRD team needs to make so that the company can still recruit the best employees even with emergency conditions like this. PKM with the title: "Recruitment of human*

*resources in the era of the Covid-19 pandemic" generally ran smoothly and orderly. The community was enthusiastic in listening to the explanation of the material provided. The enthusiasm of the residents continued when they asked and answered questions about the demonstration. This PKM activity is considered to be effective because the level of interest of the residents is quite high in the knowledge of the West Pamulang Urban Village*

**Keywords:** *Recruitment, Human Resource Management*

## A. PENDAHULUAN

Pandemik Covid-19 membawa perubahan dalam hal apapun, karena memberikan ancaman kesehatan dan keselamatan kerja dalam beraktifitas maupun pekerjaan. Aturan Pembatasan Sosial Skala Besar (PSBB) mulai diterapkan pada awal bulan April lalu di sejumlah kota besar di Indonesia sebagai salah satu upaya penanganan persebaran virus. Selain membuat kebijakan dan penerapan PSBB, sosialisasi protokol kesehatan juga gencar dilakukan oleh pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menekan persebaran dan angka positif tertularnya Covid-19. Kondisi ini tentu saja berdampak drastis terhadap kegiatan sosial, gaya hidup dan rutinitas masyarakat, khususnya daerah PSBB dan zona merah persebaran Covid-19. Kondisi ini memaksa perubahan dan menghasilkan keputusan-keputusan baru sebagai salah satu bentuk dukungan untuk mengurangi persebaran yang semakin meluas dan sebuah langkah adaptasi untuk membentuk kebiasaan baru dalam menghadapi wabah pandemik. Kemungkinan adanya pergantian karyawan atau turnover bisa saja terjadi terlebih saat ini kondisi organisasi yang tidak menentu karena pandemi. Mengantisipasi hal ini, perusahaan setidaknya harus mempersiapkan SDM melalui rekrutmen. Dimasa pandemi ini, rekrutmen yang biasanya dilakukan secara langsung kini perusahaan harus melakukan rekrutmen jarak jauh menggunakan conference video call. Hal ini sebenarnya menjadi peluang sekaligus tantangan.

Dikatakan sebagai peluang karena dengan menggunakan interview jarak jauh, perusahaan dapat mengurangi waktu rekrutmen hingga 50%. Sedangkan interview jarak jauh menjadi tantangan karena beberapa perusahaan masih gagap dalam mempersiapkan perubahan terutama dalam penggunaan teknologi.

Tantangan lainnya adalah beberapa pakar menyebutkan rekrutmen jarak jauh dinilai kurang efektif karena walau

bagaimanapun juga berhadapan secara langsung dengan kandidat adalah best practice dalam melakukan interview.

Adapun di tengah banyaknya tren rekrutmen ini, ada beberapa perubahan yang perlu dilakukan tim HRD agar perusahaan tetap bisa merekrut karyawan terbaik meski dengan kondisi darurat seperti ini.

Berikut ada beberapa cara merekrut karyawan yang bisa diikuti di masa pandemi COVID-19:

1. Menggunakan teknologi dalam mencari karyawan

Perekrutan karyawan di masa pandemi COVID-19 tentunya lebih menantang. Situasi sekarang memaksa banyak perusahaan untuk meningkatkan penggunaan teknologi baru dalam mencari karyawan.

2. Terapkan prosedur rekrutmen secara terperinci

Jika melakukan rekrutmen selama pandemi COVID-19, perusahaan memerlukan prosedur rekrutmen yang terperinci sebelum memulai proses. Merekrut orang dari jarak jauh akan menjadi pengalaman yang sangat berbeda dari rekrutmen secara langsung. Perusahaan wajib menyiapkan daftar kandidat, mempersempit mereka sesuai klasifikasi yang dibutuhkan, dan memilih kandidat yang akan kamu wawancarai.

3. Prioritaskan keterampilan kerja jarak jauh

Karena aturan bekerja dari jarak jauh belum dicabut untuk jangka waktu yang belum ditentukan, maka ada baiknya bagi perusahaan untuk memprioritaskan keterampilan untuk pekerjaan jarak jauh ketika sedang merekrut. Komunikasi yang efektif, skill IT, inovasi, kreativitas, dan kedisiplinan diri adalah keterampilan yang berguna dalam pekerjaan jarak jauh.

4. Tes kerja via email dan website

Memanggil para calon karyawan untuk mengikuti psikotes dianggap berisiko di masa pandemi. Oleh sebab itu, alternatif

untuk melakukan tes secara online mau tidak mau harus dilakukan. Bentuk tes sendiri bisa beragam dan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan.

5. Wawancara HRD via Video Conference  
Karena aturan bekerja dari jarak jauh belum dicabut untuk jangka waktu yang belum ditentukan, maka ada baiknya bagi perusahaan untuk memprioritaskan keterampilan untuk pekerjaan jarak jauh ketika sedang merekrut. Komunikasi yang efektif, skill IT, inovasi, kreativitas, dan kedisiplinan diri adalah keterampilan yang berguna dalam pekerjaan jarak jauh
6. Perhatikan bahasa tubuh dan pakaian calon karyawan.  
Sama seperti ketika perusahaan melakukan wawancara tatap muka secara langsung, perusahaan atau pihak recruitment juga akan memperhatikan gerak-gerik dan bahasa tubuh mereka bukan? Rasa empati dan komunikasi yang baik merupakan jembatan yang akan menjembatani antara teknologi dengan keterbatasan fisik yang ada.
7. Tatap muka langsung di tahap wawancara user  
Meski semua tahap rekrutmen bisa dilakukan jarak jauh, bukan berarti tatap muka dengan calon karyawan dihilangkan. Tren rekrutmen karyawan berikutnya lebih menitikberatkan pada pertemuan akhir antara pihak HRD dengan calon karyawan secara langsung.
8. Percepat Proses  
Dalam melamar pekerjaan kita tentu tahu mengetahui ada banyak tahapan dan proses yang harus dilakui. Namun dalam masa pandemi COVID-19 ini, usahakan agar kalian mempercepat proses rekrutmen yang dilaksanakan. Hal ini bertujuan karena banyak orang yang membutuhkan pekerjaan di masa pandemi ini, dan semakin berkualitas seorang calon karyawan maka semakin besar pula kesempatannya untuk memperoleh pekerjaan selain di perusahaan kalian.

## B. METODE PELAKSANAAN KEGIATAN

Tahapan yang dilakukan dalam kegiatan ini adalah survei awal dimana kami melakukan kunjungan ke Kelurahan Pamulang Barat untuk membicarakan teknik pelaksanaan dan tanggal pelaksanaan serta memberitahu apa yang akan kami lakukan dan penyusunan bahan/materi kegiatan yang meliputi: slide powerpoint dan handout. Metode kegiatan yang digunakan kepada pengunjung adalah dengan memberikan penjelasan materi teori terlebih dahulu. Pelaksanaan dilakukan pada tanggal 25 Maret 2021. Peserta pada kegiatan ini adalah warga yang ada di Kelurahan Pamulang Barat.

Tahapan Selanjutnya melaksanakan kegiatan ini digunakan 3 metode, yaitu: Metode Penjelasan Teori Sederhana, Memberikan penjelasan singkat dan konsep, Metode Peragaan Melakukan peragaan institusi, Melakukan diskusi dengan para peserta Kelurahan Pamulang Barat untuk membuka wawasan.

## C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut Kasmir rekrutmen adalah kegiatan untuk menarik sejumlah pelamar agar tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan. Penarikan atau rekrutmen pegawai merupakan 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. 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 pada perusahaan. 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.

Pandemi COVID-19 menyebabkan banyak perusahaan harus beradaptasi dengan kondisi new normal. Bagaimanapun juga

operasional perusahaan harus tetap berjalan normal tetapi tetap mempertimbangkan aspek protokol kesehatan. Contohnya saja dalam proses rekrutmen. Ada baiknya perusahaan mengurangi rekrutmen tatap muka dan menggunakan strategi rekrutmen online yang lebih efektif dan meminimalisir penyebaran COVID-19.



Tentu hal ini juga akan berpengaruh terhadap proses rekrutmen. Dengan pembatasan jumlah orang dalam ruangan kantor, HRD harus mempertimbangkan cara yang dapat digunakan untuk melakukan rekrutmen tanpa mengorbankan aspek kesehatan. Solusinya, HRD dapat menggunakan rekrutmen online, dimana pihak HRD sebagai recruiter dan kandidat dapat saling terhubung untuk melakukan interview. Akan tetapi, rekrutmen online bukan tanpa tantangan. Umumnya tantangan muncul dikarenakan minimnya prasarana penunjang perusahaan. HRD sering kesulitan untuk menyaring banyaknya lamaran yang masuk. Selain itu, masalah kesiapan kandidat dalam aspek teknologi juga menjadi tantangan tersendiri. Sebab, banyak kandidat yang tidak begitu memahami cara video conference yang digunakan untuk rekrutmen online.



Walau mengalami beberapa kendala, rekrutmen online tetap menjadi cara yang paling aman dalam mengadakan rekrutmen. Perusahaan dapat memanfaatkan rekrutmen online sebagai bagian dari suksesi rekrutmen selama pandemi COVID-19 mengingat semua kegiatan harus mematuhi protokol kesehatan.

## D. KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan judul : **“Perekrutan SDM di Era Pandemi Covid-19”** secara umum berjalan dengan lancar dan tertib. Masyarakat antusias dalam menyimak penjelasan materi teori dan peragaan yang diberikan. Antusiasme masyarakat pun berlanjut saat sesi tanya jawab seputar rekrutmen online. Kegiatan PKM ini dinilai berjalan efektif karena tingkat ketertarikan masyarakat cukup tinggi terhadap pembelajaran sumber daya manusia. Permasalahan lain yang timbul yaitu tidak adanya media pembelajaran yang memadai untuk menjelaskan suatu konsep di luar praktikum. Hal ini akan mempersulit masyarakat dalam memahami konsep sehingga tak jarang masyarakat memahami di luar konsep yang sebetulnya. Jadi Mahasiswa harus kreatif dan inovatif.

### 2. SARAN

Dengan diselenggarakan kegiatan PKM ini diharapkan dapat meningkatkan proses rekrutmen pada perusahaan walaupun dalam masa sulit seperti saat pandemi sekarang ini perusahaan dituntut untuk menyesuaikan dengan kondisi yang ada agar proses rekrutmen bisa lebih baik lagi. Selanjutnya tantangan dari Pengurus Kelurahan Pondok Benda Kecamatan Pamulang agar para dosen bisa memberikan dan memberikan semangat dan pelatihan untuk pelatihan bagaimana cara membuat bisnis online yang selama ini sudah di dapat dari narasumber lain namun kurang berjalan. Sehingga para Mahasiswa diharapkan bisa belajar dan

memberikan materi tersebut dalam PKM yang akan datang.

#### E. Ucapan Terima Kasih

Puji Syukur kami panjatkan kehadiran Allah SWT, karena telah memberikan rahmat-Nya sehingga kami dapat menyelesaikan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat (PKM) dengan baik. Terimakasih juga kami ucapkan kepada Rektor Universitas Pamulang, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Pamulang, Ketua Program Studi Manajemen S-1 Universitas Pamulang, Bpk Supriyadi Lurah Kelurahan Pamulang Barat dan semua pihak yang telah berkontribusi dengan memberikan masukan sehingga laporan akhir ini dapat kami selesaikan. Kami menyadari PKM ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak kekurangan oleh karena itu kami mohon saran dan kritiknya untuk pengembangan PKM selanjutnya. Dengan segala kerendahan hati kami juga berharap semoga hasil PKM ini dapat bermanfaat sebagai sumbangan pemikiran bagi masyarakat serta praktisi maupun akademisi.

#### F. DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, W., Purwoko, G. D., Senen, S., Sudarso, E., & Thaharuddin, T. (2021). MEMPERKUAT MOTIVASI BELAJAR DAN PERENCANAAN KARIER DI KELURAHAN PONDOK BENDA. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 2(1), 103-111.
- Elburdah, R. P., Pasaribu, V. L. D., Rahayu, S., Septiani, F., & Metarini, R. R. A. (2021). MOMPREENEUR PENOPANG PEREKONOMIAN KELUARGA DI MASA PANDEMI COVID-19 DENGAN BISNIS ONLINE PADA KELURAHAN PONDOK BENDA. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 75-82.
- Iskarim, M. (2017). "Rekrutmen pegawai: starting-point menuju kinerja organisasi yang berkualitas dalam perspekti manajemen sumber daya manusia dan islam". *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 307-327.
- Kurniati, Tursina. (2014) "Pengaruh Proses Rekrutmen, seleksi dan gaji Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. BANK Syariah Mandiri cabang Yogyakarta)". Kasmir. 2016. "Analisis Laporan Keuangan". Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mubarok, A., Ganar, Y. B., Dinantara, M. D., Susanto, S., Zulfitra, Z., & Maddinsyah, A. (2020). Pelatihan Perpajakan Guna Menumbuhkan Ketaatan Kewajiban Perpajakan Terhadap Umkm Di Wilayah Kelurahan Cipinang Baru. *Abdi Laksana*, 1(3), 424-429.
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Pasaribu, V. L. D., Agrasadya, A., Shabrina, N., & Krisnaldy, K. (2020). Menjadi Enterpreneur Muda Yang Memiliki Jiwa Leadership Untuk Menghadapi Masa Depan. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(1).
- Priadi, A., Pasaribu, V. L. D., Virby, S., Sairin, S., & Wardani, W. G. (2020). Penguatan Ekonomi Kreatif Berbasis Sumber Daya Desa Dikelurahan Rempoa. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(3), 356-358.
- Senen, S., Krisnaldy, K., & Ishak, G. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP MOTIVASI (Studi Kasus Yayasan Nurul Ihsan). *Jurnal Arastirma*, 1(1).
- Soepandi, A., Krisnaldy, K., Purnomo, S., Senen, S., & Syukri, A. (2020). PELATIHAN KEWIRAUSAHAAN DAN UKM BARU PADA IBU-IBU PKK KELURAHAN BINTARO

- JAKARTA SELATAN. *JURNAL LOKABMAS KREATIF*, 1(1), 100-106.
- Susanto, S., & Halim, I. (2020). Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci. *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG*, 1(1).
- Susanto, S., & Iqbal, M. (2019). Pengabdian Kepada Masyarakat Dalam Sinergitas Akademisi Dan TNI Bersama Tangkal Hoax Dan Black Campaign. *CARADDE: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 8-16.
- Yullyanti, Ellyta. (2009) "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 (3), 1-9.
- Zulfitra, Z., Susanto, S., Mubarak, A., Sutoro, M., & Anwar, S. (2019). Manajemen Bisnis Sebagai Sarana Untuk Menumbuhkan Pengusaha-Pengusaha Baru (Studi Kasus pada PKBM Nurul Qolbi, Kota Bekasi, Jawa Barat). *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(1).
- <https://www.talenta.co/blog/insight-talenta/tips-jalani-rekrutmen-saat-psbb-karena-pandemi-covid-19/>
- <https://www.linovhr.com/strategi-rekrutmen-online/>
- <https://uptown.id/id/2020/08/25/11-cara-merekrut-karyawan-di-masa-pandemi-covid-19-seperti-apa-ya/>