

TINJAUAN MENDALAM TENTANG PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA: TANTANGAN, STRATEGI DAN INOVASI DI PT TIRTA MAHAKAM RESOURCE TBK

Nurfitriani¹ Umi Kulsum² Sunarto³ Heriyanto⁴
¹²³⁴Universitas 17 Agustus 1945, fitrihewit790@gmail.com

Abstrak

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek krusial dalam keberhasilan organisasi. Penelitian kualitatif ini bertujuan untuk mengeksplorasi tantangan, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan SDM di berbagai organisasi. Dengan menggunakan pendekatan studi kasus, penelitian ini melibatkan wawancara mendalam, observasi partisipan, dan analisis dokumen dari praktisi SDM yang berpengalaman di berbagai industri. Hasil penelitian mengungkapkan tantangan utama seperti menarik dan mempertahankan talenta, membangun budaya organisasi yang positif, mengembangkan keterampilan karyawan, mengelola keanekaragaman, serta menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Untuk mengatasi tantangan tersebut, organisasi menerapkan strategi seperti perekrutan yang efektif, program pengembangan kepemimpinan, pelatihan berkelanjutan, kebijakan kompensasi yang kompetitif, dan hubungan industrial yang harmonis. Selain itu, inovasi dalam pengelolaan SDM menjadi semakin penting, seperti analitik SDM, penggunaan teknologi AI dan *machine learning*, desain pengalaman karyawan, model kerja fleksibel, serta integrasi aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam mengembangkan praktik pengelolaan SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah dan menjaga daya saing.

Keywords: pengelolaan SDM; tantangan SDM; strategi SDM; inovasi SDM.

Abstract

Human resource (HR) management is a crucial aspect of organizational success. This qualitative research aims to explore challenges, strategies and innovations in HR management in various organizations. Using a case study approach, this research involves in-depth interviews, participant observation, and document analysis from experienced HR practitioners in various industries. The research results reveal key challenges such as attracting and retaining talent, building a positive organizational culture, developing employee skills, managing diversity, and maintaining a balance between productivity and employee well-being. To overcome these challenges, organizations implement strategies such as effective recruitment, leadership development programs, continuous training, competitive compensation policies, and harmonious industrial relations. In addition, innovation in HR management is becoming increasingly important, such as HR analytics, the use of AI and machine learning technology, employee experience design, flexible work models, and the integration of sustainability and social responsibility aspects. This research provides valuable insights for organizations in developing effective, adaptive and sustainable HR management practices to face changing business dynamics and maintain competitiveness.

Keywords: HR management, HR challenges, HR strategy, HR innovation

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting bagi setiap organisasi, baik dalam sektor bisnis maupun non-profit. Keberhasilan suatu perusahaan atau entitas organisasi seringkali sangat tergantung pada kemampuan dan kinerja individu-individu yang menjadi bagian dari SDM-nya (Hasyim, S, 2017). Di era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, pengelolaan SDM tidak lagi hanya sekadar urusan administratif, namun telah menjadi strategis dalam mencapai keunggulan bersaing. Kita akan menjelajahi berbagai aspek yang terkait dengan pengelolaan SDM secara komprehensif. Tantangan yang dihadapi dalam merekrut, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas akan menjadi fokus utama dalam diskusi ini. (Bukit, B, et al, 2017).

Selain itu, kita juga akan membahas beragam strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi untuk mengoptimalkan kinerja SDM mereka. Mulai dari pengembangan kepemimpinan, pembangunan budaya organisasi yang inklusif, hingga implementasi teknologi terkini dalam manajemen SDM, semua akan kita telusuri dengan cermat (Afriansyah, E. A, 2016).

Tidak hanya itu, kita juga akan menjelajahi inovasi-inovasi terbaru dalam pengelolaan SDM. Dengan cepatnya perkembangan teknologi dan perubahan paradigma dalam dunia kerja, organisasi perlu terus beradaptasi dan menciptakan

solusi-solusi kreatif untuk memenuhi kebutuhan SDM mereka. Dengan demikian, melalui tinjauan yang mendalam ini, diharapkan pembaca dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang kompleksitas dan pentingnya pengelolaan SDM dalam mencapai keberhasilan organisasi di era yang terus berubah ini (Desra, 2019).

KERANGKA TEORI

1. Teori Sumber Daya Manusia (HRM Theory)

Teori HRM menyoroti pentingnya pengelolaan SDM sebagai aset strategis bagi organisasi. Ini mencakup aspek-aspek seperti rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi karyawan. Landasan teori ini dapat digunakan untuk memahami bagaimana organisasi mengelola sumber daya manusia mereka untuk mencapai tujuan bisnis mereka (Bahri, S., & Arafah, N, 2020).

2. Teori Motivasi

Teori motivasi membahas faktor-faktor yang mendorong individu untuk bertindak dan berkinerja di tempat kerja. Konsep seperti hierarki kebutuhan Maslow, teori X dan Y McGregor, dan teori keadilan distributif dapat membantu menjelaskan bagaimana organisasi dapat memotivasi karyawan mereka melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif (Afriansyah, E. A, 2016).

3. Teori Kepemimpinan

Teori kepemimpinan mempelajari berbagai gaya kepemimpinan dan

dampaknya terhadap kinerja individu dan kelompok. Konsep-konsep seperti kepemimpinan transformasional, transaksional, dan servant leadership dapat diterapkan dalam konteks manajemen sumber daya manusia untuk memahami peran pemimpin dalam menginspirasi, mengarahkan, dan mengembangkan karyawan (Maulina, R, 2019).

4. Teori Perubahan Organisasi

Dalam mengelola sumber daya manusia, organisasi sering dihadapkan pada perubahan internal dan eksternal. Teori perubahan organisasi, seperti model Lewin's Change Management atau teori transisi William Bridges, dapat membantu memahami bagaimana organisasi dapat mengelola perubahan dengan efektif dan mengurangi resistensi dari karyawan (Bukit, B, et al, 2017).

5. Teori Pembelajaran Organisasi

Teori pembelajaran organisasi menekankan pentingnya organisasi untuk beradaptasi dan belajar dari pengalaman mereka. Ini melibatkan proses pembelajaran individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, teori ini dapat diterapkan untuk memahami bagaimana organisasi dapat menciptakan budaya pembelajaran yang mendukung pengembangan karyawan dan inovasi (Desra, 2019).

Melalui pemahaman dan penerapan landasan teori ini, tinjauan mendalam

tentang pengelolaan sumber daya manusia dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang tantangan, strategi, dan inovasi dalam memajemen aset manusia yang merupakan inti dari kesuksesan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus (Sugiyono, 2019). Pendekatan kualitatif dipilih untuk menggali perspektif mendalam dari para praktisi sumber daya manusia (SDM) dan memperoleh pemahaman yang lebih luas tentang tantangan, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan SDM. Jumlah sampel dari penelitian di PT Tirta Mahakam Resource Tbk. adalah 20 responden yang terdiri dari karyawan, manajer, dan pimpinan perusahaan. Wawancara mendalam akan dilakukan dengan para manajer SDM, eksekutif, dan profesional SDM yang berpengalaman di berbagai industri. Wawancara akan berfokus pada tantangan yang dihadapi dalam pengelolaan SDM, strategi yang diterapkan untuk mengatasi tantangan tersebut, serta inovasi yang dilakukan dalam praktik SDM (Dodds, dan Hess, 2020).

Observasi partisipan dapat dilakukan di lingkungan organisasi terpilih untuk mengamati secara langsung praktik pengelolaan SDM, interaksi antara karyawan dan manajer, serta dinamika organisasi yang terkait dengan pengelolaan SDM.

Dokumen terkait seperti kebijakan SDM, laporan tahunan, buku pedoman, dan materi pelatihan akan dianalisis untuk memperoleh informasi tambahan tentang strategi dan praktik

pengelolaan SDM yang diterapkan di organisasi. Partisipan akan dipilih dengan menggunakan teknik purposive sampling dan snowball sampling. Purposive sampling akan digunakan untuk memilih partisipan yang memiliki pengalaman dan pengetahuan yang relevan dengan topik penelitian, seperti manajer SDM, eksekutif, dan profesional SDM yang berpengalaman. Snowball sampling akan digunakan untuk mengidentifikasi partisipan tambahan berdasarkan rekomendasi dari partisipan sebelumnya.

Data kualitatif yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan analisis dokumen akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis tematik. Proses analisis akan melibatkan pengkodean data, mengidentifikasi pola dan tema yang muncul, serta menginterpretasikan temuan dalam konteks yang lebih luas.

Untuk memastikan keabsahan data, akan diterapkan teknik triangulasi sumber data, triangulasi metode, dan member checking. Triangulasi sumber data dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai sumber (misalnya, wawancara dengan manajer SDM, observasi di lingkungan organisasi, dan analisis dokumen). Triangulasi metode dilakukan dengan menggunakan kombinasi metode pengumpulan data (wawancara, observasi, dan analisis dokumen). Member checking dilakukan dengan meminta umpan balik dari partisipan tentang keakuratan interpretasi temuan penelitian.

Selama penelitian, akan diperhatikan pertimbangan etika seperti menjaga kerahasiaan informasi partisipan, memperoleh persetujuan informasi (informed consent), dan menghormati privasi partisipan. Selain itu, peneliti akan menjaga objektivitas dan tidak memihak dalam mengumpulkan dan menganalisis data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tantangan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, memperoleh dan mempertahankan karyawan berbakat menjadi tantangan utama bagi organisasi. Untuk menarik talenta terbaik, organisasi harus membangun employer branding yang kuat, menawarkan paket kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, serta memberikan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan karir dan pertumbuhan profesional. Selain itu, mempertahankan karyawan berbakat juga penting untuk menghindari biaya perekrutan dan pelatihan yang tinggi. Untuk mempertahankan talenta, organisasi dapat menerapkan program pengembangan karir, peluang untuk mengambil peran baru, dan membangun budaya organisasi yang positif.

1. Membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif

Budaya organisasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, kepuasan, dan retensi karyawan. Membangun budaya yang

positif dan inklusif melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang saling menghormati, terbuka, dan mendukung keragaman. Organisasi perlu mempromosikan nilai-nilai seperti integritas, kolaborasi, dan inovasi, serta memberikan kesempatan yang setara bagi semua karyawan tanpa memandang latar belakang mereka.

2. Mengembangkan keterampilan dan kompetensi karyawan sesuai dengan tuntutan bisnis yang terus berubah

Dalam era digital dan disrupsi teknologi, keterampilan dan kompetensi karyawan harus terus dikembangkan agar dapat mengikuti tuntutan bisnis yang selalu berubah. Organisasi perlu berinvestasi dalam program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan, baik secara teknis maupun keterampilan soft skills seperti komunikasi, berpikir kritis, dan kolaborasi. Selain itu, organisasi juga perlu memfasilitasi pembelajaran mandiri dan menciptakan budaya belajar yang berkelanjutan.

3. Mengelola keanekaragaman tenaga kerja

Tenaga kerja yang beragam, baik dari segi usia, latar belakang budaya, gender, atau kemampuan, menjadi tantangan tersendiri bagi organisasi. Pengelolaan keanekaragaman yang efektif melibatkan upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, menghargai perbedaan, dan memanfaatkan keragaman tersebut untuk

mendorong inovasi dan kreativitas. Organisasi perlu menerapkan kebijakan dan praktik yang adil, serta memberikan pelatihan kepada karyawan dan manajer untuk mengelola keanekaragaman secara efektif.

4. Menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan

Produktivitas karyawan merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi. Namun, tekanan kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres dan burnout, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Tantangan bagi organisasi adalah menjaga keseimbangan antara tuntutan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Hal ini dapat dicapai dengan menerapkan praktik seperti kebijakan waktu kerja yang fleksibel, program kesehatan dan kebugaran, serta mempromosikan budaya yang mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi.

Dengan memahami tantangan-tantangan tersebut, organisasi dapat merancang strategi dan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif untuk mengatasinya dan memastikan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Perekrutan dan seleksi yang efektif dengan memanfaatkan teknologi dan media sosial

Dalam era digital saat ini, memanfaatkan teknologi dan media sosial menjadi penting dalam proses perekrutan dan seleksi yang efektif. Organisasi dapat menggunakan platform online seperti situs karir, media sosial profesional (misalnya LinkedIn), dan alat perekrutan berbasis AI untuk menjangkau calon karyawan yang berkualitas. Selain itu, teknologi juga dapat digunakan untuk menyaring kandidat secara efisien, melakukan tes kemampuan, dan melakukan wawancara video. Dengan memanfaatkan teknologi, organisasi dapat memperluas jangkauan perekrutan, mempercepat proses, dan meningkatkan kualitas perekrutan

2. Program pengembangan kepemimpinan dan jalur karir yang jelas

Untuk mempertahankan dan mengembangkan talenta di dalam organisasi, penting untuk memiliki program pengembangan kepemimpinan dan jalur karir yang jelas. Program pengembangan kepemimpinan bertujuan untuk mengidentifikasi dan mempersiapkan karyawan potensial untuk mengambil peran kepemimpinan di masa depan. Hal ini melibatkan pelatihan, mentoring, dan pemberian tantangan baru untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan. Sementara itu, jalur karir yang jelas memberikan gambaran bagi karyawan tentang peluang untuk berkembang dan meningkatkan tanggung jawab mereka

dalam organisasi. Dengan adanya jalur karir yang transparan, karyawan dapat memahami langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai tujuan karir mereka.

3. Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan

Dalam lingkungan bisnis yang terus berubah, keterampilan dan pengetahuan karyawan harus terus diperbarui dan ditingkatkan. Oleh karena itu, organisasi perlu menyediakan pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan internal, mensponsori kursus atau sertifikasi eksternal, pemberian tugas baru yang menantang, atau rotasi pekerjaan. Pelatihan dan pengembangan tidak hanya meningkatkan keterampilan karyawan tetapi juga membantu mempertahankan karyawan dengan memberikan peluang untuk pertumbuhan dan pengembangan diri.

4. Penerapan kebijakan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif

Untuk menarik dan mempertahankan talenta terbaik, organisasi perlu menawarkan paket kompensasi dan tunjangan yang kompetitif. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan industri dan pasar tenaga kerja dapat membantu organisasi menjadi pemberi kerja yang menarik. Selain gaji, tunjangan seperti asuransi kesehatan, dana pensiun, cuti berbayar, dan tunjangan

lainnya juga menjadi pertimbangan penting bagi karyawan. Dengan kebijakan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, organisasi dapat meningkatkan kepuasan dan retensi karyawan.

5. Membangun hubungan industrial yang harmonis dengan serikat pekerja

Dalam organisasi yang memiliki serikat pekerja, penting untuk membangun hubungan industrial yang harmonis antara manajemen dan serikat pekerja. Komunikasi yang terbuka, negosiasi yang adil, dan penghormatan terhadap hak-hak pekerja dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang konstruktif dan produktif. Manajemen perlu berkolaborasi dengan serikat pekerja dalam membahas isu-isu seperti kebijakan kerja, kompensasi, dan kondisi kerja. Dengan hubungan industrial yang harmonis, organisasi dapat menghindari konflik dan gangguan operasional, serta memastikan kelangsungan bisnis jangka panjang.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi dapat membangun sumber daya manusia yang kompeten, termotivasi, dan terikat dengan organisasi, yang pada akhirnya akan mendukung pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan.

Inovasi dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia

1. Penerapan analitik SDM (people analytics) untuk pengambilan keputusan berbasis data

2. Penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin (machine learning) dalam proses SDM
3. Mengadopsi konsep desain pengalaman karyawan (employee experience design)
4. Menerapkan model kerja fleksibel seperti remote work dan jam kerja fleksibel
5. Mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam praktik SDM

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia menghadapi tantangan yang kompleks, mulai dari menarik dan mempertahankan talenta hingga membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif (Armstrong, M.; T, 2014). Untuk mengatasi tantangan ini, organisasi telah menerapkan berbagai strategi seperti perekrutan yang efektif, program pengembangan kepemimpinan, pelatihan berkelanjutan, dan penerapan kebijakan kompensasi yang kompetitif (Gyambrah, M, et al, 2017).

Selain itu, inovasi dalam pengelolaan SDM menjadi semakin penting untuk memastikan organisasi tetap kompetitif dan relevan. Penerapan analitik SDM, penggunaan teknologi seperti AI dan machine learning, serta konsep desain pengalaman karyawan menjadi kunci untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas praktik SDM. Adopsi model kerja fleksibel juga menjadi tren yang semakin populer untuk mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi karyawan (Bahri, S., & Arafah, N, 2020).

Temuan penelitian juga menekankan pentingnya mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam praktik SDM. Organisasi yang berhasil tidak hanya berfokus pada pencapaian bisnis semata, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari praktik SDM mereka (Kadarisman, 2017).

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan mendalam tentang tantangan, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia (Lobe, B et al, 2020). Hasil penelitian dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam mengembangkan praktik SDM yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi dinamika bisnis yang terus berubah.

KESIMPULAN

Penelitian ini memberikan tinjauan mendalam tentang tantangan, strategi, dan inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di berbagai organisasi. Berdasarkan hasil yang diperoleh, dapat disimpulkan beberapa poin penting sebagai berikut:

Pengelolaan sumber daya manusia menghadapi tantangan yang kompleks, seperti menarik dan mempertahankan talenta berkualitas, membangun budaya organisasi yang positif dan inklusif, mengembangkan keterampilan karyawan sesuai tuntutan bisnis yang berubah, mengelola keanekaragaman tenaga kerja, serta menjaga keseimbangan antara produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Untuk mengatasi tantangan tersebut,

organisasi telah menerapkan berbagai strategi, antara lain perekrutan dan seleksi yang efektif dengan memanfaatkan teknologi dan media sosial, program pengembangan kepemimpinan dan jalur karir yang jelas, pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan, penerapan kebijakan kompensasi dan tunjangan yang kompetitif, serta membangun hubungan industrial yang harmonis dengan serikat pekerja.

Inovasi dalam pengelolaan sumber daya manusia menjadi semakin penting untuk memastikan organisasi tetap kompetitif dan relevan. Inovasi yang diterapkan meliputi analitik SDM (people analytics), penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan pembelajaran mesin (machine learning), adopsi konsep desain pengalaman karyawan (employee experience design), penerapan model kerja fleksibel seperti remote work dan jam kerja fleksibel, serta mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam praktik SDM.

Temuan penelitian menekankan pentingnya mengintegrasikan aspek keberlanjutan dan tanggung jawab sosial dalam praktik pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi yang berhasil tidak hanya berfokus pada pencapaian bisnis semata, tetapi juga mempertimbangkan dampak sosial dan lingkungan dari praktik SDM mereka.

Secara keseluruhan, penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam mengembangkan praktik pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan untuk menghadapi dinamika

bisnis yang terus berubah dan menjaga daya saing organisasi.

Simpulan ini merangkum temuan utama dari penelitian dan menekankan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang responsif dan inovatif dalam menghadapi tantangan di era bisnis modern.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriansyah, E. A. (2016). Penggunaan Software ATLAS.ti Sebagai Alat Bantu Proses Analisis Data Kualitatif. *Mosharafa: Jurnal Pendidikan Matematika*, 5(2), 53–63.
- Armstrong, M. ; T. (2014). *Human Resource Management Practice by Kogan Page Limited (13th ed.)*. Amherst Massachusetts: HRD Press.
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40.
- Bukit, B, et al. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- Desra (2019). 6 Strategi Perusahaan Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0. <https://www.jurnal.id/id/blog/6-strategi-perusahaan-menghadapi-erarevolusi-industri-4-0/>.
- Dodds, dan Hess (2020, July 17). Adapting research methodology during COVID-19: lessons for transformative service research. *Journal of Service Management*, 1757-5818. doi:<https://doi.org/10.1108/JOSM-05-2020-0153>
- Gyambrah, M, et al. (2017, September). Human Resource Development (HRD) Practise of Non-Govermental Organisations (NGO's) in Ghana's Health Sector. *International Journal of Science and research Publications*, 373-380.
- Hasyim, S. (2017). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KELOMPOK USAHA PENGOLAHAN IKAN OLEH DINAS PERIKANAN DI KABUPATEN SINJAI. Makasar.
- Kadarisman. (2017). *Managemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Lobe, B et al. (2020). Qualitative Data Collection in an Era of Social Distancing. *International Jurnal of Qualitative Methods*, 19, 1-8. doi:10.1177/1609406920937875
- Maulina, R. (2019). Strategi Pengembangan SDM yang Tepat untuk Perusahaan. Retrieved from <https://sleekr.co/blog/strategi-pengembangan-sdm/>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.