



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 3 (1) 2024: 199-201

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Peran Penting Manajemen Sdm di Dalam Organisasi di era Covid-19

Aldrie Athala Nadif¹, Fawaz Rifa Taufiqul Hakim², Puteri Andini Mendyana Septianty³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Corresponding author: e-mail: puteria0116@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima 1 Oktober 2023 Disetujui 20 Oktober 2023 Diterbitkan 4 November 2023</p>	<p>Manajemen sumber daya manusia adalah upaya perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki, dalam rangka mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Dapat dikatakan bahwa pentingnya Manajemen SDM dalam organisasi di era COVID-19 mempunyai tiga fungsi yaitu fungsi operasional, fungsi manajerial, dan fungsi pencapaian tujuan organisasi secara terpadu. Departemen SDM bertindak sebagai perantara antara organisasi, karyawan, dan pemberi kerja. Agar kedua belah pihak berhasil, mereka harus menjalankan tugasnya dengan kemampuan terbaiknya. Strategi SDM yang diperkenalkan pada masa pandemi dan orde baru ini menggunakan tiga metode, yaitu kerja jarak jauh, manajemen produktivitas staf, dan peningkatan keterampilan digital. Pandemi COVID-19 telah menghadirkan tantangan yang belum pernah terjadi sebelumnya bagi organisasi di seluruh dunia. Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting dalam membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan drastis yang dihadapi selama era pandemi ini. Pemutusan hubungan kerja merupakan upaya terakhir dan tidak dapat dihindari karena dampak pandemi COVID-19. Hasil yang efektif dan efisien dicapai melalui perencanaan yang mengikuti perencanaan SDM yang baik dalam mencapai tujuan organisasi.</p>
<p>Kata Kunci: Perencanaan, Sumber Daya, Digitalisasi Manusia,</p>	<p>ABSTRACT</p>
<p>Keywords: Planning, Human Resources, Digitalization</p>	<p><i>Human resource management is an enterprise's attempt to manage its own human resources, in order to the company's established goals. It can be said that the importance of SDM management in organizations in the era of COVID-19 has three functions: operational function, managerial function, and the function of achieving organizational goals in an integrated way. The SDM department acts as an intermediary between organizations, employees, and employers. In order for both sides to succeed, they must perform their duties with the best of their abilities. The SDM strategy introduced during the pandemic and the new order uses three methods: remote work, managing staff productivity, and improving digital skills. The COVID-19 pandemic has presented an unprecedented challenge to organizations around the world. Human Resource Management (HRM) plays an important role in helping organizations adapt to the drastic changes faced during this pandemic era. The termination of the employment relationship is a last resort and inevitable because of the impact of the COVID-19 pandemic. Effective and efficient results are achieved through planning that follows good SDM planning in achieving organizational goals.</i></p>

PENDAHULUAN

Peran mengelola manajemen SDM didalam organisasi sangatlah penting di era pandemi seiring dengan perubahan cara bekerja dari mobilitas fisik ke mobilitas digital. Mengubah sistem operasional operasional dengan tetap menjaga regulasi kesehatan dan menghasilkan nilai bagi sumber daya manusia termasuk prioritas manajemen perusahaan. Sumber Daya Manusia dikaitkan dengan penggunaan orang didalam melakukan sesuatu yang penting untuk mencapai hasil yang maksimal ataupun menjadi menarik dan cakup didalam memahami tujuan yang ingin dicapai didalam organisasi, karyawan, dan, terlebih lagi, masyarakat.

Pandemi COVID-19 telah mengubah pengalaman kerja sebagian besar karyawan. Itu memaksa organisasi di seluruh dunia untuk menyesuaikan bagaimana pekerjaan diatur dan bagaimana pekerjaan dirancang. Dengan adanya pandemi covid-19 tentunya sangat berdampak luas bagi pelaksanaan kerja karyawan serta terjadinya penurunan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan hal ini disebabkan banyak kegiatan-kegiatan yang terhambat dengan adanya pembatasan-pembatasan sosial. Maka dari itu perbaikan sistem kerja perlu dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan agar pelaksanaan kerja dapat berjalan dengan baik.

Dalam pelaksanaan kerja, faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor sentral dan aset yang paling berharga dalam suatu perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan keuntungan. Tercapainya tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan itu sendiri. Setiap tindakan pengelolaan SDM membutuhkan kesadaran tentang apa yang akan berjalan efektif dan apa yang tidak, serta pemikiran kritis.

Covid-19 menyebabkan banyaknya pekerja yang diberhentikan dari pekerjaannya. Kemnaker mengatakan pada November 2021 bahwa sebanyak 72.983 karyawan menjadi korban PHK akibat pandemi Covid-19. Hasil ini juga menyatakan bahwa ada 4.156 perusahaan yang melakukan PHK terhadap karyawannya, dikarenakan kondisi keuangan perusahaan yang tertekan akibat dampak dari Pandemi Covid-19. Kemudian dari 21 Disnaker dilakukan oleh Kemnaker didapatkan data 280.729 pekerja pernah terkena Covid-19. Sementara sebanyak 3.191 pekerja meninggal akibat terkena Covid-19. Berdasarkan hal tersebut, Pandemi covid-19 memberikan dampak yang besar pada kehidupan bisnis maupun pekerja. Pelaku usaha dan pekerja dituntut untuk menaklukkan tantangan pandemi covid-19 ini agar dapat mempertahankan usaha dan pekerjaannya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran penting manajemen sdm di dalam organisasi di era covid-19.

KAJIAN LITERATUR

Menurut (H. Suparyadi 2015, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sistem yang bertujuan untuk mempengaruhi, sikap, perilaku, dan kinerja karyawan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dalam rangka mencapai sasaran-sasaran Perusahaan”. Artinya sumber daya manusia memegang peranan penting dan dominan dalam manajemen. Agar sumber daya manusia dapat berkontribusi lebih besar bagi organisasi untuk mencapai keunggulan kompetitif, diperlukan strategi yang tepat dalam perencanaan sumber daya manusia yang terintegrasi. Kegiatan strategis sumber daya manusia didasarkan pada kerjasama antar departemen sumber daya manusia secara terpadu.

METODE

Berdasarkan penelitian ini penulis menggunakan metode kualitatif deskriptif yang mengacu pada studi kajian literatur. Menurut Sugiyono (2019), metode penelitian kualitatif sering disebut metode penelitian naturalistik karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (natural setting). Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme,

digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen bakat atau keterampilan merupakan faktor penting bagi suatu perusahaan untuk bertahan hidup dan berkembang untuk mencapai tujuan bisnis. Kemampuan untuk beradaptasi, tantangan dan perubahan lingkungan saat ini dapat membantu organisasi mempertahankannya ketahanannya. Sumber daya manusia internal organisasi, dari tingkat individu hingga kelompok, penting untuk kompetensi organisasi atau bisnis untuk tumbuh dengan kualitas yang dimilikinya. Ketergantungan pasar (daya saing) dan turbulensi industri (laju perubahan) khususnya dua faktor penting untuk dipertimbangkan ketika menilai ketahanan organisasi atau bisnis. Hal ini terjadi di masa pandemi COVID-19 termasuk perubahan yang tidak diketahui dalam industri serta perubahan besar dengan cepat ke dalam lingkungan organisasi dan komersial, sehingga organisasi menginginkannya meneruskan atau mengembangkan perusahaan harus siap beradaptasi.

KESIMPULAN

COVID-19 memiliki efek sosial yang besar. Ini menunjukkan pola perubahan dalam aktivitas manusia sehari-hari. Karena COVID-19 muncul dan menyebar ke seluruh dunia, termasuk Indonesia, aktivitas di ruang publik dibatasi. Pemisahan sosial dibuat untuk membatasi aktivitas komunal. Namun, ekonomi negara akan menderita jika semua kegiatan dibatasi. Banyak program dan strategi pemberdayaan telah dikembangkan untuk membantu orang bekerja secara produktif perpindahan dari perusahaan A ke perusahaan B, atau menjadi wiraswasta atau wiraswasta. Manajemen sumber daya manusia termasuk tiga kemungkinan: kemampuan administratif tertentu, kemampuan fungsional, dan kemampuan untuk mencapai tujuan otoritatif dengan cara yang terkoordinasi. Melalui kondisi Virus Corona, organisasi bisa mengetahuinya pentingnya sumber daya manusia inovasi operasional dan digitalisasi. Dengan oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dapat stabil sambil mengurangi dan mengendalikan kecepatan mengurangi produktivitas karyawan di suatu perusahaan organisasi atau perusahaan dievaluasi akan menurun hingga pandemi berakhir. Untuk mencapai tujuan otoritatif dengan tingkat kecukupan dan produktifitas yang baik dilakukan dengan pengaturan bisnis diimbangi dengan pengaturan SDM.

REFERENSI

- Breiby, M.A. & Slåtten, T. (2018). The role of aesthetic experiential qualities for tourist satisfaction and loyalty. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 12 (1), 1-14.
- Schmitt, Bernd H. (2010). *Experiential Marketing, How to Get Customer to Sense, Feel, Think, Act, Relate, to Your Company and Brands*. New York: The Free Press.
- Zietsman, M. L., Mostert, P & Svensson, G. (2019). Perceived price and service quality as mediators between price fairness and perceived value in business banking relationships: A micro-enterprise perspective. *International Journal of Bank Marketing*, 37 (1), 2-19.