

Strategi Manajemen dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia Pasca Pandemi Covid-19: Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia

Desvi Mahdia Purba^{1*}

Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

Wawan Prahiawan²

Magister Manajemen, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

* Corresponding Author. E-mail: desmapur@gmail.com

Submitted: 01-04-2024

Accepted: 04-04-2024

Published: 04-04-2024

Abstrak

Manajemen adalah seni mengelola proses penggunaan orang dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien dalam mencapai suatu tujuan. Strategi Pengembangan SDM merupakan pendekatan utama dalam menciptakan perusahaan/industri yang memiliki kemampuan menjamin pendayagunaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui strategi manajemen dalam proses pengelolaan sumber daya manusia pasca pandemi Covid-19. Penelitian dilakukan dengan metode kualitatif dengan studi literatur dari sumber artikel, jurnal, karya ilmiah dan buku pendukung. Hasil Penelitian yaitu strategi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di era pasca pandemi Covid-19 memiliki beberapa pembaharuan yaitu digitalisasi, keterampilan karyawan, kemampuan beradaptasi, pembelajaran, inovasi, penerapan teknologi dan informasi yang tepat sasaran, konsep multi disiplin baru, pemikiran resiko dan krisis dan pengembangan struktur organisasi. Selain itu peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat melakukan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada produktivitas karyawan. Perusahaan memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengajari karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja seperti pengembangan pengetahuan, perilaku, kompetensi, dan keterampilan.

Kata kunci: Strategi Manajemen, Sumber Daya Manusia, Pengelolaan SDM

Abstract

Management is the art of managing the process of using people and other resources effectively and efficiently in achieving a goal. HR Development Strategy is the main approach in creating a company/industry that has the ability to guarantee utilisation. The purpose of this study is to determine the management strategy in the process of managing human resources after the Covid-19 pandemic. The research was conducted using a qualitative method with literature studies from sources of articles, journals, scientific papers and supporting books. The results of the study are management strategies in human resource management in the post-Covid-19 pandemic era have several updates, namely digitalisation, employee skills, adaptability, learning, innovation, targeted application of technology and information, new multi-disciplinary concepts, risk and crisis thinking and organizational structure development. In addition, improving human resource performance can carry out HR management strategies that focus on employee productivity. The company has a role in human resource development in teaching

employees to increase work productivity such as the development of knowledge, behaviour, competencies, and skills.

Keywords: *Management Strategy, Human Resources, Human Resource Management*

1. PENDAHULUAN

Manajemen merupakan seni dalam pengelolaan penggunaan orang dan sumber daya lain secara efektif juga efisien dalam tercapainya suatu tujuan. Sumber daya manusia sebagai salah satu sumber daya organisasi mempunyai peranan penting dalam keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Kinerja perusahaan dipengaruhi oleh beberapa fungsi manajemen terutama pada manajemen sumber daya manusia (SDM). Fungsinya yaitu untuk mengatur proses mencari karyawan (rekrutmen), memilih posisi kerja, pelatihan dan peningkatan kinerja SDM. Pemanfaat SDM yang baik tentu dapat memudahkan pimpinan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi (Nurul, 2024).

Strategi Pengembangan SDM adalah pendekatan utama dalam menciptakan perusahaan yang memiliki kemampuan menjamin pendayagunaan SDM secara efektif dalam mencapai misi bisnis, baik di lingkungan perusahaan secara keseluruhan ataupun pada setiap unit kerjanya (Irawan & Nurfauzi, 2023). Strategi pengembangan SDM pada hakikatnya bukan hanya untuk kepentingan secara personal namun untuk kebutuhan jangka panjang perusahaan. Strategi pengembangan SDM yang baik adalah dapat menciptakan perusahaan menjadi lebih dinamis selain itu juga mewujudkan hubungan antara pimpinan perusahaan dengan para karyawan dapat melangkah lebih harmonis.

Sukses nya suatu perusahaan yaitu perusahaan yang memahami bagaimana pentingnya dan usaha yang harus dilakukan dalam pelaksanaan strategi pengembangan Sumber Daya Manusia (Romlah & Kamaludin, 2023). Hubungan antara karyawan dengan pimpinan bukan hanya berdasarkan ikatan kerja, akan tetapi secara manusiawi juga saling memiliki interaksi, maka strategi pengembangan Sumber Daya Manusia adalah salah satu bentuk apresiasi seorang pimpinan terhadap karyawan dalam aspek humanis.

Penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan merupakan salah satu yang perlu dibahas dalam penelitian ini. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Johan Oscar Ong dan Masyhudzulhak Mahazan (2020)

Melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0”. Penulis menggunakan metode penelitian analisis diskriptif dengan pendekatan model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) dan menyimpulkan bahwa meningkatkan kinerja SDM yang berkelanjutan pada organisasi di era 4.0 dapat dilakukan melalui penerapan strategi dengan mengelola SDM yang berfokus terhadap peningkatan kinerja perusahaan. Organisasi yang mampu memberikan peningkatan kompetensi karyawan, memiliki budaya organisasi yang baik, memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang, serta langkah-langkah pengembangan SDM dapat ditunjukkan dalam *framework*

organizational sustainability model untuk menghadapi revolusi industri 4.0(Ong & Mahazan, 2020).

b. Syamsul Bahri dan Novira Arafah (2020)

Melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Manajemen SDM dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran di Era New Normal”. Penulis menggunakan metode penelitian pendekatan kualitatif dengan *study literature*, dengan mencari artikel, buku, dan jurnal yang berhubungan dengan pengembangan SDM menyimpulkan bahwa manajemen SDM perlu meningkatkan strategi pembelajaran di era *new normal* sebagai upaya kesiapan matang, pembekalan baik dari segi kecakapan TI melalui *virtual e-learning* dan pengawasan oleh orang tua terhadap pengembangan SDM anak(Bahri & Arafah, 2021).

c. Kurniawan, Fahmi dan Amni (2020)

Penelitian yang berjudul “Pelatihan Teknologi Cloud Computing dalam Proses Rekrutmen Pegawai pada Masa Pandemi Covid 19”. Penulis menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan *study kepustakaan*, dengan mencari artikel-artikel, buku dan jurnal yang berhubungan dengan rekrutmen dan pelatihan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa metode perekrutan dan pelatihan menggunakan TIK, perusahaan membuat alat/media seleksi, proses pelatihan dan rekrutmen secara daring(Martono et al., 2020).

d. Kai Li, Xing Liu, Feng Mai, Tengfei Zhang (2020)

Melakukan penelitian yang berjudul “*The Role of Corporate Culture in Bad Times: Evidence from the COVID-19 Pandemic*”. Penulis menggunakan metode penelitian dengan *approach to measure firm-level COVID-19 exposure and response using conference call transcripts* (panggilan konferensi) menyesuaikan model topic dengan 79.597 paragraf terkait COVID-19 di 11.183 panggilan konferensi selama periode Januari hingga April 2020, serta memperoleh pengukuran perusahaan dan respons terhadap COVID-19 untuk 3.019 perusahaan AS dan menyimpulkan bahwa *the positive culture-value link is stonger amid the COVID-19 pandemic and significant* dengan sebuah perusahaan memerlukan *people-oriented culture comprised of integrity, respect, and teamwork, and technology* dan *the positive culture-value link is stronger for firms with greater exposure to COVID-19* menjelaskan bahwa *oriented culture comprised of innovation and quality help foster higher employee productivity*(Li et al., 2021).

e. Tri Rumayanto, Siti Nurjannah Sanusi, Sihar Sihombing (2022)

Melakukan penelitian yang berjudul “Strategi Pengembangan UMKM Pasca Covid”. Penulis menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus serta referensi dari artikel, buku dan sumber lainnya. Kesimpulan yang didapatkan yaitu pelaku usaha harus memiliki perencanaan usaha yang matang, menarik pemberi pinjaman dan penanam modal, melakukan promosi, memberikan penetapan harga, dan dilakukan pelatihan khusus dan *continue* pada pelaku UMKM agar terus berkembang(Rumayanto et al., 2022).

Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos* yang artinya komandan militer. Kata strategi pada awalnya hanya dikenal pada kalangan militer dimana pada sebuah peperangan terdapat seseorang yaitu komando yang bertanggung jawab mengatur

strategi agar peperangan dapat dimenangkan serta mampu mengalahkan musuh. Di Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), strategi adalah rencana yang disusun untuk mencapai sasaran khusus. Kata strategi dikembangkan dan digunakan oleh semua aktivitas organisasi yaitu kepentingan ekonomi, sosial, budaya dan agama.

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, mengolah. Istilah manajemen (*management*) juga diartikan oleh berbagai generasi dari berbagai perspektif yang berbeda-beda. Ada yang menafsirkan pengelolaan, pembinaan, pengurusan, administrasi, dan lain sebagainya. Pemikiran yang dipengaruhi oleh latar belakang pekerjaan dan pendidikan yang berbeda-beda menghasilkan pemahaman serta pemaknaan yang berbeda juga. Manajemen dinilai sangat penting dalam kehidupan manusia karena manajemen dapat membantu manusia dalam mengatur atau mempermudah pekerjaannya untuk mencapai suatu tujuan (Kamaludin, 2021).

Manajemen merupakan ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada dalam organisasi secara efektif dan efisien (Imbron dan Pamungkas, 2021). Di perusahaan, jenis manajemen yang diperlukan yaitu manajemen waktu, manajemen strategis, manajemen keuangan, manajemen pekerjaan, informasi, manajemen sumber daya manusia, dan lain sebagainya.

Menurut George R. Terry dalam bukunya yang berjudul *Principles of Management* (Rifa’i & Wijaya, 2016) dasar manajemen ada empat fungsi yaitu (Candra Wijaya & Rifa’i, 2016):

1. *Planning* (Perencanaan)
2. *Organizing* (Pengorganisasian)
3. *Actuating* (Pelaksanaan)
4. *Controlling* (Pengawasan)

Strategi manajemen berpusat pada penggabungan manajemen, pemasaran, keuangan atau akuntansi, produksi atau operasi, pengembangan dan juga sistem informasi computer untuk mencapai keberhasilan organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa suatu perusahaan dalam mencapai kesuksesan dan mampu bersaing dapat merumuskan tahapan strategi manajemen yang akan diimplementasikan dan terus melakukan pengawasan serta evaluasi apabila terjadi perubahan-perubahan di tengah berlangsungnya kegiatan produksi perusahaan.

Menurut Armstrong & Taylor (M.T. Armstrong, 2014) menjelaskan bahwa Strategi Manajemen SDM sebagai berikut:

“...*Strategic human resource management (strategic HRM or SHRM) is an approach to the development and implementation of HR strategies that are integrated with business strategies and support their achievement...*”

Strategi manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang sangat penting untuk diterapkan dalam sebuah organisasi. Fokus dari sebuah manajemen organisasi terletak pada aspek SDM dalam mengelola unsur manusia dengan tepat agar memperoleh SDM yang puas akan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, jurnal ini bertujuan untuk ingin menyampaikan gagasan, ide, dan hasil riset pustaka dalam mengetahui strategi manajemen yang baik dalam

pengelolaan sumber daya manusia pasca Covid-19 yang dapat menjadi referensi bagi perusahaan dimasa yang akan datang.

2. METODE

Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan prosedur analisis untuk membangun pandangan secara rinci, berbentuk kata-kata atau teks, artinya kualitatif tidak menggunakan prosedur analisis statistic atau angka (Moleong, 2017). Penelitian ini menganalisa dan melakukan kajian literasi terhadap strategi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia pasca Covid-19. Berikut ini tahapan yang akan dilakukan:

a. Studi literatur

Sumber didapatkan melalui jurnal, karya ilmiah, buku pendukung, dan tulisan terkait melalui cetak ataupun online dalam mendukung penelitian

b. Pengumpulan data

Pengumpulan data ini langsung dilakukan melalui pengamatan pola kerja dan metodenya yang diambil dari pengalaman penulis

c. Analisis data

Analisis dilakukan dalam mengetahui tantangan dan peluang manajemen sumber daya manusia dalam implementasi ke karyawan era baru pasca pandemic Covid-19

d. Kesimpulan

Analisis data yang didapatkan akan memperoleh kesimpulan yang sesuai dengan tujuan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1 Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia

a. Metode Pengembangan SDM Malayu Hasibuan

Malayu (Hasibuan, 2016) melakukan pendekatan mengenai pengembangan sumber daya manusia melalui fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia dan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



Sumber : Malayu H, 2016 hlm 24

Gambar 1. Pengembangan SDM Pendekatan Fungsi Manajemen Malayu

Proses pengembangan sumber daya manusia dapat dilaksanakan sesuai dengan tujuan dan fungsinya apabila didorong oleh perilaku manajemen yang baik pula. Hal ini sesuai terhadap pandangan Andrew F. Sikula yang dikutip oleh Malayu (Hasibuan,2016) yang mendefenisikan pengembangan yaitu: *“development in reference to staffing and personnel matters, is a long term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which managerial personnel learn conceptual and theoretical knowledge for general purposes”*.

Malayu Hasibuan menyatakan bahwa sifat pengembangan adalah pengembangan pengetahuan, perilaku, dan keterampilan. Tujuan pengembangan SDM untuk meningkatkan kualitas sikap profesionalisme dan keterampilan para pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal. Oleh sebab itu, pengembangan SDM memerlukan usaha pemimpin untuk mengembangkan kemampuan kerja dan mengajari setiap karyawan agar bekerja lebih produktif. Organisasi memiliki peran yang penting untuk melakukan pengembangan SDM karena investasi terhadap masa depan perusahaan dalam perbaikan produktivitas pekerja.

b. Metode Pengembangan SDM Benjamin,dkk

Benjamin, Tasman dan Abdul (Bukit et al.2017) menyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia dilakukan berdasarkan basis kompetensi. Menurut peneliti bahwa pengembangan SDM berbasis kompetensi ini akan meningkatkan produktivitas karyawan secara individual sehingga kinerja akan mengikuti dan tercapainya tujuan perusahaan. Berikut pengembangan SDM melalui pendekatan kompetensi oleh Benjamin, dkk(Bukit et al., 2016).



Sumber: Benjamin, Tasman dan Abdul.2017, hlm 26

Gambar 2. Pengembangan SDM Pendekatan Kompetensi Benjamin,dkk

3.1.2 Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Yani (2012), tujuan perusahaan dalam melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia adalah:

1. Peningkatan produktivitas kerja perusahaan
2. Peningkatan efisiensi
3. Kerusakan barang, mesin, dan lain sebagainya berkurang
4. Tingkat kecelakaan kerja berkurang
5. Peningkatan pelayanan yang lebih baik kepada pelanggan

3.1.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia Pasca Masa Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 memberikan tantangan baru pada perusahaan yaitu harus menyiapkan strategi baru dalam pengembangan SDM ditengah situasi yang sulit agar dapat bertahan dan tetap produktif. Menurut Wiji Nurhayat dalam talenta.co menyatakan bahwa pihak HR akan mengupayakan program *skill up* (peningkatan keterampilan) atau bahkan *new skill* (keterampilan baru) ke setiap karyawan agar mampu berkembang dan dapat menyesuaikan terhadap tuntutan keadaan.

Operasional perusahaan yang dipengaruhi oleh pandemi, Menurut para ahli telah menegaskan pentingnya kecakapan adaptasi dan transisi yang cepat ke arah digital. Akibat pandemi virus yang mudah menular berakibat percepatan revolusi digital dan otomatisasi. Perusahaan dituntut melakukannya supaya tetap produktif dan bertahan disaat semua lini bisnis memburuk akibat pandemi. Pasca pandemi semua lini bisnis berusaha untuk menyesuaikan diri terhadap iklim kerja pasca pandemi, budaya organisasi harus dibangun oleh perusahaan melalui tim perubahan di perusahaan. Penentuan pola yang tepat dalam membina budaya organisasi di era pasca pandemic Covid-19 harus dibentuk dengan cepat dan tepat oleh tim perubahan.

Evaluasi operasional perlu dilakukan oleh perusahaan untuk melihat kondisi yang terjadi saat ini. Tantangan terhadap iklim bisnis baru ini sangat menantang mengharuskan pengelolaan SDM yang dapat menyokong operasional dengan efisien. Selain itu, masa depan perusahaan ditentukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam perekrutan, pengembangan karyawan, peningkatan pengalaman dan keahlian serta meninggalkan paradigman opsional yang lama. Pengelola manajemen SDM harus mengambil sikap, inisiatif, serta strategi metode kerja yang dapat mengatasi situasi pasca pandemi. Sebagaimana dikutip pernyataan Presiden Bank Sentral Eropa, Christine Lagard (2021), yaitu metode bekerja hibrida merupakan metode yang tidak dapat dihindari dalam perubahan iklim bisnis yang baru. Bekerja kombinasi, jarak jauh, dan bekerja dikantor merupakan metode kerja yang harus dicapai. Lagar mengingatkan satu hal bahwa metode kerja hibrida harus melakukan pertemuan tatap muka antar karyawan agar tetap terjalin kebersamaan dan ikatan emosional.

3.2 Pembahasan

Pandemi telah membawa perubahan terhadap iklim bisnis di semua perusahaan. Perusahaan dipaksa melakukan penyesuaian secara cepat agar dapat bertahan ditengah situasi yang berubah cepat. Perlu dilakukan penyesuaian ini diberbagai lini operasional perusahaan dengan memberikan sebuah solusi untuk menjawab tantangan yang ada. Pandemi Covid-19 juga melakukan percepatan dan tren secara signifikan terhadap pekerjaan, seperti rapat virtual jarak jauh, sistem otomatis, *artificial intelligence* dan digitalisasi yang diterapkan lebih cepat dari perkiraan. Semua yang dilakukan mungkin tidak sama persis pada saat pandemi berlangsung tetapi perlu dilakukan modifikasi pasca pandemi Covid-19 dan hal ini berlaku pada pengelolaan SDM di perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan istilah yang dipakai untuk menggambarkan pengelolaan dan pengembangan karyawan pada suatu organisasi. Sumber daya manusia

memiliki peranan penting dalam mengembangkan budaya bisnis yang positif dan meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Sand (2021) bahwa sumber daya manusia berfungsi dalam memimpin kesejahteraan dan mengembangkan karyawan.

Senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Friedman (2021), menyatakan bahwa sebelum Covid-19, perusahaan cenderung melakukan penilaian terhadap karyawan apakah mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan oleh organisasi. Walaupun hal seperti itu masih berlaku sampai sekarang, perusahaan juga memaklumi bahwa mereka perlu melakukan penilaian *soft skill* dan keterampilan yang akan dibutuhkan karyawan dalam lingkup kantor yang berkembang. Namun, saat belajar dari pengalaman maka pertahanan, kemampuan beradaptasi, dan *problem solving* secara mandiri lebih penting untuk dilakukan lebih dulu.

Pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan selama krisis demi keberlangsungan perusahaan dan menetapkan keseimbangan dalam kehidupan pekerjaan. Dimasa yang akan datang digitalisasi, proses, merubah kebijakan, ruang kerja, sistem kerja sama, ramah jarak jauh, dan kesehatan karyawan menjadi semakin penting (Gigauri, 2020). Digitalisasi berkembang pesat selama periode Covid-19. Pandemi mempercepat digitalisasi proses bisnis diberbagai perusahaan. Banyak hal telah merubah sistem yang ada dalam lini bisnis, perusahaan harus cepat menanggapi setiap perubahan yang ada seperti halnya pembelajaran, inovasi dan adaptasi akan diperlukan untuk menanggulangi sebuah krisis yang terjadi (Rusilowati, 2020).

Strategi-strategi pengembangan SDM yang telah dijabarkan dan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti pada saat kondisi Covid-19 dan pasca Covid-19, bahwa penerapan teknologi dan informasi dalam manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam membantu departmen manajemen untuk mencapai efesiensi dan efektifitas kinerja MSDM. Melalui penggunaan teknologi yang tepat sasaran diharapkan pengelolaan manajemen SDM dapat diterapkan, perusahaan dapat bertahan melewati situasi krisis saat pandemi dan juga berkembang menjadi lebih kreatif dari sebelumnya. Fenomena selama pandemi, penggunaan terhadap teknologi yang berkembang sudah digunakan oleh beberapa manajemen sumber daya manusia (Rahman dkk, 2020). Sehingga ketika perusahaan menerapkan teknologi dan melakukan eksplorasi memberikan keuntungan seperti dapat pengurangan biaya rekrutmen, seleksi, pelatihan, evaluasi kinerja, penghargaan, dan lain-lain.

Berbekal pengalaman implementasi saat menghadapi pandemi, penerapan pengelolaan SDM sudah saatnya dapat lebih baik dilakukan dan lancar di era pasca Covid-19. Rintangan yang terjadi saat pandemi, dapat menjadi pembelajaran yang dipetik untuk menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih baik dengan memperbaiki dan menyelaraskan situasi pasca pandemi. Peralihan menuju pasca pandemi diperlukan pembelajaran, pengetahuan, keterampilan dan konsep multi disiplin yang baru, seperti pemikiran berbasis resiko dan krisis serta mengembangkan struktur organisasi. Kemudian, meningkatkan budaya perusahaan, kompetensi karyawan dan integritas pribadi juga harus menjadi prioritas agar peralihan menuju era pasca Covid-19 dapat berjalan dengan lancar dan tercapainya tujuan perusahaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan bahasan dan uraian yang telah disajikan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pandemi covid-19 memberikan musim yang sulit terhadap dunia bisnis. Banyak perusahaan yang mengalami perubahan di beberapa sektor dan proses manajemen sumber daya manusia. Strategi manajemen dalam pengelolaan sumber daya manusia di era pasca pandemi Covid-19 memiliki beberapa pembaharuan pada suatu perusahaan yaitu digitalisasi, keterampilan karyawan, kemampuan beradaptasi, pembelajaran, inovasi, penerapan teknologi dan informasi yang tepat sasaran, konsep multi disiplin baru, pemikiran resiko dan krisis dan pengembangan struktur organisasi. Beberapa hal tersebut dapat menjadi referensi perusahaan untuk dapat diterapkan sebagai strategi manajemen sumber daya manusia pasca covid-19 untuk tercapainya efisiensi dan efektifitas MSDM.

Selain itu peningkatan kinerja sumber daya manusia dapat melakukan strategi pengelolaan SDM yang berfokus pada produktivitas karyawan. Perusahaan memiliki peran dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mengajari karyawan agar meningkatkan produktivitas kerja seperti pengembangan pengetahuan, perilaku, kompetensi, dan keterampilan. Memperbaiki produktivitas pekerja pada suatu organisasi merupakan suatu investasi yang baik untuk masa depan perusahaan.

5. REFERENSI

- Armstrong, M. T. (2014). *Human Resource Management Practice by Kogan Page Limited* (13th ed.). Amherst Massachusetts: HRD Press.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2021). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Bukit, B., Malusa, T., & Rahmat, A. (2016). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi (Vol. 15, Issue 2).
- Candra Wijaya, D., & Rifa'i, M. (2016). Dasar Dasar Manajemen Mengoptimalkan Pengelolaan Organisasi Secara Efektif dan Efisien. In Perdana.
- Friedman, E. (2021). *Top Challenges For HR Professionals Coming Out Of Covid-19*. FORBES. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/05/17/top-challenges-for-hr-professionals-coming-out-covid-19/?sh=3f7ed1f023be>
- Gigauri, I. (2020). Effects of Covid-19 on Human Resource Management from the Perspective of Digitalization and Work-life-balance. *RS Global Journals*, 4 (31): 1-10
- Hasibuan, M. S. P. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.
- Irawan, A., & Nurfauzi, Y. (2023). Pengaruh Brilink Terhadap Pendapatan Badan Usaha Milik Desa di Kecamatan Salem (Studi Kasus Desa Windusakti dan Desa Citimbang). *Journal of Business Technology and Economics*, 1(1), 24–33. <https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/48>
- Kamaludin, K. (2021). Analisis Strategi Pemasaran Bagi Pelaku Usaha Mikro Di Era Revolusi Industri 4.0. *Eduksos : Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 10(1), 1–19. <https://doi.org/10.24235/edueksos.v10i1.6371>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. (2020). Kamus Besar Bahasa Indonesia. <https://kbbi.web.id/>

- Kurniawan, T.M., Fahmi, A., & Amni, Z. R., (2020). Pelatihan Teknologi Cloud Computing dalam Proses Rekrutmen Pegawai pada Masa Pandemi Covid-19. Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat UNDIP 2020.
- Lagarde, C. "A Live Conversation with Christine Lagarde, President of European Central Bank-The Aspen Institute."The Aspen Institute, www.aspeninstitute.org, <https://www.aspeninstitute.org/events/a-liveconversation-with-christine-lagarde-president-of-the-european-central-bank>
- Li, K., Liu, X., Mai, F., & Zhang, T. (2021). The Role of Corporate Culture in Bad Times: Evidence from the COVID-19 Pandemic. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(7), 2545–2583. <https://doi.org/10.1017/S0022109021000326>
- Martono, K. T., Arifan, F., & Rahman, A. Z. (2020). Pelatihan Teknologi Cloud Computing dalam Proses Rekrutmen Pegawai pada Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat*, 573–578.
- Moleong, L.J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Edisi Revisi. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Ong, J. O., & Mahazan, M. (2020). Strategi Pengelolaan SDM dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan di Era Industri 4.0. *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2(1), 159–168. <https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>
- Rahman, M.H., Mutsuddi, P., Roy, S.K., Amin, M.A., & Jannat, F. (2020). Performance Efficiency Evaluation of Information and Communication Technology (ICT) Application in Human Resource Management dari COVID-19 Pandemic: A Study on Banking Industry of Bangladesh. *South Asian Journal of Social Studies and Economics*, 8 (4), 46-56.
- Rifa'i, M., & Wijaya, C. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Medan: Perdana Publishin.
- Romlah, C., & Kamaludin, K. (2023). Analisis Visi dan Misi Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SD Negeri Sumber Wetan). *Journal of Business Technology and Economics*, 1(1), 17–23. <https://journal.pipuswina.com/index.php/jbte/article/view/46>
- Rumayanto, T., Sanusi, S. N., & Sihombing, S. (2022). Strategi Pengembangan UMKM Pasca COVID-19. *Journal on Education*, 05(01), 898–907.
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 4 (2), 481-491.
- Sands, L. (2021). *Why is Human Resources (HR) Important?* *Breathe*. <https://www.breathehr.com/en-gb/blog/topic/business-process/why-is-human-resources-important>.
- Tri, R., Siti, NS., & Sihar, S. (2022). Strategi Pengembangan UMKM Pasca Covid-19. *Journal on Education*, 05(01), 898-907
- Yani M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra wacana media