PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA SISTEM *WORK FROM HOME* DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. BERNOFARM SEMARANG

Wika Anjar Sari[1)] Heru Sri Wulan, SE, MM[2)] Adji Saputro, SE, MM[3)]

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, FE, Universitas Pandanaran Semarang

[2),3)] Dosen FE, Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Peran manajemen sumber daya manusia merupakan faktor paling penting dalam sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan peran manajemen yang sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja termasuk pada saat diberlakukannya sistem kerja *work from home*. Semua itu merupakan tanggung jawab bagian manajemen sumber daya manusia dalam mengatur sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan dengan tetap mengutamakan kesehatan dan keselamatan kerja para pegawainya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka penulis mengadakan penelitian pada PT. Bernofarm Semarang, yaitu sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran farmasi. Tujuan dilakukan penelitian ini yaitu untuk menilai bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bernofarm Semarang khususnya dimasa pandemi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif yaitu penelitian yang bertujuan untuk menggambarkan, memaparkan, menguraikan dengan terperinci. Sedangkan untuk teknik pengumpulan data dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi dengan melakukan penelitian lapangan yang kemudian dideskripsikan dalam sebuah kalimat.

Kata Kunci: Manajemen Sumber Daya Manusia, *Work From Home*, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The role of human resource management is the most important factor in a company, this is due to the role of management which greatly affects the attitudes and behavior of employees at work, including when the work from home work system is implemented. All of that is the responsibility of the human resource management section in managing human resource so that they can work in accordance with the wishes of the company while still prioritizing the health and safety of their employe. In connection with this, the authors conducted research at PT. Bernofarm Semarang, which is a company engaged in pharmaceutical marketing. The purpose of this research is to assess how the role of human resource management in improving the performance of employe of PT. Bernofarm Semarang especially during the pandemic.

The method used in this research is a qualitative descriptive method, namely a research method that is to describe, explain, describe in details. As for the data collection technique by means of interviews and documentation by conducting field research which is then described in a sentence.

Keywords: Human Resource Management, Work From Home, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran manajemen sumber daya manusia merupakan proses dalam menyelesaikan berbagai masalah pada lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktifitas perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Oleh karena itu manajer harus bisa memastikan suatu perusahaan atau organisasi memiliki tenaga kerja yang tepat di tempat yang tepat, dan pada saat yang tepat, serta memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas hingga tercapainya tujuan perusahaan secara keseluruhan. (Husaini, Abdullah 2017:1)

Di tahun 2020 ini, dunia digemparkan oleh adanya wabah yang membuat resah seluruh dunia. Wabah ini diakibatkan oleh adanya virus yang

bernama Covid 19. Dengan adanya wabah ini, aktivitas di setiap negara menjadi kacau. Wabah ini berdampak bagi beberapa sektor, salah satu sektor yang paling terimbas dampaknya yaitu sektor ekonomi. Banyak perusahaan-perusahaan yang mengalami penurunan pendapatan dari adanya wabah ini. Selain penurunan pendapatan, aktivitas perusahaan juga di batasi dengan mengutamakan protokol kesehatan. Selain itu perusahaan-perusahaan yang diizinkan tetap beroperasi juga dibatasi, tidak semua perusahaan diizinkan beroperasi secara bebas. Untuk perusahaan yang beroperasi harus mematuhi protokol kesehatan yang ada. Untuk mengatasi hal ini perusahaan membuat pembagian aktivitas kerja karyawannya. Sebagian karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut dirumahkan sementara dan ada juga yang bekerja dari rumah *(work from home)*. Setiap perusahaan pasti mempunyai tujuan yang berbeda antara perusahaan satu dengan perusahaan lainnya, dalam satu devisi dengan devisi lainnya. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak berbagai faktor-faktor yang terlibat didalamnya.

Karena adanya pandemi ini hampir seluruh perusahaan melakukan perubahan dalam aktivitasnya. Salah satu aktivitas perusahaan dalam menyikapi pandemi ini yaitu dengan melakukan WFH *(Work From Home)*. *Work from home* atau bekerja dari rumah ditengah pandemi virus Covid 19 dapat dikaitkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berisi tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), dimana setiap pekerja mempunyai hak memperoleh perlindungan dan keselamatan kesehatan kerja. Karena dalam suatu perusahaan tentu sumber daya yang paling berpengaruh adalah sumber daya manusia. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuan tentu dipengaruhi oleh hasil kerja karyawan perusahaan tersebut.

Berdasarkan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Nomor 14/SE/2020 ditetapkan guna menindak lanjuti Instruksi Gubernur Nomor 16 Tahun 2020 berisi peningkatan kewaspadaan terhadap resiko penularan Covid 19 disampaikan hal-hal berikut:

1. Pemimpin perusahaan diharapkan dapat mengambil keputusan untuk pencegahan resiko penyebaran Covid 19 dengan menyelesaikan pekerjaan dari rumah *(work from home).*
2. Langkah-langkah pencegahan dapat dilakukan dengan 3M. Yaitu mencuci tangan, menggunakan masker, dan menjaga jarak.
3. Dalam sementara waktu perusahaan membatasi kegiatan pekerjanya.
4. Diharapkan kepada perusahaan untuk mengurangi kegiatan usahanya berupa jumlah pegawai dan jam operasional.
5. Perusahaan yang diijinkan beroperasi hanya yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, kebutuhan bahan pokok, dan BBM.
6. Kebijakan tersebut dilakukan dengan melibatkan seluruh pekerja atau karyawan.
7. Memberi laporan kegiatan kepada dinas tenaga kerja.

Sehingga pemerintah harus merumuskan definisi *work from home* dalam UU Ketenagakerjaan, dengan salah satu unsurnya terdapat upaya untuk mencegah penyebaran virus tanpa memperhitungkan ketentuan istirahat bagi pekerja serta tidak termasuk dalam proses pengurangan pegawai. Pada 17 Maret 2020 ditetapkan Surat Edaran Menteri Ketenagakerjaan Nomor M/3/HK.04/III/2020 yang berisi perlindungan pegawai dalam kelangsungan usaha untuk pencegahan dan penanggulangan virus Covid 19. Sesuai Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. 3 Tahun 2020 berhubungan dengan meningkatnya virus Covid 19 dibeberapa daerah dan pernyataan himbauan resmi *World Health Organitation* (WHO) bahwa virus Covid 19 adalah pandemi secara global. Hal-hal yang diatur dalam SE Menaker 3/2020 adalah:

1. Untuk para karyawan yang dianggap sebagai Orang Dalam Pemantauan (ODP) Covid 19 disertai keterangan dokter, tidak dianjurkan bekerja selama 2 minggu maka upahnya dibayar penuh.
2. Untuk para karyawan yang dianggap positif virus Covid 19 serta harus menjalani karantina atau isolasi dengan keterangan dokter, maka upahnya diberikan penuh.
3. Bagi karyawan tidak bekerja karena positif Covid 19 disertai keterangan dokter, maka upahnya wajib dibayarkan sesuai ketentuan.
4. Untuk semua perusahaan yang menjalankan proses pembatasan kegiatan usaha terkait kebijakan pemerintah tiap daerah dalam mencegah penyebaran virus Covid-19, dan menyebabkan sebagian karyawan harus

dirumahkan sesuai pertimbangan kelangsungan usaha, total upah karyawan dibayarkan sesuai kesepakatan perusahaan dengan karyawan.

Begitu juga sistem bekerja yang diterapkan pada PT. Bernofarm Semarang yaitu bekerja menggunakan sistem *work from home*. PT. Bernofarm sendiri merupakan perusahaan yang bekerja dalam bidang marketing. Melakukan penjualan dengan cara menawarkan produk dan menjelaskan *produk knowledg*e kepada calon pembeli. Maka dari itu awalnya PT. Bernofarm sangat kebingungan menghadapi sistem kerja *work from home* yang ditetapkan oleh pemerintah. Namun bukan manajemen sumber daya manusia namanya jika tidak bisa memberikan solusi kepada para pekerja di perusahaanya. Penulis mengambil objek penelitian terhadap peran manajemen sumber daya manusia terhadap PT. Bernofarm Semarang. Penelitian bertujuan untuk menganalisis bagaimana manajemen sumber daya manusia dalam menyikapi kinerja para karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi Covid 19.

Pada dasarnya faktor yang mempunyai pengaruh penting adalah tenaga dan pemikiran yang berasal dari sumber daya manusia. Untuk menunjukan tenaga dan pikiran SDM harus mampu menunjukan kinerja kerjanya kepada perusahaan. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan dalam melakukan aktivitas perusahaan. Dalam perusahaan biasanya kinerja karyawan tergantung dari masing-masing individu karyawan tersebut. Setiap perusahaan tentunya ingin mendapatkan kinerja karyawan dengan hasil yang baik dalam setiap bidang masing-masing. Kinerja karyawan yang diharapkan oleh perusahaan adalah pekerja yang dapat menghasilkan kualitas pekerjaan sesuai dengan standar (Dewi Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017). Mangkunegara (2015:67) kinerja mempunyai arti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan kewajibannya mencapai target perusahaan. Sesuai pernyataan Nawawi dengan Widodo (2015:131) kinerja merupakan hasil yang didapat oleh karyawan baik berupa material maupun non material. Menurut Simanjutak (2015:131) kinerja karyawan merupakan tingkat pecapaian hasil atas tugas yang dilaksanakan oleh pekerja.

Pada dasarnya, kinerja karyawan dilihat dari kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu karyawan tersebut dalam bekerja. Dimensi yang dimiliki kinerja karyawan dapat memicu persaingan suatu perusahaan dengan perusahaan lainnya. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik dapat memaksimalkan hasil kerjanya. Perusahaan yang mempunyai kinerja karyawan yang baik, akan mudah untuk mencapai tujuannya. Alasan kemudahan dalam mencapai tujuannya adalah karena perusahaan tersebut akan dapat bekerja sama dengan karyawannya secara optimal dalam mencapai tujuan tersebut. Perusahaan di masa pandemi ini tentu membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan latar belakang, penulis membuat suatu rumusan masalah yaitu bagaimana peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan dan bagaimana sistem *work from home* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

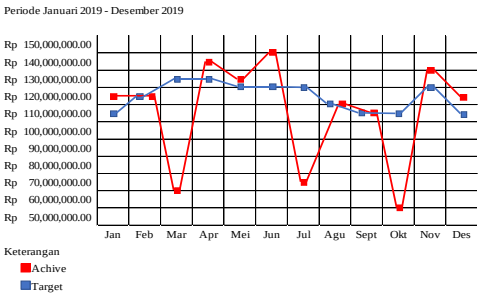
Berdasarkan wawancara kepada beberapa karyawan PT. Bernofarm Semarang, mendapat jawaban yang berbeda-beda dari setiap informan. Penulis menanyakan apakah pekerjaan anda terganggu saat terjadi pandemi Covid 19? sebagian jawaban informan tersebut terganggu dengan adanya pandemi seperti ini alasannya karena mereka sulit untuk berkomunikasi dengan rekan kerjanya dan lawan kerjanya. Pertanyaan kedua yang diajukan penulis adalah apakah anda nyaman bekerja secara online? sebagian besar dari informan tersebut menjawab bahwa mereka tidak nyaman saat bekerja online dikarenakan jaringan yang suka putus dan koneksi internet yang lambat. Pertanyaan ketiga apa yang anda lakukan saat bekerja online? sebagian dari informan menjawab hanya melakukan *follow up* (mengingatkan) tentang produk yang dijual kepada para user/rekan kerja. Pertanyaan yang terakhir apakah anda menyelesaikan tugas anda dalam memenuhi target yang diterapkan dengan tepat waktu? sebagian menjawab tidak tepat waktu, tetapi ada juga yang menjawab tepat waktu. Dari hasil wawancara yang dilakukan, dapat dikaitkan dengan pendapat para ahli yaitu kinerja kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam mencapai target sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya oleh perusahaan. Mangkunegara (2015:67). Penulis menganalisis hasil kinerja karyawan di masa pandemi ini menurun kinerjanya dalam hal bekerja dan melaksanakan tugasnya. Hal ini dikarenakan aktivitas kerja yang tadinya dilakukan di area sekarang semuanya dilakukan di rumah masing-masing. Selain itu menurunnya kinerja

karyawan ini juga disebabkan karena karyawan tersebut merasa tidak nyaman apabila harus bekerja di rumahnya karena koneksi internet yang tidak stabil maupun karena gangguan yang ada.

PT. Bernofarm didirikan pada tahun 1971 di Surabaya. Awalnya perusahaan ini didirikan sebagai industri rumahan yang terdiri atas 20 personel. Lalu berkembang menjadi perusahaan swasta dengan memperkerjakan atau mempunyai karyawan lebih dari 2.900 karyawan berkomitmen dalam mewujudkan visi perusahaan. Pada tahun 1991 PT. Bernofarm membangun pabriknya di Sidoarjo dan mendapat sertifikat GMP. Perusahaan ini bergerak dibidang farmasi yang terus berinovasi memberikan kontribusi di bidang kesehatan Indonesia.

Berdasarkan wawancara awal dengan pimpinan karyawan PT. Bernofarm Semarang penulis memperoleh grafik hasil pencapaian kinerja karyawan dari bulan Januari 2019 hingga bulan Desember 2019 atau sebelum diberlakukannya sistem bekerja dari rumah, dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

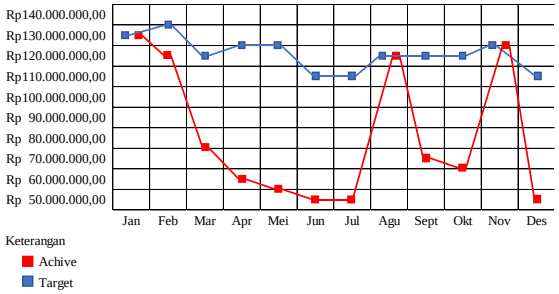
Grafik kinerja karyawan PT. Bernofarm Semarang pada bulan Januari 2019 sampai bulan Desember 2019.



Sumber : Data pribadi karyawan PT. Bernofarm Semarang Tahun 2019

Penulis melakukan kajian ulang mengenai kinerja karyawan PT. Bernofarm Semarang pada masa terjadinya wabah pandemi Covid 19 dan diberlakukannya sistem kerja *work from home*. Hasil dan analisis yang didapat dari penelitian ini serta kesimpulan yang di dapat adalah bahwa kinerja karyawan yang dipekerjakan di rumah pada masa pandemi ini menurun kinerja kerjanya secara signifikan. Berikut ini gambar grafik kinerja karyawan pada PT. Bernofarm Semarang saat diberlakukannya sistem *WFH (Work From Home).*

Grafik kinerja karyawan PT. Bernofarm Semarang pada bulan Januari 2020 sampai dengan bulan Desember 2020.



Sumber : Data pribadi karyawan PT. Bernofarm Semarang Tahun 2020

Berdasarkan grafik yang telah digambarkan peneliti, dapat dilihat pada saat sebelum terjadinya pandemi Covid-19 atau sebelum terjadi penerapan bekerja sistem *work from home*, bahwa pencapaian kinerja karyawan PT. Bernofarm selalu meningkat dan hanya mengalami penurunan beberapa kali dalam setahun. Pandemi Covid 19 awalnya terjadi di Indonesia pada Februari 2020, pada masa itulah mulai diterapkannya bekerja melalui sistem *work from home*. Maka dapat dilihat pada gambar grafik bahwa target yang dicapai karyawan mengalami penurunan yang signifikan. Bahkan hanya beberapa kali dalam setahun mengalami pencapaian target.

METODE PENELITIAN

Dalam melaksanakan penelitian penulis menggunakan metode deskriptif *(descriptive methode)*, yang berarti melihat atau menganalisa sebab akibat situasi pada saat penelitian dilangsungkan. Karena informasi yang dibutuhkan terdapat pada kondisi yang sedang berlangsung. Dan penelitian ini digunakan untuk mengamati sifat suatu situasi pada waktu pengamatan dilakukan.

Pendekatan deskriptif dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yaitu dengan mewawancarai informan guna memperoleh informasi yang dibutuhkan. Yang dimaksud pada penelitian ini adalah tentang pentingnya peran manajemen sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada saat diberlakukannya sistem *work from home* pada PT. Bernofarm Semarang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawannya. Pendekatan kualitatif sesuai dalam penelitian ini dengan alasan berikut:

1. Lebih mudah memahami suatu kenyataan/kondisi.
2. Penyajian berhubungan antara peneliti dan responden serta lebih dapat menyesuaikan diri.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam sebuah organisasi perusahaan secara operasional perencanaan sumber daya manusia diharapkan mampu mengartikan setiap program yang akan dilakukan dan meyakinkan perusahaan bahwa semua rencana sumber daya manusia selaras dengan perencanaan perusahaan. Proses perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan proses memilih atau menentukan kebutuhan karyawan dari segi kualitas dan kuantitas untuk dapat ditempatkan secara tepat pada posisi sesuai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dalam suatu perusahaan pasti memiliki banyak karyawan didalamnya. Setelah melalui proses perekrutan karyawan baru, pengorganisasian dilakukan guna menempatkan karyawan sesuai standart tertentu. Pengabaian terhadap pengorganisasian akan berpengaruh terhadap tercapainya tujuan perusahaan. Maka dari itu para manager harus memberi perhatian khusus terhadap pengorganisasian SDM. Proses perusahaan untuk merekrut karyawan baru, mengembangkan potensi, memotivasi karyawan, dan juga mengevaluasi sumber daya manusia diperlukan untuk terus mengembangkan kinerja karyawannya. Pengertian ini diartikan mulai dari memilih karyawan yang memiliki standart sesuai dan pantas untuk menduduki suatu posisi dalam perusahaan.

Dalam struktur, kepala manajemen akan memberikan pengarahan kepada manajemen menengah. Manajemen menengah akan memberikan pengarahan kepada manajemen bawahnya, dan seterusnya sampai kepada orang-orang yang mempunyai wewenang terakhir. Dengan menjalankan fungsi ini maka kegiatan suatu perusahaan yang sudah tersusun dalam perencanaan dan digerakan oleh fungsi ini dapat dikatakan aktif atau hidup. Sebagai contoh, jika sebuah perusahaan sudah menyusun sebuah perencanaan, membentuk suatu struktur organisasi, memiliki sumber daya manusia dan produksi maka perusahaan itu tidak akan memberikan hasil sesuai kebutuhan perusahaan jika tidak menjalankan fungsi pengarahan.

Pengawasan merupakan suatu cara manajemen sumber daya manusia untuk memastikan suatu aktifitas-aktifitas yang dilakukan para karyawannya sesuai sasaran perusahaan atau tidak. Dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki hasil kinerja yang sesuai maka dampaknya berbeda dengan karyawan yang kinerjanya tidak diarahkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari analisis penelitian yang dilakukan, penulis mengambil kesimpulan bahwa sumber daya manusia pada PT. Bernofarm Semarang telah melakukan beberapa strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan pada masa pandemi Covid-19. Sesuai dengan Surat Edaran Dinas Tenaga Kerja Nomor 14/SE/2020 untuk menindak lanjuti himbauan Gubernur Nomor 16 Tahun 2020 yang berisi peningkatan kewaspadaan terhadap resiko penularan Covid-19 bahwa perusahaan yang diharuskan tetap menjalankan kegiatan usahanya adalah yang berhubungan dengan pelayanan kesehatan, bahan pokok, dan BBM. Kegiatan dilakukan dengan tetap melakukan pencegahan 3M.

Dimana suatu keadaan, kemampuan dan pertimbangan dalam merencanakan peningkatan kinerja karyawan tanpa harus mengubah strategi yang sebelumnya telah ditetapkan oleh PT. Bernofarm Semarang. Adapun strategi yang dilakukan yaitu:

1. Tidak menambah calon karyawan baru pada masa pandemi dan mengembangan potensi serta keahlian sumber daya manusia yang ada. Membuka kembali perekrutan calon karyawan baru disaat kinerja karyawan dan pencapaian perusahaan sudah stabil/tidak menurun lagi.
2. Menempatkan tanggung jawab dan posisi kerja karyawan dengan mempertimbangkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.
3. Membantu meningkatkan hasil kinerja karyawan dengan mengasah kemampuan melalui proses pelatihan dan *workshop*.
4. Evaluasi penilaian kerja karyawan dilakukan secara mingguan atau bulanan guna membangun budaya kinerja karyawan untuk meningkatkan perfomansi.

Pada prinsipnya strategi ini adalah sebuah pengembangan yang menekankan peningkatan hasil dari pencapaian karyawan sesuai segmen pasar yang

luas dan fungsi organisasi sebuah organisasi yang terus berusaha dalam meningkatkan efisiensi untuk meningkatkan potensi karyawan dan keuntungan perusahaan.

SARAN

Berdasarkan penelitian, penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
   a. Diharapkan mampu lebih memperhatikan tenaga kerja seperti merencanakan hingga mendapatkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
   b. Meningkatkan proses perekrutan dengan baik dan terstruktur serta mempertimbangkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.
   c. Memperhatikan setiap pelatihan melalui media online maupun offline kepada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja.
   d. Mempertahankan dan terus berusaha dalam meningkatkan pencapaian kegiatan yang sesuai dengan strategi perusahaan.
   e. Memperhatikan bagaimana hubungan antar karyawan di dalam perusahaan karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dan sama-sama berperan dalam meningkatkan kualitas kinerja.
   f. Diharapkan mampu meningkatkan kreatifitas dalam menyusun strategi untuk mencapai target perusahaan.
   g. Tetap mementingkan kesehatan dan keselamatan kerja diatas keperluan bisnis terutama pada masa pandemi ini.
   h. Selalu mengevaluasi diri dan melakukan perbaikan untuk menciptakan kualitas kerja yang baik.
2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi materi pembelajaran baik di kalangan mahasiswa, pendidikan sarjana, maupun profesi untuk lebih memahami peran manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama pada masa pandemi ini.

DAFTAR PUSTAKA

Eko Setiobudi, 2017. Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi Pada PT.Tridharma Kencana. Bekasi: Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana Bekasi.

Ainanur, Satria Tirtayasa, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sumatra Utara: Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

Mujibul Hakim, M. Rudi Fanani, 2019. Analisis Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Reycom Documen Solusi. Pekalongan: Institut Teknologi dan Sains Nahdlatul Ulama Pekalongan.

PutuPradiva Putra, 2020. Studui Eksplorasi Dampak *Work From Home* Pada Kinerja Karyawan BUMN Di Wilayah Denpasar Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19. Denpasar Bali: Universitas Mahasarawati Denpasar.

Adi Krisnanto Hartono, 2021. *Work From Home* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi Covid 19. Bekasi: President University.

Dedik Tri Istiantara, 2019. Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi Guna Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Dosen Politeknik Perkeretaapian Indonesia. Madiun: Politeknik Perkeretaapian Indonesia.

Ludfia Dipang, 2015. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado. Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado.

Budianto, 2018. Peran Sumber Daya Manajemen Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan CV. Mitra Jaya Bersama Banjarbaru. Kalimantan Timur: Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari.

Husaini, Abdullahm SE, MM, 2017. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi. Aceh: Universitas Jabal Ghafur, Takengon.