



**LAMPIRAN A**

Lampiran 1.1 Artikel

## ARTIKEL



**YOLANDA DOLIKA PUTRI**

**2018021026**

Laporan Kerja Profesi ini ditulis untuk memenuhi persyaratan Mata Kuliah  
Kerja Profesi pada Universitas Pembangunan Jaya

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS HUMANIORA DAN BISNIS  
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN JAYA  
2021**

## ABSTRAK

Yolanda Dolika Putri (2018021026)

### **ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN PADA ERA NEW NORMAL**

Pandemi COVID-19 telah mengubah cara kita beroperasi di tempat kerja. Berurusan dengan perubahan ini mungkin memerlukan cara berpikir baru tentang model hubungan kerja kita, untuk menciptakan organisasi yang lebih berkelanjutan selama masa-masa sulit. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengetahui kompetensi sumber daya manusia pada *era new normal*. Metode yang digunakan yaitu pendekatan revidasi hasil-hasil penelitian terhadap 10 artikel dengan topik kompetensi SDM baru pada era *new normal* yang dipublikasikan pada tahun 2020-2021 atau biasa disebut studi literatur. Pada era *new normal* pegawai harus beradaptasi dengan cara kerja yang berubah drastis, dengan perubahan ini pegawai harus meningkatkan kompetensinya dalam segala aspek seperti cara kerja yang berubah menggunakan sistem daring.

**Kata Kunci:** kompetensi, sumber daya manusia, *new normal*

## ABSTRACT

Yolanda Dolika Putri (2018021026)

### ***ANALYSIS OF THE COMPANY'S HUMAN RESOURCE MANAGEMENT DEVELOPMENT STRATEGY IN THE NEW NORMAL ERA***

*The COVID-19 pandemic has changed the way we operate in the workplace. Dealing with these changes may require a new way of thinking about our model of working relationships, to create a more sustainable organization during difficult times. The purpose of this paper is to determine the competence of human resources in the new normal era. The method used is a review approach of research results on 10 articles with the topic of new HR competencies in the new normal era published in 2020-2021 or commonly called literature studies. In the new normal era, employees must adapt to a drastically changing way of working, with this change, employees must improve their competence in all aspects, such as changing ways of working using the online system.*

**Keywords:** *competence, human resources, new normal*

## PENDAHULUAN

Masa new normal saat pandemic COVID-19 menjadi tantangan baru dalam dunia kerja. Selain perusahaan, karyawan harus mampu beradaptasi dengan perubahan seperti keterampilan teknologi dan perkembangan bidang kesehatan. Dalam situasi pandemi, organisasi perlu mengubah sistem kerjanya. Tempat kerja dimana karyawan pertama kali datang ke kantor untuk bekerja dari rumah. Oleh karena itu, karyawan perlu meningkatkan keterampilan teknologi dan komunikasi karyawan. Dalam situasi pandemi dimana perintah kerja kurang efektif, perusahaan perlu menata ulang perintah kerja karyawannya sesuai dengan peraturan negara yang menerapkan PSBB, dan peraturan negara perlu mengurangi pengeluaran perusahaan. Perusahaan perlu mencari solusi, salah satu solusi yang bisa perusahaan gunakan adalah dengan memecat karyawan untuk menekan biaya perusahaan agar biaya perusahaan tidak setinggi biasanya.

Kondisi pandemic berdampak juga pada pengangguran di Indonesia, pengangguran meningkat di kondisi pandemic karena banyak nya perusahaan yang memberhentikan pegawai nya demi mengurangi biaya pengeluaran perusahaan, dan ini juga membuat pengangguran meningkat pesat pada kondisi pandemic. sector yang paling banyak memPHK pegawai nya yaitu sector industry tekstil dan produk tekstil, sector ini memberhentikan jutaan tenaga kerja (buruh), dan berdampak pada peningkatan pengangguran skala besar di Indonesia.

Perusahaan harus pandai beradaptasi di kondisi pandemic sekarang ini, maka perusahaan harus mengimbangi kapasitas tenaga kerja pegawainya, dengan cara bekerja digital atau menggunakan teknologi di era modern sekarang ini, menggunakan teknologi untuk komunikasi antar pegawai mempermudah untuk membuat kerja sama tim untuk mengembangkan perusahaan, dan juga bisa membuat fiktur komunikasi bisnis dengan membuat aplikasi yang berguna di tengah pandemic sekarang ini. Dari adaptasi tersebut muncul kompetensi-kompetensi baru yang harus dimiliki pekerja (missal cara kerja organisasi berubah, melayani klien secara online, meeting secara online, system pembayaran monitoring berubah dan sebagainya, dari perusahaan ini maka muncul kompetensi baru tersebut).

## TUJUAN

Tujuan dibuatnya artikel ini adalah untuk mengetahui kompetensi apa saja yang dibutuhkan oleh Sumber Daya Manusia Pada Era New Normal.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan revidasi hasil-hasil penelitian terhadap 10 artikel dengan topik kompetensi SDM baru pada era *new normal* yang dipublikasikan pada tahun 2020-2021 atau biasa disebut studi literatur. Studi Literatur merupakan salah satu cara untuk memecahkan suatu masalah dengan menelusuri sumber-sumber karya sebelumnya. Menurut Danial dan Warsiah (2009:80), penelitian sastra adalah penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan mengumpulkan serangkaian buku dan jurnal yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

**Berdasarkan hasil review terhadap 10 artikel, maka diperoleh hasil:**

1. (Herman Aguinis, Jing Burgi-Tian, 2021) melakukan penelitian tentang talenta manajemen selama COVID-19 dan seterusnya: kinerja manajemen untuk menyelamatkan. Tujuan dari penelitian ini adalah menciptakan hubungan spesifik dan konkret dengan misi dan visi unit pegawai dan organisasi secara umum, yang membatasi pemahaman pegawai tentang bagaimana mereka berkontribusi pada bisnis selama COVID-19. Metode yang di gunakan mengukur delapan dimensi kinerja adaptif, kumpulkan data kinerja dari rekan kerja, bawahan langsung, mitra, vendor, dan pelanggan, selain dari penyelia dan pegawai itu sendiri.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengurangan penjualan dan kekurangan anggaran yang disebabkan oleh krisis COVID 19 menimbulkan tantangan yang signifikan bagi manajemen talenta.

Perubahan terkait pandemi dan krisis pada pengukuran keberhasilan berdasarkan status COVID-19. Dalam situasi sulit ini, banyak organisasi memilih untuk menurunkan peringkat dan ulasan kinerja dan bahkan mengabaikannya. Manajemen kinerja sangat ideal untuk menangani banyak talenta seorang karyawan. Tantangan manajemen yang diciptakan oleh krisis COVID-19 karena melayani tujuan administratif, strategis dan komunikasi, pengembangan, pemeliharaan organisasi, dan dokumentasi yang penting. Secara khusus, kami memberikan lima rekomendasi berbasis bukti untuk mengatasi tantangan manajemen bakat: mengukur hasil selain perilaku, ada dua pendekatan utama yaitu: hasil (hasil aktivitas kerja pegawai) dan perilaku (bagaimana pegawai melakukan pekerjaan mereka; Aguinis, 2019).

Mengukur kinerja adaptif, kinerja adaptif sangat relevan selama periode krisis dan perubahan yang cepat karena kemampuan pegawai untuk belajar dengan cepat dan berinovasi sangat penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Organisasi melakukan wawancara tetap muka untuk mempertahankan kinerja terbaik, wawancara fokus pada menemukan apa yang membuat pegawai memutuskan untuk tinggal di organisasi dan memberikan informasi yang dapat digunakan manajer untuk menerapkan tindakan yang akan mempertahankan mereka (Aguinis, 2019). Menerapkan manajemen kinerja multisumber system, sistem manajemen kinerja multisumber juga disebut sebagai sistem 360 derajat, memiliki banyak manfaat bagi organisasi selama krisis. Sistem umpan balik multisumber mencakup data kinerja dari rekan kerja, laporan langsung, mitra, vendor, dan pelanggan, selain dari penyelia dan pegawai itu sendiri. Hal ini paling berguna untuk tujuan pengembangan (pengembangan pegawai daripada evaluasi). Praktik berbasis bukti ini tidak hanya akan membantu organisasi mengatasi tantangan selama krisis tetapi juga memungkinkan mereka untuk berkembang setelah krisis berakhir.

2. (Alvaro Lopez-Cabrales, Angelo Denisi, 2021) melakukan penelitian tentang jalan menuju perusahaan yang lebih berkelanjutan dalam menghadapi pandemi: perubahan yang dibutuhkan dalam hubungan kerja. Keberlanjutan yang berlebihaergesaran hubungan pemberikerja

(perusahaan) dengan pegawai untuk mendukung keberlanjutan perusahaan (agar selamat dari krisis pandemik). Tujuan dari penelitian ini adalah memahami implikasi bisnis dari Covid-19 mengingat selama satu abad terakhir, studi manajemen telah membantu bisnis mengumpulkan kekayaan yang besar, tetapi dengan melakukan itu, telah menciptakan ketidakseimbangan sistem. Kemudian, untuk mencari cara di mana perusahaan mengadopsi strategi kompetitif yang berbeda dalam pandemi, dapat menggunakan hubungannya untuk berkontribusi pada keberlanjutan dan mengurangi ketidakseimbangan sistem. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah model konseptual yang memungkinkan peneliti untuk memasukkan konsep keberlanjutan ke dalam analisis strategis sumber daya manusia untuk keluar dari krisis pandemi coronavirus.

Hasil dari proposal ini adalah kunci untuk bertahan dari krisis pandemi saat ini yaitu dengan mengembangkan kemitraan yang terkait dengan arah strategis perusahaan untuk menghadapi krisis dan menggunakan pandemi Covid-19 sebagai peluang strategis. Model relasional yang disebut *oversustainability* dan *mutual sustainability* tentu menjadi pilihan terbaik bagi sebuah perusahaan untuk bertahan. Model *over-sustainability*, *mutual sustainability* dari hubungan kerja, menilai perilaku karyawan yang secara langsung terkait dan terlibat dalam isu-isu keberlanjutan. Namun, hanya jika yang terakhir diminati di antara pasar dan pesaing. Dalam hubungan kerja yang *Saling Berkelanjutan* ini, organisasi mengharapkan pegawai untuk melakukan yang terbaik untuk mencegah perusahaan kehilangan posisi kompetitifnya. Pegawai akan bereaksi positif terhadap bentuk hubungan kerja ini karena seimbang, dan tingginya tingkat perilaku yang diharapkan dikompensasi oleh tingginya tingkat investasi perusahaan pada pegawai (Lopez- Cabrales & ValleCabrera, 2020).

Berbeda dengan model *over-sustainability*, hubungan kerja *mutual-sustainability* menekankan pada perilaku karyawan yang berhubungan langsung dengan komitmen dan keterlibatan dalam isu-isu keberlanjutan. Namun, hanya jika yang terakhir diminati di antara pasar dan pesaing. Dalam kemitraan yang berkelanjutan ini, organisasi mengharapkan



karyawannya melakukan yang terbaik untuk mencegah perusahaan kehilangan daya saingnya. Karyawan merespon positif bentuk hubungan kerja ini karena bentuk hubungan kerja ini seimbang dan perilaku yang diharapkan tinggi diimbangi dengan investasi yang besar pada karyawan perusahaan (Lopez).Cabrales & ValleCabrera, 2020). Namun, memilih satu model di atas yang lain juga tergantung pada strategi kompetitif perusahaan. Keberlanjutan yang berlebihan paling efektif untuk perusahaan dengan strategi inovator, tetapi keberlanjutan bersama adalah yang terbaik untuk perusahaan dengan strategi analitis.

3. (Lisa Nagel, 2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh COVID-19 pandemi pada transformasidigital pekerjaan. Tujuan dari penelitian ini adalah menyelidiki apakah pandemi COVID-19 telah menyebabkan percepatan transformasi digital di tempat kerja. Metode yang digunakan adalah survei dilakukan secara online. Sebagai hasil dari survei ini, semakin banyak orang yang bekerja di kantor pusat. Pertama, kami menganalisis apakah orang yang bekerja di kantor pusat selama COVID 19 mengalami pekerjaan semacam ini. Menunjukkan bahwa sebelum krisis COVID19, 33% responden bekerja dari rumah secara teratur, 24% bekerja dari rumah, dan 42% tidak pernah bekerja dari rumah.

Sejak COVID19, 59% telah mengonfirmasi bahwa mereka bekerja dari rumah, 5 terkadang bekerja dari rumah, dan 35% tidak menggunakan kantor di rumah. Jumlah orang yang bekerja di rumah karena virus meningkat 27%. Pada saat yang sama, jumlah orang yang bekerja di kantor pusat dan jumlah orang yang tidak bekerja di rumah menurun 19,8% dari waktu ke waktu. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan ini terutama disebabkan oleh mereka yang memiliki pengalaman bekerja dari rumah. Hasilnya menangkap momen pandemi COVID 19, termasuk pengembangan sumber pendapatan yang aman dan tempat kerja digital yang mencerminkan pandangan responden. Studi ini tidak mempertimbangkan konsekuensi dari pandemi yang dapat mempengaruhi perkembangan ini (misalnya peningkatan pengangguran, perlambatan ekonomi); Studi masa depan dapat memeriksa topik ini di kemudian hari. Namun, hasilnya dengan cepat menunjukkan dampak penilaian hambatan

terhadap perubahan teknologi dan kemauan untuk mengadopsi bentuk kerja digital. Kesiapan untuk berubah adalah konstruksi yang dapat membantu untuk memahami dan memprediksi perilaku di tingkat organisasi (Metselaar, 1997). Namun, menurut data, kebanyakan orang berpikir bahwa pandemi cenderung mempercepat transformasi digital pekerjaan dan membayangkan bekerja secara digital saja. Hasil ini menunjukkan bahwa mereka menarik bahkan setelah disesuaikan dengan sumber pendapatan utama, dan bahwa siapa pun dengan pengalaman kerja digital dapat membayangkan melakukan ini secara eksklusif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah orang yang secara aktif berpartisipasi dalam transformasi digital pekerjaan dan pendapatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Namun, data tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor pusat. Data dikumpulkan pada awal pandemi, sehingga individu mungkin perlu terbiasa dengan situasi kerja baru ini. Pekerjaan jarak jauh mungkin tidak cukup efisien sekarang (misalnya, ketersediaan teknologi tepat guna, konsultasi dengan atasan dan karyawan). Penelitian lebih lanjut tentang kondisi kerja kantor pusat diperlukan untuk mendapatkan ide yang lebih konkrit.

4. (Chiara Acciarini, Paolo Boccardelli, Mario Vitale, 2021) melakukan penelitian tentang Perusahaan tangguh di masa Pandemi Covid-19: sebuah pendekatan studi kasus. Tujuan studi kasus ini adalah bahwa pandemi Covid-19 merupakan suatu kejadian yang tidak biasa dan tidak terduga yang mempengaruhi perekonomian masyarakat secara keseluruhan. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penulis mengeksplorasi bagaimana perusahaan besar yang beroperasi di Italia dapat merespons krisis untuk memastikan kelangsungan bisnis. Oleh karena itu, penulis memaparkan berbagai gangguan operasional yang diakibatkan oleh Covid19. Penulis mengembangkan kerangka kebijakan terpadu yang mengusulkan tanggapan strategis khusus untuk meningkatkan ketahanan organisasi. Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan dan mempertimbangkan kemampuan perusahaan tertentu untuk meningkatkan ketahanan organisasi terhadap kejadian tak terduga.

Metode yang digunakan adalah dengan melakukan wawancara semi terstruktur dengan target CEO dari empat perusahaan besar yang beroperasi di industri yang berbeda di Italia. Penulis berfokus secara khusus pada multi-utilitas, media dan komunikasi, perbankan investasi, dan komunikasi nirkabel. Wawancara didasarkan pada pertanyaan tentang dampak Covid19 dan jawaban strategis untuk skenario kompleks ini. Hasil dari studi ini.

Hasil wawancara adalah kemampuan merespon pandemi Covid 19 dengan perencanaan yang akurat untuk menilai dan mengelola risiko. Memang, penilaian risiko yang tidak memadai dari urgensi situasi dapat menyebabkan penyebaran virus secara global yang cepat (rekan dkk., 2020). Untuk secara akurat mendefinisikan serangkaian risiko potensial yang mengancam ketahanan organisasi, seluruh proses pengambilan keputusan perlu didefinisikan ulang, dengan mempertimbangkan fitur dan layanan utama, nilai-nilai utama, dan kemungkinan penugasan kembali. Apalagi dengan munculnya big data, tahap pengambilan keputusan "analitis" menjadi rumit (Acciarini et al., 2020). Untuk alasan ini, di antara kumpulan data yang luas, setiap informasi perlu divalidasi dengan tujuan untuk memilih bukti yang paling relevan. Kecepatan reaksi dalam menanggapi epidemi yang berkembang pesat saat ini adalah kuncinya, seperti yang ditunjukkan China dan Korea Selatan dalam beberapa bulan terakhir (misalnya dengan mengadopsi aplikasi untuk mendeteksi orang yang kontak dekat dengan kasus Covid-19).

Rasa kolaborasi antara bisnis dan institusi harus ditingkatkan, sehingga virus dapat dilawan bersama dan ekonomi yang rapuh dapat pulih. Implementasi strategi yang dibahas dalam jurnal ini membutuhkan kerjasama yang kuat antara institusi, bisnis, universitas dan pemangku kepentingan swasta. Oleh karena itu, langkah-langkah yang diambil dapat bersifat publik, strategis, dan operasional (Weible et al., 2020). Beberapa kebijakan publik mungkin memiliki rencana untuk penutupan sebagian atau ketat. Langkah-langkah untuk memitigasi langkah-langkah strategis dan operasional termasuk manajemen krisis, keterlibatan staf medis atau manajer darurat, dan pembentukan komite dan departemen ahli. Pelajaran terpenting dari pandemi Covid 19 adalah peraturan tata kelola nasional

sangat berbeda di seluruh dunia. Selain itu, model efektif yang unik tidak ada karena sangat tergantung pada karakteristik lokal. Terlepas dari perbedaan ini, tindakan terpadu dan kolektif tertentu seperti akuntabilitas, komunikasi dan transparansi di antara mitra dan adopsi teknologi sangat penting.

5. (Mohamed Buheji, Aisha Buheji, 2020) melakukan penelitian tentang Kompetensi Perencanaan di Era New Normal–Kompetensi Ketenagakerjaan Pasca COVID-19 Pandemi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk merancang dan menggabungkan pendekatan yang bertujuan bagaimana individu dapat mempersiapkan diri untuk era ketidakpastian, perubahan, dan tantangan yang mungkin mereka hadapi selama new normal. Metode yang Digunakan Berdasarkan penelusuran literatur dan integrasi yang mengarah pada kerangka yang diusulkan, tabel yang berisi alat untuk menggunakan "skala kapasitas kerja normal baru" yang diusulkan membahas persyaratan waktu. Skenario implementasi yang terperinci akan membantu penelitian lebih lanjut di bidang ini dan memfasilitasi diskusi dan kesimpulan untuk menggeneralisasi model yang cocok untuk dinamika frekuensi di era mendatang.

Sebagai hasil dari penelitian ini, penelitian ini memberikan pendidikan yang sesuai yang dapat berdampak pada negara atau masyarakat oleh perencana ketenagakerjaan dan keterampilan nasional, manajer pendidikan, perekrut, profesional tenaga kerja, dan ekonom pemerintah, dan dapat menjadi sumber motivasi untuk memilih metode pembangunan. Siap menghadapi tuntutan kemampuan normal baru. Kesadaran pengembangan keterampilan kerja di New Normal dapat bervariasi dari satu negara ke negara lain tergantung pada status sosial ekonomi. Bahkan sistem pendidikan yang menjadi tulang punggung pengembangan keterampilan ini dapat dianggap berkualitas tinggi di satu negara, tetapi belum tentu berkualitas tinggi di negara lain. Buheji (2020), Forrier dan Sels (2003). Salah satu solusi untuk standar baru ini adalah mengembangkan kursus berbasis keterampilan kerja dan mengaturnya ke dalam ruang kelas sehari-hari Forrier dan Sels (2003). Keterampilan dapat bersifat umum, disiplin, atau berbasis konteks. Dalam lingkungan yang

mbingungkan, tidak jelas, dan tidak dapat diprediksi, terlepas dari keterampilan yang dibutuhkan, kemampuan utama perlu berkisar pada imajinasi, rasa ingin tahu, kreativitas, dan ketahanan. Rekrutmen prioritas diberikan kepada individu dengan keterampilan umum yang dapat ditransfer Buheji (2020), Helyer dan Lee (2014).

Artikel ini memperkenalkan salah satu komplikasi utama yang terkait dengan new normal: membangun kemampuan individu dan kelompok yang dianggap unik dan berharga. Para peneliti mampu mengungkap kebutuhan akan berbagai kemampuan yang bergantung pada persyaratan hibrida yang kompleks, seperti yang ditunjukkan dalam toolkit yang diusulkan. Ini berarti, seperti COVID19, kurikulum, teknik pengajaran, dan kursus pelatihan yang berbeda perlu disiapkan bahkan sebelum pandemi berakhir. Kerangka kerja dan toolkit ini memberikan kesempatan yang baik untuk berpikir positif tentang krisis COVID 19 dan aset yang mudah rusak yang dapat mempersiapkan krisis di masa depan: biaya langsung untuk mempersiapkan sumber daya manusia.

6. (Devashri K. Shastri, Pradipsinh Chudasma, 2021) melakukan penelitian tentang Persepsi keterampilan TIK (teknologi informasi komunikasi) dan tantangan penggunaan teknologi di kalangan profesional perpustakaan Negara Bagian Gujarat selama COVID 19: studi komprehensif comprehensive. Tujuan dari penelitian ini adalah tingkat keterampilan, kemampuan, penggunaan teknologi TIK, tantangan, dan layanan yang diberikan oleh ahli perpustakaan di Gujarat, India, dan tingkat keterampilan / kemampuan TIK ahli perpustakaan. Langkah-langkah untuk menyelidiki peran teknologi dalam penyebaran informasi dan penyediaan perpustakaan dan layanan informasi oleh para profesional informasi, mengidentifikasi hambatan / tantangan penggunaan TIK dalam skenario perpustakaan, dan meningkatkan pengembangan keterampilan TIK di kalangan profesional perpustakaan Rekomendasi, dan skenario untuk meningkatkan layanan perpustakaan. Metode survei yang digunakan adalah survei terstruktur yang didanai secara terpusat, didanai sendiri, dan didanai sendiri yang digunakan untuk mengumpulkan data yang relevan dari profesional perpustakaan yang bekerja di universitas di Gujarat, India.

Kuesioner termasuk pertanyaan deskriptif pendek, pilihan ganda dan jenis pernyataan, evaluasi satu dimensi dan psikometri. Kami menggunakan skala Likert 5 poin untuk menguji sikap ahli perpustakaan terhadap penggunaan TIK. Dari 100 kuesioner yang dibagikan kepada profesional perpustakaan melalui email dan media sosial, 77 (77%) mendapat jawaban. MS Excel digunakan untuk mengevaluasi data yang dikumpulkan. Hasil penelitian ini menyelidiki keterampilan TIK dan sikap ahli LIS di Gujarat, India. Studi ini juga menjelaskan tantangan TIK yang berlaku dalam skenario layanan perpustakaan COVID 19. Studi ini mengidentifikasi bahwa COVID 19 dengan cepat meningkatkan penggunaan situs web perpustakaan dan sumber daya elektronik, tetapi keterampilan TIK kurangnya infrastruktur TI (informasi dan teknologi) disorot. Ada kebutuhan untuk meningkatkan kesadaran akan sumber daya elektronik di antara pengguna, dan profesional LIS perlu mengatur pelatihan online untuk mengidentifikasi dan memandu pengguna saat mengakses sumber daya elektronik. Studi ini menguraikan rekomendasi pengembangan keterampilan dan fokus pada TIK untuk meningkatkan layanan perpustakaan dan informasi untuk melayani komunitas perpustakaan secara efisien.

7. (Yael Goldfarb, Eynat Gal, Ofer Golan, 2021) melakukan penelitian tentang Implikasi Perubahan Pekerjaan yang Disebabkan oleh COVID-19 pada Kesehatan Mental dan Pekerjaan-Pemuasan Kebutuhan Psikologis Terkait Pegawai Autistik: Amixed Metode Studi Longitudinal. Metode campuran memeriksa data longitudinal dan mengevaluasi perubahan terkait pekerjaan pada orang dewasa dengan autisme di Israel karena pandemi COVID-19. Pada fase kuantitatif, 23 peserta menyelesaikan 19 survei sebelum dan selama COVID untuk menilai status pekerjaan, kesehatan mental, dan kepuasan dengan kebutuhan mental terkait pekerjaan. Tahap kualitatif terdiri dari wawancara dengan 10 pekerja kantor. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membandingkan laporan diri longitudinal yang dikumpulkan dalam waktu yang relatif singkat menjelang pecahnya virus corona untuk memberikan perspektif unik tentang perubahan keadaan yang belum pernah terjadi sebelumnya ini. Studi ini menekankan

pentingnya stabilitas tempat kerja dan memberikan gambaran awal tentang pengalaman kerja jarak jauh pekerja autis. Data dikumpulkan pada awal pandemi, sehingga individu mungkin perlu terbiasa dengan situasi kerja baru ini. Pekerjaan jarak jauh mungkin tidak cukup efisien sekarang (misalnya, ketersediaan teknologi tepat guna, konsultasi dengan atasan dan rekan kerja). Penelitian lebih lanjut tentang kondisi kerja kantor pusat diperlukan untuk mendapatkan ide yang lebih konkrit.

8. (Tri Nur Rohmah, 2020) Studi tentang kelincahan komunikasi dan kualitas kerjasama yang mengarah pada efisiensi kinerja personel reguler baru berdasarkan kemampuan digital. Metode yang Digunakan Jenis penelitian ini adalah “explanatory study”, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel survei dengan menguji hipotesis. Populasi yang teridentifikasi dalam survei ini adalah sumber daya manusia yang berdedikasi untuk mengelola destinasi wisata di Desa Mangnan anggota Koperasi Noto Wono Mangunan yang memiliki total 10 kelompok wisata yang terdiri dari 681 anggota yang terdiri dari petugas kebersihan, pedagang dan pengelola wisata. . Gunakan prosedur pengambilan sampel yang menarik untuk prosedur pengambilan sampel. Artinya, menurut kriteria tertentu dalam pemilihan sampel, peserta dalam survei ini adalah 78 peserta yang mengelola destinasi wisata di desa Mannan di Kabupaten DIY Van Tour.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan bagaimana fleksibilitas dalam komunikasi dan kolaborasi mempengaruhi model peningkatan kinerja karyawan, berdasarkan keterampilan digital karyawan di destinasi wisata di Bantur, Yogyakarta bottom. Hasil dari penelitian ini adalah model untuk meningkatkan kinerja melalui kelincahan komunikasi dan kerja sama tim. Kualitas kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi.

9. (Nadella, Dedi Rianto Rahadi, 2020) melakukan penelitian tentang Pengembangan Kompetensi di Masa Pandemi COVID 19. Dalam penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Teknik yang digunakan dalam cara ini adalah akuisisi data. Data tersebut berasal dari wawancara



dan hasil dari berbagai sumber di internet tentang kompetensi yang banyak dicari perusahaan mengembangkan kompetensi yang dapat diterapkan di masa pandemi Covid-19 ini. Pemilihan sumber didasarkan pada survei penulis lokal, dengan mempertimbangkan bisnis yang dilakukan sesuai judul survei ini, yaitu persaingan dengan strategi bertahan hidup di negara pandemi ini dan perusahaan yang terkena dampak pandemi sawah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui kapabilitas yang diharapkan perusahaan saat ini sehingga masyarakat dapat mempersiapkan dan mengenali apa yang mereka butuhkan untuk pelatihan dan pengembangan. Majalah ini juga membantu usaha besar dan kecil memperoleh keterampilan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui keterampilan apa saja yang perlu dikembangkan dan bagaimana keterampilan tersebut dapat dikembangkan selama masa pandemi ini.

• Sebagai hasil dari penelitian ini, mereka yang memiliki keterampilan teknologi informasi, keuangan, dan layanan pelanggan akan memiliki banyak pilihan selama pandemi ini. Karena pandemi ini, semua pekerjaan dilakukan secara digital dan bisnis online berkembang. Dalam menjalankan bisnis, pencatatan pendapatan, pengeluaran dan pajak merupakan tanggung jawab bisnis dalam segala situasi, termasuk di masa pandemi ini, sehingga literasi keuangan sangat dibutuhkan di dunia saat ini. Soft skill yang dipikirkan perusahaan, seperti kecerdasan emosional, adaptif, dan kreatif, juga penting untuk mencapai hasil bisnis. Perusahaan mengharapkan karyawan atau calon karyawan memiliki keterampilan ini. Pengembangan keterampilan ini dapat dilakukan melalui kursus pelatihan online interaktif untuk memperkuat hubungan antara pelamar dan pemberi kerja.

10. (Rezqi Hanifah Solihah, Annisa Fauziah Haryadi, Metha Djuwita S., S.Si.,M.M., 2020) melakukan penelitian tentang strategi pengembangan sdm bagi warga arjasari dalam menghadapi new normal. Dalam penelitian ini, kami memakai pendekatan kualitatif yg melibatkan wawancara tokoh warga & pengumpulan data menurut studi literasi menurut data yg diperoleh, peneliti menggunakan pendekatan SWOT untuk merumuskan



strategi terbaik untuk desa, Tingkatkan keterampilan SDM Anda. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan bahwa di wilayah Arjasari terdapat berbagai strategi untuk meningkatkan keterampilan SDM, seperti penggunaan teknologi berupa pelatihan virtual dan webin untuk meningkatkan keterampilan SDM. Berdasarkan hasil survei yang dilakukan, disimpulkan bahwa desa Aljasari sebenarnya memiliki potensi yang cukup besar untuk pengembangan sosial dan ekonomi dengan menutup lubang di desa dan memanfaatkan peluang mitigasi. ancaman terhadap desa seminimal mungkin.

Adapun rekomendasi yang dapat diberikan untuk desa Arjasari antara lain:

1. Penggunaan lahan yang ada untuk pertanian dan budidaya tanaman untuk memungkinkan bahan baku makanan diekspor kembali.
2. Memberikan pelatihan berbasis teknologi untuk memaksimalkan potensi desa Aljasari khususnya generasi muda untuk menjadi petani digital.
3. Buktikan bahwa industri dalam negeri seperti perusahaan besar bisa makmur dengan menjual produknya ke seluruh Indonesia bahkan ke luar negeri.

## KESIMPULAN

Dalam situasi *new normal* pegawai dituntut untuk beradaptasi dengan situasi yang serba daring. Untuk mendapatkan kompetensi yang telah ditentukan, pegawai diberikan pelatihan yang didukung oleh teknologi demi memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Tujuan dari diadakan pelatihan tersebut diharapkan pegawai dapat berkomunikasi secara virtual dengan baik. Berdasarkan Bansal et al (2020), perusahaan tidak boleh melupakan dampak sosial dan lingkungan mereka dalam waktu dekat. Maka dengan berinvestasi pada pekerja melalui hubungan kerja yang berkelanjutan adalah cara untuk melibatkan sumber daya manusia dalam kegiatan inti dan memberikan solusi inovatif yang dapat membantu perusahaan membangun keunggulan kompetitif yang sukses.

Jika menjalankan sebuah perusahaan, literasi keuangan masih sangat dibutuhkan saat ini, karena tetap menjadi bagian dari tanggung jawab perusahaan untuk mencatat pendapatan, pengeluaran, dan pajak dalam segala keadaan, bahkan selama pandemi ini. Ada juga kebutuhan mendesak akan *soft skill* yang dipertimbangkan perusahaan, seperti kecerdasan emosional, adaptif, dan kreatif, untuk meningkatkan kinerja mereka. Perusahaan mengharapkan karyawan atau calon karyawan memiliki keterampilan tersebut.

Dalam mengembangkan keterampilan ini, hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan online interaktif untuk mempererat hubungan antara pelamar dan pemberi kerja..

Hasil dari penelitian ini memiliki beberapa kompetensi yang dibutuhkan pada masa *new normal* seperti kompetensi digital, kompetensi finansial, termasuk kecerdasan emosi. Dengan demikian perusahaan bisa mendukung kompetensi tersebut dengan menyediakan program pelatihan untuk meningkatkan kompetensi pegawai.