

***HUMAN RESOURCES MANAGEMENT CHALLENGES AND OPPORTUNITIES
POST-CADEMIA***

Tantangan Dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia Pascapandemi

Tintin Tiwadaningsih¹, Banuara Nadeak², Solehudin³

Universitas Singaperbangsa Karawang^{1,2,3}

tintin.tiwa@gmail.com¹

ABSTRACT

After the outbreak of COVID-19, digitization was raised to a new level of importance. Since the beginning of the pandemic, human resource managers have faced various difficulties and obstacles. After the pandemic, human resource management may be faced with new problems, as well as new patterns in the workplace as a result of the outbreak. These difficulties are discussed in more detail in the second part of this study. The author of this article looks at the perspectives of business executives and experts from around the world on the future of work in this article. They emphasized the importance of developing organizational culture, enhancing people's competence, and encouraging the integrity of more sensitive individuals to deal effectively and efficiently with the post-pandemic transition after the outbreak. Thus, a systemic and procedural approach will require new strategies for leadership, staff engagement, and the formation of a post-pandemic customer-centric attitude. The physical and mental recovery of society in the post-pandemic era is about trust, respect, solidarity and most important human values.

Keywords : COVID-19 Pandemic, Post-pandemic, Challenges and Opportunities, Human Resource Management

ABSTRAK

Setelah pecahnya COVID-19, digitalisasi diangkat ke tingkat kepentingan yang baru. Sejak awal pandemi, manajer sumber daya manusia menghadapi berbagai kesulitan dan hambatan. Setelah pandemi, manajemen sumber daya manusia mungkin dihadapkan dengan masalah baru, serta pola baru di tempat kerja sebagai akibat dari wabah tersebut. Kesulitan-kesulitan ini dibahas secara lebih rinci dalam bagian kedua dari penelitian ini. Penulis artikel ini melihat perspektif eksekutif bisnis dan pakar dari seluruh dunia tentang masa depan pekerjaan dalam artikel ini. Mereka menekankan pentingnya mengembangkan budaya organisasi, meningkatkan kompetensi orang, dan mendorong integritas individu yang lebih sensitif untuk menangani transisi pascapandemi setelah wabah secara efektif dan efisien. Dengan demikian, pendekatan sistemik dan prosedural akan membutuhkan strategi baru untuk kepemimpinan, keterlibatan staf, dan pembentukan sikap *customer-centric* pasca pandemi. Pemulihan fisik dan mental masyarakat di era pascapandemi adalah tentang kepercayaan, rasa hormat, solidaritas dan nilai-nilai kemanusiaan yang paling penting.

Kata Kunci : Pandemi COVID-19, Masa Pascapandemi, Tantangan dan Peluang, Manajemen Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Wabah virus Corona (COVID-19) berpusat pada manusia dan memiliki pengaruh global terhadap kesehatan masyarakat. Terlepas dari kenyataan bahwa epidemi Ebola sebagian besar merupakan tragedi kesehatan, Pandemi memiliki efek sosial ekonomi dan politik yang sangat besar. Banyak langkah yang belum pernah terjadi sebelumnya telah diambil oleh pemerintah sejak awal epidemi untuk melestarikan kehidupan manusia dan membatasi penyebaran virus untuk mengurangi konsekuensi ekonomi bencana epidemi. Berkenaan dengan distribusi vaksin, ada cahaya terang di ujung terowongan. Sejak Negara-negara yang memiliki pembatasan perbatasan mereka telah menurun secara signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Wabah virus corona dan pengaruhnya terhadap kehidupan kita sedang dikaji dari segi bagaimana kehidupan kita telah berubah setelah wabah tersebut. Karena kemajuan teknologi dan meluasnya penggunaan kerja jarak jauh, masa depan akan tampak sangat berbeda (Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R., 2021). Profesional manajemen orang akan mengalami kesulitan untuk terbiasa dengan kenyataan baru.

Covid-19 telah mempercepat peralihan ke penggunaan teknologi yang lebih banyak di era digital, yang mengharuskan pengembangan bentuk fungsi baru dan penciptaan lapangan kerja baru. Sebagai hasil dari teknologi baru ini, ada banyak kemungkinan dan juga bahaya. Ini juga merupakan tanggung jawab yang menantang bagi manajer sumber daya manusia untuk memastikan bahwa kesehatan dan kesejahteraan pekerja kantor mereka tidak terancam sementara secara bersamaan menawarkan bantuan dan dukungan kepada mereka yang bekerja

dari rumah pada waktu yang sama. Sejumlah organisasi mengkaji bagaimana proses dan praktik pra-epidemi mereka akan berfungsi di era pascapandemi sebagai konsekuensi dari pandemi. Ketika COVID tidak lagi diperlukan, organisasi akan membutuhkan lebih banyak waktu untuk menyesuaikan dan tumbuh (PWC, 2021). Bekerja dari rumah atau di kantor akan menjadi norma di masa depan pekerjaan. Akibatnya, sebagian besar tenaga kerja terkonsentrasi di beberapa sektor dan negara, sebagian besar tenaga kerja mungkin tidak dapat bekerja dari jarak jauh.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah tinjauan pustaka umum, dengan tujuan informatif, yang bertujuan untuk mengkaji literatur terbaru dan relevan yang menyelidiki dampak COVID-19 pada MSDM. Ada sangat sedikit penelitian yang menyelidiki dampak ini. Maka dari itu peneliti mulai mencari artikel yang mengkaji secara umum hubungan antara COVID-19 dan MSDM, kemudian kami mencari artikel yang mengkaji dampak pandemi ini secara khusus pada masing-masing fungsi dan praktik MSDM.

Langkah-langkah tinjauan literatur yang dilakukan pada penelitian ini meliputi: 1) mempersiapkan alat alat yang diperlukan, 2) membuat susunan daftar pustaka kerja, 3) menyusun waktu yang diperlukan waktu, 4) membaca dan membuat catatan penelitian-sumber data yang didapat dari membaca literatur yang sesuai, 5) mengelola bahan penelitian yang sudah diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan mencari data yang sesuai dalam laporan, catatan, makalah atau artikel, dan jurnal terkait. Teknik analisis data yang

digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia Selama Pandemi COVID-19

Praktik dan proses SDM terkena dampak wabah virus Corona. Perubahan yang tidak dikelola dengan baik dapat mengakibatkan hilangnya produktivitas. Sebagai manajer SDM, Anda harus siap menghadapi segala hal yang menghadang. Bagi perusahaan yang terkena dampak epidemi COVID-19, menjaga operasi perusahaan tetap berjalan sambil juga membiarkan pekerja bekerja dari rumah adalah sumber utama kekhawatiran. Organisasi dapat melakukan pekerjaan secara elektronik untuk pertama kalinya, seringkali untuk pertama kalinya dalam sejarah mereka, yang memerlukan keterampilan ulang dan pelatihan ulang orang, yang menuntut transformasi digital yang signifikan (Dirani, K. M., dkk, 2020). Beberapa contoh bagaimana organisasi harus menyesuaikan praktik sumber daya manusia mereka dengan lingkungan saat ini diberikan di bawah ini. Di masa mewabahnya virus Corona, pengelola SDM menghimbau kepada karyawan yang tertimpa musibah agar lebih tangguh dan produktif. Akibat pandemi, manajer sumber daya manusia harus menghadapi berbagai masalah, termasuk ketidakmampuan untuk mengatur pertemuan tatap muka, penilaian karyawan jarak jauh, peringatan pekerja tentang virus corona dan dampaknya, kebersihan pribadi, dan psikologis.

Pengelola sumber daya manusia menghadapi pandemi virus Corona mengalami berbagai kesulitan. Tidak terpikirkan sebelum epidemi bahwa orang dapat bekerja dari rumah; - mengelola pekerja jarak jauh dan menyeimbangkan pekerjaan dan

kewajiban keluarga, karena banyak organisasi tidak terbiasa dengan konsep mengelola karyawan tanpa pengawasan di tempat sebelum pandemi. Setelah epidemi, pemilik bisnis terpaksa mengubah keseimbangan kehidupan kerja mereka untuk bertahan hidup. Karena sulitnya menentukan jumlah pasti individu yang bekerja di lokasi, manajer sumber daya manusia harus membuat tebakan yang tepat. COVID-19 ditemukan sebagai faktor risiko penyebaran virus corona, sehingga meningkatkan risiko kesehatan di tempat kerja; - perubahan kebijakan yang cepat untuk mengikuti standar yang terus berubah; - mengelola komunikasi pekerja ketika banyak dari mereka bekerja dari rumah atau di lokasi terpencil.

Ketika datang untuk menentukan komunikasi mana, strategi yang paling cocok untuk setiap karyawan tertentu, manajer sumber daya manusia telah berjuang. Upaya kolaborasi antara Organization for Economic Co-operation and Development of Europe (OECD) dan Uni Eropa (EU) pada Program SIGMA diluncurkan untuk membantu entitas pemerintah menghadapi epidemi pandemi virus corona (2020). Bahwa kita semua belajar dengan coba-coba, memperoleh data dan umpan balik, serta beradaptasi dan mengubah seperlunya, ditekankan dalam studi tersebut. Manajer SDM harus mendidik karyawan mereka tentang tantangan yang mereka hadapi dan mendorong mereka untuk beradaptasi dan tumbuh dalam menghadapi tantangan. ketidakpastian ini. Jika kita ingin membuat kemajuan dalam menghadapi epidemi virus corona, kita harus memiliki sikap konstruktif terhadapnya (SIGMA, 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Pasca COVID

Berkenaan dengan bagaimana pandemi mempengaruhi perusahaan, para ahli telah menekankan perlunya kemampuan beradaptasi dan ketahanan pekerja di samping perlunya percepatan transisi ke ekonomi digital baru sehubungan dengan efek epidemi. Revolusi digital dan otomatisasi telah dipercepat sebagai akibat dari kemerosotan ekonomi, yang mengakibatkan pemindahan pekerja secara luas di seluruh sektor. Ketika bisnis berjuang untuk menyesuaikan diri dengan iklim pasca-pandemi, membangun kembali budaya organisasi akan menjadi tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia. Akibatnya, diharapkan penggunaan model kerja hibrida, yang menggabungkan tenaga kerja jarak jauh dan di tempat, akan berkembang di masa depan (PWC, 2021). Terlepas dari kenyataan bahwa ini adalah perkembangan yang menguntungkan, ada kemungkinan bahwa transisi akan memiliki pengaruh yang merugikan pada budaya organisasi saat ini. Dinamika sosial pekerja akan dipengaruhi oleh interaksi tatap muka yang lebih sedikit dan tenaga kerja yang lebih tersebar.

Ada kekhawatiran tentang bagaimana manajer tingkat atas akan mengendalikan karyawan tingkat bawah setelah perkembangan ini. Namun, sering check-in yang secara eksklusif demi interaksi sosial atau dukungan emosional mungkin merupakan teknik yang bermanfaat untuk mengembangkan kerangka kerja yang seimbang yang cocok untuk mengelola tenaga kerja jarak jauh dan mempertahankan ikatan, menurut penulis. Kepemimpinan dan manajemen harus mengawasi masalah yang berdampak pada karyawan mereka

dengan mendorong komunikasi terbuka dan menciptakan jalur kontak langsung di seluruh tingkat manajemen dan administrasi organisasi yang berbeda. Memasukkan dan mendukung kebijakan yang mempromosikan keragaman, kesetaraan, dan inklusi dapat membantu penguatan budaya organisasi dan pengembangan karakteristik seperti persatuan, saling menghormati, empati, dan rasa tanggung jawab pribadi di antara karyawan.

Mayoritas organisasi berusaha untuk mengevaluasi apakah teknik operasi mereka yang ada, di masa lalu dan akan terus melayani mereka di masa depan (Deloitte, 2021). Iklim bisnis baru ini sangat ideal untuk manajemen sumber daya manusia. Selain itu, mereka harus berada di garis depan dalam menentukan bagaimana perusahaan merekrut dan mengembangkan personel, meningkatkan pengalaman karyawan, dan menjauh dari paradigma operasi yang sudah ketinggalan zaman. Mereka harus mengambil inisiatif dan memimpin. Kesuksesan di masa depan tergantung pada kemampuan untuk belajar dari kegagalan seseorang di masa lalu. Presiden Bank Sentral Eropa, Christine Lagarde (2021), membuat pernyataannya di mana dia mengatakan bahwa jenis pekerjaan hibrida tidak dapat dihindari. Bekerja jarak jauh, bekerja di kantor, dan bekerja dalam kombinasi adalah contoh bagaimana hal ini dapat dicapai. Untuk mengetahui apa yang stafnya rasakan tentang keadaan saat ini, Bank Sentral Eropa (ECB) melakukan jajak pendapat di antara personelnnya sendiri. Selain itu, menurut Lagarde (2021), talenta baru diperoleh serta koneksi kerja jarak jauh ditemui selama COVID-19, semuanya tanpa kerugian besar dalam produksi. Penting bagi individu untuk berkumpul secara pribadi dan berbicara satu sama lain

sambil menatap mata satu sama lain, memantau bahasa tubuh, dan menilai perasaan mereka, menurutnya. Dalam hal mengembangkan ide dan inovasi baru, brain-picking dan brain-sharing adalah komponen penting dari proses kreatif.

Lagarde (2001) dari Bank Dunia menyarankan agar tidak terlalu bersemangat untuk bekerja jarak jauh dan melakukan segala sesuatu dari jarak jauh, karena ini mungkin memiliki pengaruh yang merugikan pada perkembangan masyarakat. Martucci dan Biu telah menarik perhatian pada pola perilaku di tempat kerja selama pandemi. Ini adalah yang paling efektif: Sebelum wabah, beberapa manajer percaya bahwa pekerja yang tidak hadir di kantor tidak benar-benar bekerja; Namun, epidemi telah membuktikan bahwa mereka salah. Anggapan bahwa pekerja yang bekerja dari rumah lebih produktif dianggap benar, asalkan mereka diberi kemampuan untuk memilih jadwal kerja mereka sendiri. Ada juga penurunan dari 27 persen menjadi 12 persen dalam proporsi pekerjaan yang diklasifikasikan sebagai "tidak menarik". menurut para ahli. Ini adalah kerugian dari kerja jarak jauh karena Anda tidak memiliki hubungan interpersonal yang datang dengan bekerja di lingkungan kantor. Untuk mencapai hal ini, profesional sumber daya manusia diharapkan untuk merancang metode baru untuk menyatukan orang- Sampai saat tidak ada lagi diskusi, argumen tentang remunerasi berbasis lokasi akan terus berlanjut tanpa batas Kompensasi pekerja dan pertanyaan apakah atau tidak gaji mereka harus dikurangi jika mereka pindah ke tempat-tempat yang lebih murah dibahas di bagian terakhir. Ada juga kemungkinan bahwa gaji pekerja saat ini dapat dipertahankan tetapi kompensasi karyawan baru dari

lokasi ini yang melakukan tugas yang sama akan dipotong untuk mewakili biaya hidup yang sebenarnya. Akan ada lebih banyak lagi yang akan datang tentang topik ini di masa depan (De Leon, V., 2020).

Terlepas dari kenyataan bahwa pandemi coronavirus telah membawa dunia lebih dekat, itu hanya akan tumbuh lebih sebagai konsekuensi dari tenaga kerja global yang tersebar lebih luas. Diharapkan bahwa pengusaha akan menempatkan penekanan yang tinggi pada pengembangan dan kesejahteraan karyawan mereka. Fakta bahwa organisasi akan terus berusaha untuk efisiensi tidak berarti bahwa itu akan cukup di masa depan. Epidemi telah menunjukkan bahwa kebutuhan setiap orang harus dipertimbangkan dalam perspektif kebutuhan populasi yang lebih besar secara keseluruhan. Dengan cara ini, ada kemungkinan bahwa peluang tambahan dapat muncul di masa depan, dengan tujuan memberikan kebebasan, tanggung jawab, dan kepercayaan yang lebih besar kepada semua orang yang terlibat. Tahun 2021 adalah tahun kabisat. Memang, menurut McKinsey (2017), virus influenza 19 (COVID-19) mempercepat tiga tren signifikan terkait pekerjaan yang kemungkinan besar akan bergeser setelah pandemi: Spesifikasi diuraikan di bagian berikutnya: Pekerjaan jarak jauh dan rapat virtual diproyeksikan untuk melanjutkan setelah pandemi, tetapi pada frekuensi yang lebih rendah daripada selama puncak wabah. Pekerjaan di bidang pengiriman, transportasi, dan pergudangan diperkirakan akan meningkat, dan otomatisasi, kecerdasan buatan (AI), dan digitalisasi akan diterapkan lebih cepat dari yang diantisipasi sebelumnya. Ketika McKinsey melakukan analisis dampak COVID-19 terhadap tenaga

kerja, mereka menemukan bahwa jumlah orang yang bekerja dari rumah telah meningkat secara dramatis, sebuah tren yang diperkirakan akan terus berlanjut di lingkungan pascapandemi. Itu adalah tujuan kami untuk memeriksa 2.000 tugas dari lebih dari 800 profesi berbeda yang tersebar di delapan negara yang berbeda: Amerika Serikat, Inggris, dan Australia.

Beberapa organisasi telah mengumumkan rencana untuk pindah ke lokasi kantor yang lebih fleksibel dan lebih kecil dalam waktu dekat. Ini melibatkan penurunan jumlah situs departemen, melembagakan "hot-desking," dan transisi dari lingkungan kerja individu ke yang kolaboratif, di antara inisiatif lainnya. Akibatnya, ruang kantor akan berkurang, dan setiap hari, lebih sedikit karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas mereka. Survei pada Agustus 2020 oleh McKinsey (2021) menemukan bahwa sampel dari 278 eksekutif memperkirakan bahwa ruang kantor akan berkurang 30 persen. Sebagai hasil dari pengurangan tagihan variabel dan utilitas mereka, beberapa perusahaan telah menyadari bahwa mereka telah menghemat uang. Pada Juli 2020, sebuah studi di seluruh dunia tentang adopsi kecerdasan buatan dilakukan dengan partisipasi lebih banyak negara (McKinsey, 2020b). Menurut jajak pendapat, sekitar satu dari setiap empat perusahaan memiliki penjualan tahunan kurang dari \$1 miliar, dengan sisa perusahaan dibagi antara perusahaan dengan penjualan \$1 miliar sampai \$10 juta dan perusahaan dengan penjualan tahunan lebih dari \$10 juta. Menurut temuan sebuah penelitian, dua pertiga dari mereka yang menjawab pertanyaan tersebut sudah mulai berinvestasi dalam otomatisasi dan kecerdasan buatan (McKinsey, 2021, McKinsey, 2020b).

Sementara digitalisasi telah berkembang, teknologi otomasi seperti robot, tugas telah berkembang lebih lambat. Presiden Federal Reserve Bank of Richmond, Tom Barkin, membahas masa depan pekerjaan dan angkatan kerja, serta model hibrida, yang memadukan pekerjaan jarak jauh dan kantor, dalam wawancara ini (2021) Perusahaan dapat mengambil manfaat dari rekomendasi ini. Langkah pertama adalah bagi organisasi untuk secara jelas menetapkan proposisi nilai dari pekerjaan langsung, menyampaikan secara efektif proposisi nilai itu kepada karyawan mereka, harus seimbang, yang berarti membangun lingkungan kerja yang menyenangkan di mana individu dapat mengembangkan bakat mereka dan memajukan karir mereka. sangat penting. Ini adalah metode memotivasi orang dengan menanamkan rasa memiliki, kreativitas, dan pengembangan di dalamnya, dan kemudian menerjemahkannya ke dalam tujuan dan sasaran strategis perusahaan. Sebagai permulaan, Barkin (2021) menekankan perlunya menetapkan kriteria yang jelas sehingga pekerja memahami dengan tepat berapa banyak waktu yang harus mereka habiskan untuk bekerja sendiri dan apa kewajiban mereka sebelum memulai pekerjaan mereka. Induksi dan integrasi karyawan baru harus dipikirkan kembali karena memiliki lebih sedikit rekan kerja di lokasi membuat lebih sulit untuk mengintegrasikan pekerja baru ke dalam budaya dan cara berbisnis perusahaan. Perlu juga menerapkan metode manajemen yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerja jarak jauh. Barkin (2021) menambahkan satu argumen terakhir, yaitu bahwa tidak semua proyek dapat diselesaikan dengan cara yang sama seperti yang lain. Tergantung pada posisinya, beberapa manajer mungkin diminta untuk berada di lokasi,

sementara yang lain mungkin diizinkan bekerja dari lokasi yang jauh (Wunderlich, M. F., & Løkke, A. K., 2020). Pengusaha perlu mengeluarkan lebih banyak uang untuk perangkat lunak dan peralatan, serta untuk pelatihan, jika mereka ingin menjamin bahwa staf mereka dapat memanfaatkan sepenuhnya kerja jarak jauh. Karena tingginya biaya koneksi dan pelatihan, jaringan orang (Barkin, 2021). Untuk bisnis, ini memerlukan reorganisasi tenaga kerja mereka dan menilai individu dan pekerjaan mana yang paling cocok untuk bekerja jarak jauh. Akan lebih sulit untuk mengelola tempat kerja baru karena akan terdiri dari sekelompok orang yang akan bekerja baik secara online maupun secara langsung (McKinsey, 2020).

Kemungkinan Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Pasca COVID

Pelajaran yang dipetik selama Covid-19 harus digunakan dalam ketahanan fase pascapandemi dalam menghadapi krisis di masa depan. Untuk pulih dari pandemi, perlu untuk menganalisis, memperbarui, dan meningkatkan strategi manajemen sumber daya manusia yang ada dan rencana kelangsungan bisnis, prosedur manajemen sumber daya manusia yang sukses dalam konteks pascapandemi perlu perubahan dalam praktik kerja dan perilaku tidak hanya manajer organisasi dan pekerja, tetapi juga semua pemangku kepentingan dalam sistem. Selain itu, transisi ini membutuhkan pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan konsep multi-disiplin baru seperti pemikiran "berbasis risiko" dan "berbasis krisis", serta pengembangan struktur organisasi baru. Peningkatan budaya perusahaan, kompetensi karyawan, dan integritas pribadi semuanya penting agar semua

transformasi ini berhasil (Calderon Hernandez, G., Osorio-Londoño, A. A., & Serna-Gómez, H. M., 2021).

Akibatnya, manajemen perubahan pascapandemi yang efektif dan efisien membutuhkan waktu dan upaya untuk menstabilkan dan berintegrasi ke dalam sistem; itu juga tidak sederhana. Ketika berhadapan dengan krisis dan akibat dari krisis, sangat penting untuk menggunakan pendekatan yang logis dan berorientasi pada proses yang menggabungkan penilaian, perbaikan, dan inovasi yang berkelanjutan. Agar berhasil mengelola krisis dan akibat krisis (Luburi, 2021b). Karena epidemi, kehidupan orang-orang berubah secara permanen baik dari segi kesejahteraan ekonomi mereka maupun dari segi kesehatan mental mereka. Akibatnya, manajemen sumber daya manusia saat ini lebih penting daripada sebelumnya. Pertemuan yang lebih sering antara karyawan yang menyeimbangkan kebutuhan organisasi, individu, dan keluarga adalah variabel manajemen lunak yang penting. Teknologi baru harus dilihat sebagai peluang, bukan ancaman, untuk pelestarian pekerjaan yang ada. Program pelatihan pascapandemi bagi para manajer akan membantu mereka mengembangkan keterampilan dan kemampuan mereka sehingga mereka dapat memimpin organisasi dengan lebih baik ke depan.

PENUTUP

Kesimpulan

Terlepas dari kenyataan bahwa kita berada di tengah-tengah revolusi digital, dampak tempat kerja telah meluas secara signifikan pecahnya pandemi COVID-19 Perusahaan dan individu sama-sama terpengaruh oleh maraknya bekerja dari rumah. Para eksekutif perusahaan telah berusaha untuk menemukan cara-cara baru untuk memastikan kelangsungan hidup

organisasi mereka sambil juga melindungi kehidupan anggota tenaga kerja mereka. Kita tidak punya cara untuk mengetahui apa yang akan terjadi ketika pandemi telah berakhir. Campuran bekerja dari rumah dan di kantor mungkin merupakan gelombang masa depan di dunia kerja. Namun, tidak semua pekerjaan dapat dilakukan dari jarak jauh, dan pekerjaan tersebut membutuhkan investasi besar dalam teknologi, infrastruktur, dan pelatihan personel agar berhasil. Terlepas dari kenyataan bahwa kerja jarak jauh memiliki kelebihan, hal itu dapat membahayakan keselamatan pekerja karena tidak adanya komunikasi tatap muka. Akan ada beberapa kendala bagi manajer sumber daya manusia dalam menghadapi pergeseran ini dan mengembangkan paradigma kerja ideal yang menguntungkan karyawan dan organisasi mereka pada saat yang bersamaan.

Saran

Meskipun sulit untuk meramalkan masa depan, epidemi COVID-19 memiliki efek yang tidak dapat diubah, dan kemungkinan akan terus berdampak pada, praktik dan budaya kerja organisasi di masa depan. Sangat penting untuk memahami kapan harus memulai, sumber daya apa yang digunakan, dan proses serta prosedur apa yang digunakan untuk memastikan bahwa perubahan berhasil. Ini akan memastikan semuanya berjalan lancar. Pemulihan pascapandemi mencakup lebih dari sekadar pemulihan ekonomi; itu juga mencakup rehabilitasi fisik dan emosional orang-orang yang tinggal di daerah yang terkena dampak.

DAFTAR PUSTAKA

Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative human resource

management strategies during the COVID-19 pandemic: A systematic narrative review approach. *Heliyon*, 7(6), e07233..

Calderon Hernandez, G., Osorio-Londoño, A. A., & Serna-Gómez, H. M. (2021). Human Resource Management in COVID-19 Pandemic Times. *Available at SSRN 3867826*..

De Leon, V. (2020). *Human resource management during the Covid-19 pandemic* (Doctoral dissertation, California State University, Northridge).

Dirani, K. M., Abadi, M., Alizadeh, A., Barhate, B., Garza, R. C., Gunasekara, N., ... & Majzun, Z. (2020). Leadership competencies and the essential role of human resource development in times of crisis: a response to Covid-19 pandemic. *Human Resource Development International*, 23(4), 380-394.

Lagarde, C. "A Live Conversation with Christine Lagarde, President of the European Central Bank - The Aspen Institute." *The Aspen Institute*, [www.aspeninstitute.org, https://www.aspeninstitute.org/events/a-liveconversation-with-christine-lagarde-president-of-the-european-central-bank](https://www.aspeninstitute.org/events/a-liveconversation-with-christine-lagarde-president-of-the-european-central-bank).

Luxembourg, Deloitte. "The Future of HR in the Face of COVID-19 | Deloitte Luxembourg | Covid-19." *Deloitte Luxembourg*, [www2.deloitte.com](https://www2.deloitte.com/lu/en/pages/human-capital/articles/the-future-ofhr-in-the-face-of-covid-19.html), 25 June 2020, <https://www2.deloitte.com/lu/en/pages/human-capital/articles/the-future-ofhr-in-the-face-of-covid-19.html>.

SIGMA. "Human Resource Management in the Context of Coronavirus (COVID-19)." [Http://Www.Sigmaweb.Org/Publi](http://www.Sigmaweb.Org/Publi)

- cations/SIGMA-
HRMCoronavirus-Inventory-
Ideas-09072020.Pdf, 0 0 2020,
<http://www.sigmaweb.org>.
- T, Barkin. “The Future ‘Hybrid’
Office.” *The Future “Hybrid”
Office*, www.richmondfed.org, 1
Feb. 2021,
[www.richmondfed.org/press_road/speeches/thomas_i_barkin/2021/barkin_20210201](http://www.richmondfed.org/press_room/speeches/thomas_i_barkin/2021/barkin_20210201).
- World Economic Outlook, IMF.
“International Monetary Fund.”
International Monetary Fund,
www.imf.org,
<https://www.imf.org/en/Publications/WEO/Issues/2021/03/23/world-economicoutlook>.
- Wunderlich, M. F., & Løkke, A. K.
(2020). Human Resource
Management Practices in Times
of the COVID-19
Pandemic. *Denmark: AARHUS
University*.
- Zhong, Y., Li, Y., Ding, J., & Liao, Y.
(2021). Risk management:
Exploring emerging Human
Resource issues during the
COVID-19 pandemic. *Journal of
Risk and Financial
Management*, 14(5), 228.