

MOTIVASI DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SDM YANG BERDAYA SAING DI ERA PANDEMI COVID 19 DESA BELEGA, GIANYAR BALI

Krisnaldy, Budhi Prabowo, Thaharudin, Yusuf Soenaryo, Ahmad Syukri

Universitas Pamulang

dosen01890@unpam.ac.id; dosen0772@unpam.ac.id; dosen02091@unpam.ac.id;
dosen01010@unpam.ac.id; dosen02034@unpam.ac.id

Abstrak

Tujuan pengabdian kepada masyarakat di Gianyar Bali ini untuk memberikan Motivasi dalam meningkatkan Kompetensi SDM bekerjasama dengan kelurahan setempat dan Universitas . Metode yang digunakan ada beberapa tahap diantaranya tahap persiapan, yang meliputi survey awal, pemantapan dan penentuan lokasi dan sasaran. Setelah survey maka ditentukan lokasi pelaksanaan dan sasaran peserta kegiatan. Tahap berikutnya yaitu tahap pelaksanaan Pengabdian Kepada Masyarakat. Tahap ini akan diberikan pelatihan kepada warga Baru yang terdiri dari perwakilan beberapa warga yang. Pelatihan yang diberikan adalah mempraktekan pemasaran secara digital (*e-commerce*) melalui sosial media. Selain itu, juga diberikan cara mendirikan Koperasi tanpa Bunga dan tanpa modal yang tinggi. Sehingga membantu masyarakat yang membutuhkan modal, serta membantu motivasi yang luntur akibat Pandemi Covid-19. Pimpinan setempat sangat apresiasi kegiatan ini, sehingga diharapkan dapat memberi manfaat,

Abstract

The purpose of this community at Gianyar Bali service is to provide training to residents and University. The method used has several stages including the preparation stage, which includes the initial survey, strengthening and determining the location and target. After the survey, the location for the implementation and the target of the activity participants were determined. The next stage is the stage of implementing Community Service. This stage will provide training for residents consisting of representatives from several in . The training provided is to practice digital marketing (e-commerce) through social media. In addition, it was also given how to set up cooperatives without interest and without high capital. So that it helps people who need capital to open, as well as helping s that have stagnated due to the Covid-19 Pandemic. The Head of area highly appreciates this activity,

Keyword: *training, Motivation, social media.*

PENDAHULUAN

Munculnya pandemi Covid-19 menyebabkan masyarakat menjalankan gaya hidup, dalam menjalankan berbagai aktifitas sosial. Istilah Work From Home, Study From Home serta Pray From Home menjadi sebuah keharusan dan kelaziman dalam menghadapi masa awal pandemi Covid-19 ini. Dampak ikutan selanjutnya adalah munculnya banyak bisnis yang dijalankan dari rumah (stay at home business). Selanjutnya aktifitas bisnis tersebut yang semakin lama semakin meningkat menjadikan pergerakan ekonomi masyarakat yang berasal dari rumah semakin menguat (stay at home economy). Kondisi ini sangat sesuai untuk memasuki era baru, yaitu era New Normal dimana tuntutan untuk menyeimbangkan kondisi sosial dan hidup berdampingan dengan Covid-19. Sejak awal Februari 2020 hingga Juli 2020, badai krisis Covid-19 masih berjalan, namun kehidupan sosial dan ekonomi manusia sudah tidak bisa dibendung lagi. Sehingga setelah moment Idul Fitri 2020 pemerintah mulai memberlakukan New Normal bagi masyarakat sosial dan pelaku ekonomi dan industri. Ungkapan New Normal pertama kali muncul di bidang bisnis, digunakan untuk menguatkan keyakinan para pelaku bisnis bahwa ekonomi industri akan kembali normal setelah resesi (El-Erian, 2010). Istilah ini kemudian digunakan dalam konteks yang berbeda untuk mengartikan bahwa sesuatu yang sebelumnya dipandang sebagai sesuatu yang tidak normal akan menjadi sebuah kebiasaan yang normal. Dalam konteks Covid-19, New Normal digambarkan sebagai keadaannya peristiwa pandemi Covid-19. Dalam penetapan New Normal ini, pemerintah memiliki acuan pemberlakuan jika kurva positif kasus Covid-19 sudah melandai artinya jumlah kasus cenderung mengalami penurunan, atau kurva yang menggambarkan tingkat kesembuhan masyarakat yang terkena Covid-19

mengalami peningkatan. Penerapan tatanan New Normal ini berlaku untuk semua manusia, pada tingkat individual, kelompok dan masyarakat. Dampak Covid-19 tidak hanya mempengaruhi ekonomi namun juga kesehatan bahkan nyawa manusia, maka untuk menjaga kelangsungan hidup manusia diharapkan bisa hidup berdampingan dan berdamai dengan Covid-19. Artinya perilaku produktif manusia dan organisasi harus tetap dilakukan, namun harus menyesuaikan dan mematuhi protokol kesehatan yang telah ditetapkan seperti penggunaan masker, social distancing, sering mencuci tangan, pengecekan suhu tubuh di tempat tempat umum, dan lain lain. Kementerian Kesehatan RI telah menerbitkan Keputusan Menteri Kesehatan nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Covid-19 di tempat kerja perkantoran dan industri dalam mendukung keberlangsungan usaha pada situasi pandemi. Dengan adanya aturan tersebut, dunia usaha dan pekerja diharapkan segera memulai aktivitasnya di tengah-tengah pandemi. Aturan New Normal yang harus dipatuhi perusahaan diantaranya:

- Perusahaan wajib membentuk tim penanganan Covid-19.
- Perusahaan memberi kebijakan dan prosedur pekerja melapor setiap ada kasus dicurigai Covid-19.
- Tidak memperlakukan kasus positif sebagai suatu stigma.
- Pengaturan Work From Home dan Work From Office.
- Protokol kesehatan di tempat kerja untuk memastikan pekerja dalam kondisi tidak terjangkit Covid-19.
- Meniadakan lembur, jika memungkinkan tiadakan shift tiga (waktu kerja yang dimulai pada malam hingga pagi hari) jika terpaksa maka pekerjanya harus berusia kurang dari 50 tahun.
- Pekerja wajib menggunakan masker sejak perjalanan dari/ke rumah dan selama di tempat kerja serta jika memungkinkan pekerja diberikan vitamin C.
- Pembersihan area kerja setiap 4 jam sekali terutama pegangan pintu dan tangga, tombol lift, peralatan kantor yang digunakan Bersama.
- Mengoptimalkan sirkulasi udara dan sinar matahari masuk ruangan kerja dan pembersihan filter AC.
- Menyediakan handsanitizer dengan konsentrasi alkohol minimal 70%. Kerugian

perusahaan pada saat ekonomi turun akibat pandemi juga dialami oleh seluruh dunia menyebabkan aspek bisnis di segala bidang ikut menurun, bila ini terjadi akan dapat menyebabkan tingkat komitmen karyawan terhadap perusahaan bisa berdampak. Banyak kasus PHK dilakukan oleh perusahaan untuk mengurangi karyawan akibatnya turunnya omset. Perusahaan harus melakukan evaluasi karyawan untuk memilih karyawan yang tetap dipertahankan atau diberhentikan. Karyawan yang dinilai unggul dan mempunyai loyalitas tinggi peduli dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan akan layak dipertahankan. Demikian juga yang memiliki keterampilan dengan ide cemerlang dan kreativitas serta talenta untuk mengembangkan perusahaan melalui kinerjanya. Namun yang menjadi kendala apakah mereka para karyawan benar-benar memiliki employee engagement tinggi, dan apakah dapat dijamin mereka bisa bertahan bekerja dengan baik atau hanya sekedar bekerja rutin tanpa progres seperti yang diharapkan perusahaan. Menurut Gallup Manajemen Indonesia merelease hasil penelitian engagement karyawan perusahaan dengan hasil bahwa, terdapat 33% karyawan masuk dalam engaged employee (karyawan terikat), terdapat 49% karyawan masuk dalam kategori not engaged employee (karyawan tidak terikat), kemudian ada 18% karyawan yang masuk dalam actively disengaged (terlepas secara aktif). Data ini menggambarkan ada permasalahan engagement di perusahaan Indonesia, dan akan sangat mempengaruhi kegiatan operasional di perusahaan, oleh karenanya tidak bisa dibiarkan, perlu dicari solusi yang tepat. Artikel ini bertujuan untuk membedah problema employee engagement di perusahaan terutama di era New Normal pada masa pandemi, khususnya mengatasi masalah kategori karyawan not engaged dan actively disengaged, sehingga dapat menjadi solusi dan memberikan manfaat

bagi perusahaan.

Perusahaan yang unggul, bereputasi sangat baik, dan mempunyai omset yang luar biasa menjadi kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang bekerja disana. Pilihan yang mereka jalani akan menjadi tidak sia-sia sehingga menimbulkan stigma di pikiran mereka bahwa mereka harus terus memaksimalkan kemampuannya untuk nama perusahaan yang lebih baik lagi kedepannya. Berbeda dengan perusahaan yang kurang mempunyai reputasi yang baik serta karyawan memilih perusahaan tersebut karena terpaksa hanya untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, maka cenderung tidak memiliki motivasi dalam menjalankan pekerjaan di perusahaan pilihannya. Dalam menghadapi perubahan pola kehidupan yang cenderung mengglobal seperti pandemi Covid-19 ini, tidak sedikit manusia mengalami persoalan mental. Berbagai persoalan terkait dengan mental seperti kebingungan, kecemasan, stress, frustrasi, dan perasaan khawatir sakit atau tertular Covid-19 selalu muncul. Masalah mental merupakan ikutan dari masalah yang sudah muncul sebelumnya, yaitu kerisauan, kegelisahan dan kekhawatiran terhadap berbagai masalah misalnya finansial, pekerjaan, masa depan, dan kondisi setelah pandemi. Menurut ahli epidemiologi psikiatrik, stres menghadapi pandemi dalam jangka panjang berpotensi memicu gangguan stres dan trauma. Manusia secara fiah selalu berusaha mempertahankan keberlangsungan hidupnya. Untuk itu jika menghadapi stress untuk tetap bisa sukses bertahan,



Gambar 1: Kegiatan PkM

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Healing

Healing merupakan istilah yang cenderung digunakan dibidang medis untuk menunjukkan proses kesembuhan. Secara umum proses healing terdiri dari 3 tahapan: infammation, tissue formation dan tissue remodeling. Proses healing sangat diperlukan untuk seseorang yang mengalami dampak psikologis dari keberadaan pandemik Covid-19. Data dampak masalah psikologis berdasarkan dari survey dengan responden sebanyak 1.522 orang oleh PDSKJI (Perhimpunan Dokter Spesialis Kedokteran Jiwa Indonesia). Survey dilakukan dengan menanyakan secara daring dari apa yang dirasakan responden (terkait dengan kesehatan jiwa yaitu cemas, depresi, dan trauma psikologis) selama masa Covid-19 ini. Hasil survey diperoleh data sebagai berikut: • Sebanyak 64,3% responden cenderung memiliki masalah psikologis cemas/depresi. • Gejala cemas dan depresi yang dirasakan responden

didominasi oleh perasaan rasa takut dan khawatir berlebih, merasa tidak bisa rileks dan nyaman, mengalami gangguan tidur, dan cenderung memiliki kewaspadaan berlebih. • Sebanyak 76,1% responden yang terdampak didominasi oleh perempuan, usia bervariasi antara 14-71 tahun. • Berdasarkan asal daerah responden terdampak diperoleh peringkat tertinggi adalah Jawa Barat (23,4%), DKI Jakarta (16,9%), Jawa Tengah (15,5%) dan Jawa Timur (12,8%). Sementara dari hasil kesehatan jiwa data dari survey diperoleh: • Gejala cemas paling utama yang dirasakan responden adalah merasa sesuatu yang buruk akan terjadi, khawatir berlebih, mudah marah atau jengkel, dan sulit untuk rileks. • Gejala depresi utama yang dirasakan gangguan tidur, kurang percaya diri, lelah tidak bertenaga, dan kehilangan minat. • Sebanyak 80% responden mengalami trauma psikologis dan gejala stres pasca trauma psikologis karena mengalami atau menyaksikan peristiwa tidak menyenangkan terkait Covid-19. • Dari 80% responden yang

mengalami trauma psikologis. Terbanyak mengalami gejala berat, yaitu 46%, Sementara 33% mengalami gejala sedang, 2% gejala ringan, dan 19% tidak ada gejala. • Gejala stres setelah trauma yang menonjol adalah merasa berjarak dan terpisah atau tidak terhubung dengan orang lain, dan merasa terus waspada, berhati-hati, berjaga-jaga. • Gejala lain seperti mati rasa, ledakan kemarahan atau mudah kesal, sulit tidur, dan memiliki masalah konsentrasi. Untuk melaksanakan healing, setiap orang memiliki cara tersendiri untuk mengatasinya, bertahan dan menjadi

Teori Motivasi

Motivasi juga mempunyai teori-teori yang melatarbelakanginya. Ada beberapa teori motivasi yang terkenal, yaitu sebagai berikut:

1. Teori Maslow

Teori Maslow beranggapan bahwa individu akan mempunyai perilaku untuk mendorong kehidupannya, dalam rangka memenuhi segala kebutuhan hidup. Individu cenderung akan berusaha untuk memenuhi kebutuhan pertamanya. Kemudian ia akan memenuhi kebutuhan kedua, ketiga dan seterusnya. Hal tersebut akan terus terjadi, untuk memenuhi prioritas-prioritas dalam hidupnya.

2. Teori Keadilan

Adam Smith telah mengembangkan teori ini. Ia mengemukakan bahwa dalam teori temuannya ini terdapat 4 komponen utama, yaitu *outcome*, *input*, *equity* dan *comparison person*. *Outcome* berarti segala sesuatu yang menghasilkan, contohnya adalah upah, bonus atau pun promosi jabatan. Maka, biasanya seseorang akan termotivasi untuk

pemenang. Kebutuhan healing in merupakan kebutuhan dasar bagi setiap individu dan itu bisa dipenuhi melalui kebutuhan spiritual (Oldnall et al., 1996). Spiritual merupakan fitur bawaan dari manusia yang berkembang dari awal kehidupan seseorang dalam kondisi apapun. Spiritualitas merupakan komponen fundamental dan vital masyarakat khususnya masyarakat agamis seperti Indonesia. Masyarakat agamis meletakkan spiritualitas dalam semua aspek kehidupan dan difahami sebagai perjuangan dan pengalaman seseorang berhubungan dengan esensi kehidupan.

mendapatkan outcome tersebut. Input adalah sebuah penghargaan yang didapatkan untuk menunjang kinerjanya. Sementara equity in equity adalah perbandingan antara input dan outcome karyawan satu dengan lainnya. Terakhir yaitu *comparison person* adalah kesempatan seorang individu dalam menjadi seorang karyawan dalam perusahaan atau organisasi tertentu.

3. Teori Harapan

Seperti namanya, teori ini dikembangkan berdasarkan harapan-harapan individu untuk mencapai segala sesuatu yang diinginkannya. Sehingga, individu yang memiliki harapan pasti akan bekerja keras untuk mewujudkannya.

4. Teori Motivasi Prestasi

Teori ini ditemukan dan dikembangkan oleh Hasibuan. Ia mengemukakan bahwa di dalam diri seorang karyawan pastilah memiliki energi potensial-potensial. Energi potensial tersebut dapat dikeluarkan oleh setiap individu, berdasarkan besarnya dorongan yang ada di

dalam dirinya. Sehingga, energi tersebut dapat menghasilkan harapan, prestasi juga keberhasilan dalam menjalani pekerjaan.

Jenis Jenis Motivasi

pxhere.com

Motivasi dibagi menjadi dua jenis. Lalu, apa sajakah jenis-jenis motivasi tersebut? Simaklah penjelasan di bawah ini:

- Pertama adalah motivasi Internal, yaitu motivasi yang berasal dari dalam diri setiap individu. Motivasi tersebut tumbuh dari dalam tanpa adanya pengaruh dari orang lain.
- Kedua adalah motivasi eksternal. Kebalikannya dari motivasi internal, motivasi eksternal berasal dari luar individu itu sendiri. Artinya bahwa, motivasi ini timbul akibat adanya rangasangan atau pengaruh dari orang lain, maupun hal yang berasal dari luar dirinya

Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

pixabay.com

Selain jenis-jenis motivasi, adanya juga faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang ada pada setiap individu. Tentu, keadaan motivasi setiap individu akan berbeda-beda. Lalu, apa sajakah faktor-faktor tersebut? Simaklah penjelasan di bawah ini:

1. FAKTOR PEMUAS

Faktor pemuas atau disebut juga dengan *satisfier* merupakan faktor yang berasal dari dalam diri sendiri. Oleh karena itu faktor pemuas juga bisa disebut sebagai *intrinsic motivation*.

Adanya faktor pemuas akan mendorong setiap individu untuk selalu mendapatkan sebuah prestasi. Prestasi tersebut tentu mampu

memberikan rasa puas tersendiri. Maka, hal-hal yang dapat mempengaruhi faktor pemuas adalah sebagai berikut:

(A). Achievement atau prestasi akan menjadi dorongan utama seseorang untuk semangat dalam bekerja. Ia akan memberikan kualitas kerja yang baik, selalu berinovasi dan memberikan hasil yang memuaskan, sehingga mampu mencapai prestasi.

(B). Responsibility Selain prestasi ada juga responsibility atau tanggung jawab. Setiap individu pastilah memiliki rasa tanggung jawab di dalam dirinya. Rasa tanggung jawab itulah yang dapat mendorong individu, untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin.

(C). Kepuasan Kerja, Kepuasan kerja merupakan teori yang dikembangkan dan berasal dari tingkat persamaan kepuasan. Teori ini mengemukakan bahwa, pribadi seseorang akan menentukan kepuasan kerjanya sendiri.

2. Faktor Pemelihara

Faktor pemelihara berasal dari luar individu, sehingga dapat disebut sebagai *extrinsic motivation*. Ekstrinsi motivasi dipengaruhi oleh individu lain atau pun hal lain yang di luar individu tersebut.

Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Tidak semua individu memiliki motivasi yang tinggi, sehingga tidak heran jika pencapaian atau pun prestasi setiap individu berbeda pula. Saat ini banyak fenomena individu kehilangan motivasi.

Akibatnya ia akan putus asa dan menyerah, sehingga membuat dirinya tidak memiliki semangat

untuk menjalani hidup dan pekerjaannya. Hal tersebut membuat individu harus mampu meningkatkan motivasi kerja.

Namun, tidak semua individu dapat menaikkan motivasi di dalam dirinya. Maka, di bawah ini akan diberikan tips mengenai cara meningkatkan motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

1. Cari Pekerjaan Sesuai Minat Dan Bakat

Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan bakat Anda akan menambah motivasi dalam bekerja. Anda akan dengan senang hati dan ikhlas untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Akan banyak inovasi dan ide baru yang Anda keluarkan, sehingga Anda pun akan memacu diri sendiri untuk selalu berprestasi dalam bekerja. Lakukanlah pekerjaan dengan senang hati, sehingga Anda akan termotivasi dengan sendirinya.

2. Positive Thinking

Berpikiran positif tentu akan sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya motivasi yang ada di dalam diri. Oleh karena itu, berpikirlah secara positif agar tersalur pula energy-energi baik di dalam tubuh.

Hal ini akan memberikan rangsangan yang baik pula, sehingga akan menimbulkan motivasi yang besar di dalam diri untuk melakukan suatu pekerjaan sebaik mungkin.

3. Terus Belajar

Anda harus terus belajar untuk menemukan hal-hal baru yang berasal dari luar. Dorongan dari luar tersebut dapat meningkatkan motivasi kerja anda menjadi lebih

baik. Akan banyak pelajaran-pelajaran bermakna yang Anda temui di luar sana.

4. Istirahat Cukup

Kualitas istirahat yang cukup juga dapat memacu motivasi di dalam diri. Istirahatlah bila otak dan badan Anda sudah menolak untuk bekerja. Kesehatan tubuh juga penting, untuk menjaga kebugaran.

Kebugaran tubuh yang baik mampu menghasilkan motivasi yang baik pula. Jadi, sayangilah tubuh Anda, jangan dipaksakan untuk terus bekerja!

5. Dapatkan Penghargaan Yang Sesuai

Penghargaan dalam sebuah pekerjaan tentu akan menjadi tujuan dalam hidup. Untuk itu, pastikanlah bahwa Anda telah mendapatkan penghargaan atau pun gaji yang sesuai dengan pekerjaan Anda.

Fungsi dan Tujuan Motivasi

Motivasi juga memiliki fungsi dan tujuannya sendiri, maka di bawah ini akan dijelaskan mengenai fungsi dan tujuan motivasi, yaitu sebagai berikut:

1. Menentukan Arah Langkah

Motivasi akan dapat menuntun Anda dalam menentukan langkah dalam hidup. Baik seperti cita-cita yang akan dicapai, prestasi yang akan didapatkan maupun segala hal yang Anda inginkan.

Motivasi inilah yang akan menggerakkan Anda untuk selalu melakukan hal-hal terbaik dalam hidup. Sehingga, motivasi juga dapat menentukan kesuksesan Anda dalam hidup.

Pro Bono

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat | Volume 1, Nomor 2 Agustus 2021

2. Menentukan Keputusan Tindakan

Saat menjalani kehidupan, tentu akan banyak tindakan-tindakan yang diambil, baik yang beresiko kecil hingga besar. Tujuan dan motivasi itu sendiri adalah untuk menentukan setiap tindakan yang diambil.



METODE PELAKSANAAN PKM

Jenis yang dipergunakan *metode phenomenological research* dimana metode kualitatif dapat di artikan sebagai metode yang berlandaskan pada *filisawaf postpositivisme* yang digunakan pada kondisi objek, dimana peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) hasil analisis bersifat induktif yaitu menekan makna dari generalisasi Creswell 2009 (dalam bukunya Sugiyono 2017:24) dibagi menjadi lima diantaranya yaitu *pre-nolomenological research* dimana penelitian melakukan pengumpulan data dengan observasi partisipan untuk mengetahui fenomena esensial partisipan dalam pengalaman hidupnya, PkM observasi langsung dan bertemu dengan Pelaku di sekretariat Kelurahan .

1. Realisasi Pemecahan Masalah

Dari hasil survey dan wawancara dengan warga bahwa permasalahan yang ada sekarang ini dan masih berlanjut ditengah pandemi COVID 19 ini, sebagai berikut:

- a. Kurangnya Kesadaran Masyarakat tentang pentingnya hidup bersih dan sehat dalam memutus rantai penyebaran pandemi Covid 19
- b. Kurangnya motivasi dan ketrampilan dalam dimasa pandemi Corvid 19
- c. Motivasi perubahan perilaku dalam menyambut era new normal.

Langkah-langkah sebagai realisasi pemecahan masalah atau solusi dari permasalahan dan luarannya adalah Dalam kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat

kami melakukan kerjasama dengan di Kelurahan , , . Dimana tugas dan fungsi dari adalah meningkatkan Sumber Daya Manusia dalam mengawal proses pembangunan khususnya di . mempunyai 24 Rukun warga dan 157 Rukun Tetangga. Berdasarkan peraturan pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah Banten dikarenakan adanya Pandemi Covid-19 warga dilarang keluar rumah. Hal ini dilakukan untuk mencegah penyebaran Covid-19 di daerah sekitarnya. Banten merupakan provinsi yang semakin naik kasus Pandemi ini, sehingga dikeluarkannya Peraturan Daerah mengenai Pembatasan Sosial Berskala Besar sampai pada tahap ke tiga.

Hal ini tentunya sangat berdampak untuk warga yang kesehariannya sebagai usaha mikro dan kecil, karyawan, pelayanan jasa yang penghasilannya didapatkan dengan cara bertemu langsung dengan para konsumen atau kliennya, warga dengan edukasi rendah yang rentan dengan penularan virus COVID 19.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang akurat yang dapat dipercaya kebenarannya dan relevan.

Kepala Desa setempat juga sedang mencari mitra yang ingin membantu mengembangkan sumber daya manusia di kelurahan Setelah mendapatkan informasi tersebut maka Dosen Universitas mengunjungi kelurahan untuk memberikan pelatihan kepada warga sekitarnya dalam rangka mewujudkan program kerja tersebut. Setelah ada kesepakatan di antara kedu

belah pihak mengenai acara tersebut, maka kami mewakili Dosen Universitas pamulang

Gambaran Umum Objek PkM

Pada tahap pelaksanaan di Desa Balega Bali pada Maret 2021 ini, Tim Dosen yang terdiri dari Thaharudin, Krisnaldy, Budhi Prabowo, Yusuf Soenaryo dan Ahmad Syukri memberikan penyuluhan dan pelatihan kepada warga untuk termotivasi dalam rangka meningkatkan kuliatas kerja mereka dan kecil yang terkena Dampak Covid- 19 baik itu online maupun offline apabila telah diperbolehkan dalam masa PSBB ini. Menggiatkan Motivasi kepada warga desa dengan mengajak mereka bergabung dalam yang ada disekitar mereka. Sehingga ada pemasukan dan pengalaman yang baru dalam mendapatkan penghasilan yang halal dan thoyib. Dalam melaksanakan pelatihan, digunakan komunikasi dua arah sehingga dapat menjawab permasalahan yang ada. Memberikan motivasi perilaku bersih dan sehat, kepribadian serta bagaimana meningkatkan pendapatan warga melalui penggunaan digital markteing.

Hasil Pembahasan Penelitian:

Sejak virus ini menjangkit di beberapa negara termasuk Indonesia, seluruh kegiatan di tempat umum ditiadakan. Seluruh aktivitas dibatasi dengan memberlakukan physical distancing seperti sekolah dan bekerja dari rumah. Namun, apabila seluruh kegiatan dibatasi, maka perekonomian nasional akan semakin babak belur. Untuk itu, masyarakat mulai mengubah perilaku sehari-hari. Bentuk perubahan atau transformasi baru inilah yang kemudian disebut New Normal. Singkatnya perubahan perilaku untuk tetap menjalankan aktivitas normal tapi ditambah dengan penerapan protokol kesehatan. Dalam rangkaantisipasi

lanjutan terutama kepada karyawan usai masa krisis penyebaran Covid-19

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Pandemi Covid-19 memberikan dampak cukup besar bagi masyarakat. Yang paling nyata, virus ini mengubah cara manusia menjalani rutinitas atau New Normal. Sejak virus ini menjangkit di beberapa negara termasuk Indonesia, seluruh kegiatan di tempat umum ditiadakan. Seluruh aktivitas dibatasi dengan memberlakukan physical distancing seperti sekolah dan bekerja dari rumah. Namun, apabila seluruh kegiatan dibatasi, maka perekonomian nasional akan semakin babak belur. Untuk itu, masyarakat mulai mengubah perilaku sehari-hari. Bentuk perubahan atau transformasi baru inilah yang kemudian disebut New Normal. Singkatnya perubahan perilaku untuk tetap menjalankan aktivitas normal tapi ditambah dengan penerapan protokol kesehatan. Dalam rangkaantisipasi lanjutan terutama kepada karyawan usai masa krisis penyebaran Covid-19 dan menjalani kehidupan New Normal, perusahaan perlu menyusun protokol baru yang harus dijalankan. Sehingga terjadi pergeseran peran terlebih pada divisi manajemen sumber daya manusia (HRM). Beberapa pergeseran peran dari HRM akibat pandemi yaitu, HRM harus memetakan kebutuhan kuantitas dan kualitas SDM, HRM harus terus menerus mensosialisasikan mengenai New Normal, dan HRM harus senantiasa menjaga kesehatan fisik, mental seluruh anggota organisasi. Hal ini dilakukan untuk menghindari penyebaran virus Covid-19 agar tidak menular kepada anggota organisasi. laksanakan dan kami mohon maaf apabila dalam laporan ini banyak ditemukan kekurangan.

Saran

Untuk perbaikan penelitian PKM serupa yang dapat dijadikan acuan bagi peneliti yang akan datang antara lain:

1. Diharapkan untuk dapat mempersiapkan ini dengan matang sehingga kekurangan dan kesalahan dapat diatasi.

Pro Bono

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat | Volume 1, Nomor 2 Agustus 2021

2. Menciptakan dan menjalin komunikasi antar anggota yang satu dengan yang lain agar tidak
3. Diharap untuk bisa menghargai waktu.
4. Tumbuhkan motivasi yang baik tidak terjadikesalahanpahaman dalam melakukantindakan.

DAFTAR PUSTAKA

- 19 DI RT. 003, RW. 006 DESA KABASIRAN. *Jurnal ABDIMAS Tri Dharma Manajemen*, 1(3), 103-110.
19. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 2(1).
- DAN DHUAFI. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(2), 142-146.
- dunia- terkini-fDD5 tentang data update Corvid 19 di Indonesia dan di dunia
- 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
- Farida, S. I., Prasetyani, D., Safih, A. R., Prasada, D., & Ismanto, B. (2020). Pelatihan SDM: Usaha Konvensional menjadi Usaha Digital. *Jurnal Abdi Masyarakat Humanis*, 1(2).
- Farida, S. I., Zulkarnain, I., Safih, A. R., Prasada, D., & Oktavianti, N. (2020). Penyuluhan dan Berbagi Bersama untuk Guru Ngaji yang Terdampak Covid-
- Herdiana, D., Susanto, S., Iqbal, M., Indriani, I., & Supriyatna, W. (2021). Pelatihan Penggunaan Aplikasi E-Court Untuk Paralegal Di Lembaga Bantuan Hukum" UNGGUL". *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 110-115.
- <https://tirto.id/update-corona-29-mei-2020-di-indonesia-data-pandemi-https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-bisnis-untuk-bersaing-di-era-digital/>
- Indriani, Iin, et al. "PEMBINAAN PENGELOLAAN LAHAN TEPI PANTAI BERDASARKAN ASPEK HUKUM DAN PENGEMBANGAN INDUSTRI." *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1.3 (2020): 406-411.
- Iqbal, Muhamad Iqbal, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "Functionalization of E-Court System in Eradicating Judicial Corruption at The Level of Administrative Management." *Jurnal Dinamika Hukum* 19.2 (2019): 370-388.
- Iqbal, Muhamad, Susanto Susanto, and Moh Sutoro. "E-COURT DALAM TANTANGAN MENEKAN POTENSI KORUPSI DI PENGADILAN." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 1.1 (2020).
- Iqbal, Muhamad. "Efektifitas Hukum Dan Upaya Menangkal Hoax Sebagai Konsekuesni Negatif Perkembangan Interkasi Manusia." *Literasi Hukum* 3.2 (2019): 1-9.
- Iqbal, Muhamad. "Implementasi Efektifitas Asas Oportunitas di Indonesia Dengan Landasan Kepentingan Umum." *Jurnal Surya Kencana Satu: Dinamika Masalah Hukum dan Keadilan* 9.1 (2018): 87-100.
- Iqbal, Muhamad. "Perkembangan kejahatan dalam upaya penegakan hukum pidana: Penanggulangan kejahatan profesional perdagangan organ tubuh manusia." *PROCEEDINGS UNIVERSITAS PAMULANG* 2.1 (2017).

- Jurnal.id (2010). Retrieved from <https://www.jurnal.id>:
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarang*, 2(2), 164-183.
- Lativa, L., Sanjaya, R., Farida, S. I., Al Choir, F., & Sunardi, D. (2020). Pelatihan Perhitungan Pajak Pph Pasal 21, Pasal 23, dan Pph Pasal 4 Ayat 2 Kepada Kepala Sekolah, Bendahara, Administrasi SMP Kota Gugus 02. *DEDIKASI PKM*, 1(1), 80-85.
- Manik, C. D., Effendy, A. A., Rahayu, R.
- Mubarok, A., Ganar, Y. B., Dinantara, M. D., Susanto, S., Zulfitra, Z., & Maddinsyah, A. (2020). Pelatihan Perpajakan Guna Menumbuhkan Ketaatan Kewajiban Perpajakan Terhadap Di Wilayah Kelurahan Cipinang Baru. *Abdi Laksana*, 1(3), 424-429.
- Oktavianti, N., Farida, S. I., Jumhana, R. C.S., Jawad, A. A., & Astuti, A. (2021). MEMBUAT SENYUM BAHAGIA DENGAN BERBAGI BINGKISAN LEBARAN UNTUK ANAK YATIM
- Pasal 4 ayat (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- Peraturan Gubernur Banten no 443/kep.161. Huk/2020 tentang Pedoman PSBB
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
- Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Pendirian, Perubahan, Pembubaran Perguruan Tinggi Negeri, Dan Pendirian, Perubahan, Pencabutan Izin Perguruan Tinggi Swasta;
- Putra, Eldo Pranoto, and Muhamad Iqbal. "IMPLEMENTASI KONSEP KEADILAN DENGAN SISTEM NEGATIF WETTELJK DAN ASAS KEBEBASAN HAKIM DALAM MEMUTUS SUATU PERKARA PIDANA DITINJAU DARI PASAL 1 UNDANG-UNDANG NO 4 TAHUN 2004 TENTANG KEKUASAAN KEHAKIMAN (Analisa putusan No. 1054/Pid. B/2018/PN. Jkt. Sel)." *Rechtsregel: Jurnal Ilmu Hukum* 3.1 (2020): 40-58.
- S., Noviyanti, I., & Farida, S. I. (2020). PENYULUHAN AQUAPO NIKDALAM MASA PANDEMI COVID-
- Sahroni, S., Susanto, S., Sutoro, M., Mukrodi, M., & Apriansyah, M. (2020). Penumbuhan Wirausaha Baru Pada Majelis Da'wah Al'adni. *Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2)
- Suherman, A., Farida, S. I., Yuwono, T. I., Surasni, S., & Sumali, A. I. (2020). Berbagi Bersama Untuk 30 Warga Yang Terdampak Covid-19 Kelurahan Babakan. Kota , Provinsi Banten. *DEDIKASIPKM*, 1(2), 1-5.
- Surat Edaran dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 36962/MPK.A/HK/2020 tertanggal 17 Maret 2020 tentang Pembelajaran secara Daring dan Bekerja dari Rumah
- Surat Edaran Nomor 2 Tahun 2020 tentang Pencegahan dan Penanganan COVID- 19 di Lingkungan Kemendikbud;
- Surat Edaran Nomor 3 Tahun 2020 tentang Pencegahan COVID-19 pada Satuan Pendidikan;

Pro Bono

Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat | Volume 1, Nomor 2 Agustus 2021

- | Surat | Edaran | Nomor: | Masa Belajar | Penyelenggaraan |
|--|---|---------|--|--|
| | 302/E.E2/KR/2020 | tentang | | Pendidikan; |
| Susanto, M. I., & Supriyatna, W. (2020). | Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights. <i>International Journal of Arts and Social Science</i> , 3(3), 354-361. | | | Hukum Makna Keuangan Negara Dan Kekayaan Negara Yang Dipisahkan Pada Badan Usaha Milik Negara (Bumn) Persero." <i>Proceedings Universitas Pamulang</i> 2.1 (2017). |
| Susanto, Muhamad Iqbal, and Wawan Supriyatna. "Creating an Efficient Justice System with E-Court System in State Court and Religious Court of Rights." <i>International Journal of Arts and Social Science</i> 3.3 (2020): 354-361. | | | Susanto, Susanto. "Kedudukan Hasil Audit Investigatif Pada Kekayaan Badan Usaha Milik Negara Persero Dalam Hukum Pembuktian Pidana di Indonesia." <i>Jurnal Cita Hukum</i> 6.1 (2018): 139-162. | |
| Susanto, Muhamad Iqbal. "Kedudukan Hukum People Power dan Relevansinya dengan Hak Kebebasan Berpendapat di Indonesia." <i>Volksgeist: Jurnal Ilmu Hukum dan Konstitusi</i> 2.2 (2019): 225-237. | | | Yanto, Oksidelfa, et al. "Urgensi Pemahaman Anti Korupsi Secara Dini Bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan Sasmita JAYA." <i>Abdi Laksana: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat</i> 2.1 (2021): 43-51. | |
| Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." <i>Proceedings Universitas Pamulang</i> 1.1 (2020). | | | | |
| Susanto, Susanto, and Idhan Halim. "Pengaruh Human Relation Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kompas Gramedia Cabang Karawaci." <i>Proceedings Universitas Pamulang</i> 1.1 (2020). | | | | |
| SUSANTO, SUSANTO, Sarwani Sarwani, and Slamet Afandi. "Analisis Kinerja Keuangan Untuk Mengetahui Tingkat Kesehatan, Pertumbuhan Dan Prospek Usaha Pada Unit Usaha Koperasi (Studi Kasus Koperasi Awak Pesawat Garuda Indonesia di Tangerang)." <i>Inovasi</i> 1.1 (2018). | | | | |
| SUSANTO, SUSANTO. "Harmonisasi | | | | |