

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir yang ditandai dengan perkembangan teknologi dan arus informasi yang begitu cepat. Globalisasi membawa banyak sekali dampak juga perubahan terhadap aspek kehidupan manusia yang dapat mempermudah interaksi masyarakat dunia. Memasuki era globalisasi membuat segala sesuatu ke arah digital, otomatis ataupun robotic yang secara umum disebut sebagai revolusi industri. Di era revolusi industri 4.0 ini globalisasi akan meningkat lebih pesat karena dengan adanya teknologi yang memudahkan mobilisasi informasi menjadi lebih cepat dan mudah seperti data dari suatu Negara akan mudah tersebar ke seluruh pelosok. Globalisasi selain memberikan hal positif yang sangat banyak juga dapat menimbulkan sebuah masalah baru di berbagai sektor, sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu yang sangat terdampak era globalisasi ini.

Era Revolusi industri 4.0 memunculkan banyak tantangan transformasi di bidang ketenagakerjaan sehingga semua pihak harus mengantisipasinya. Pekerja sebagai sumber daya manusia di era pasar bebas dan revolusi industri 4.0 ini harus mampu menghadapi dan menyesuaikan berbagai tantangan transformasi ketenagakerjaan. Posisi tawar tenaga kerja Indonesia baik yang di dalam negeri ataupun di luar negeri harus terus ditingkatkan dan diperkuat dengan melakukan peningkatan akses kompetensi yang massif dan memperketat peraturan tenaga kerja. Jaminan sosial merupakan bentuk atribut apresiasi yang diberikan negara sebagai bentuk untuk melindungi pekerja sebagai sumber daya manusia yang dinilai sebagai aset dan pendapatan warga negaranya dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 (Lihat pada Tribunnews, pendapat Khairul Anwar, Sekretaris Jenderal Kementrian Ketenagakerjaan Indonesia dalam “Pemerintah Ajak Industri Antisipasi Tantangan Ketenagakerjaan Revolusi Industri 4.0 ”, diakses 27 Oktober 2020).

Indonesia merupakan sebuah negara yang sedang berkembang, sebagai negara berkembang tentunya Indonesia memiliki mimpi untuk menjadi sebuah negara maju. Demi menunjang kemajuan suatu negara perlu adanya perbaikan perekonomian dengan melakukan pembenahan program pembangunan di berbagai bidang dan sektor, demi meningkatnya kemakmuran dan kesejahteraan masyarakat. Oleh sebab itu, keberhasilan suatu pembangunan negara bisa dinikmati oleh berbagai lapisan masyarakat, bukan hanya golongan tertentu saja yang bisa menikmatinya. Berhasilnya pembangunan tergantung partisipasi seluruh lapisan masyarakat. Selain itu, Indonesia untuk menjadi negara maju harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman dan meningkatkan serta memperbaiki sumber daya manusia, hal ini dikarenakan SDM merupakan kunci sukses dari kemajuan perekonomian suatu negara. Di tambah lagi, Indonesia telah masuk ke dalam pasar bebas Masyarakat Ekonomi ASEAN. Hal ini menjadi sebuah tantangan baru bagi semua tenaga kerja Indonesia untuk meningkatkan posisi tawar mereka agar tidak dikuasai asing sehingga Indonesia harus mampu menjawab dan mengantisipasi segala tantangan yang timbul di era industri 4.0 ini.

Pemerintah Indonesia memiliki tugas dalam menentukan nasib para tenaga kerja di Indonesia dan melindungi warga negaranya. Terkhusus di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 ini, tenaga kerja Indonesia harus melakukan upaya supaya menjadi kompetitor yang unggul dan memiliki posisi tawar yang kuat di dunia ketenagakerjaan, sehingga tidak kalah dengan tenaga kerja asing yang memang notabene-nya memiliki kompetensi yang baik. Sementara dampak dari revolusi industri 4.0 dapat dirasakan langsung karena otomatisasi yang bersifat digital secara intens merubah persyaratan pekerjaan yang menimbulkan SDM banyak yang akan tersisihkan jika tidak menguasai literasi digital dengan cepat.

Sumber daya manusia merupakan pegawai yang bekerja dengan memberikan keseluruhan tenaga, kreativitas, kecerdasan dan pemikiran yang luas untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang berperan penting memberikan banyak kontribusi bagi organisasi yang sebaiknya digunakan secara efektif dan adil (Sutrisno, 2011).

Fokus sebuah manajemen keorganisasian terpusat pada unsur sumber daya manusia, adapun tugas dari Manajemen Sumber Daya Manusia itu sendiri yaitu mengelola dengan baik unsur manusia guna didapatkan tenaga kerja yang bekerja maksimal dalam pekerjaannya (dalam Jurnal Syukur dan Ramly, 2017). Sehingga Manajemen SDM di sebuah perusahaan harus terus dikembangkan seperti perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk yang merupakan industri manufaktur yang memiliki peranan penting dalam sektor industri. Di era persaingan industri 4.0 hal mendasar yang perlu dilakukan oleh organisasi untuk menghadapi persaingan yang semakin kompetitif adalah dengan melakukan perubahan di sektor SDM begitupun dengan PT. Pan Brothers, Tbk harus bergerak mengembangkan SDM.

Pada akhir Desember 2019 dunia dikejutkan dengan adanya *Corona Virus Disease* (COVID-19) yang merupakan jenis penyakit menular yang menginfeksi saluran pernapasan manusia (WHO, 2020). COVID-19 ini telah menyebar ke berbagai negara dan telah menjadi permasalahan dunia. Pada tanggal 2 Maret 2020, Bapak Presiden Indonesia Joko Widodo mengumumkan bahwa Indonesia telah tertular virus COVID-19. Penambahan warga yang terinfeksi setiap hari bertambah dapat dilihat berdasarkan data gambar 1 dibawah ini:



Sumber: Akses Google: jumlah kasus virus corona di indonesia pertanggal 28 september 2020

Gambar 1. Jumlah Kasus Masyarakat Indonesia yang Terinfeksi COVID-19

Berdasarkan gambar diatas data pada Senin, 28 September 2020 dilaporkan jumlah kasus Indonesia sebanyak 275.000 orang yang terinfeksi virus COVID-19, dengan jumlah 203.000 orang dinyatakan sembuh dan 10.386 orang dinyatakan meninggal dunia (akses google: senin, 28 september 2020 jam 10:45).

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

**STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Jurnal Kependudukan Indonesia | Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, Juli 2020 | 43-48 mencatat bahwa COVID-19 sangat berdampak pada semua sektor dan jenis pekerjaan di Indonesia memiliki tingkat keparahan berbeda. Seperti sektor layanan kesehatan, e-commerce, perdagangan dan pengolahan makanan dan TIK menjadi sektor yang banyak dibutuhkan dibandingkan dengan sektor pariwisata, konstruksi, transportasi yang dinilai berpotensi kalah pada masa pandemi ini. Dampak COVID-19 lainnya seperti adanya PHK di berbagai sektor, yaitu sektor perdagangan, rumah makan dan jasa akomodasi (28,9%), sektor konstruksi (29,3%), dan 26,1% pekerja tidak mendapatkan pesangon akibat terkena PHK (Dcode, 2020). Oleh sebab itu, perusahaan tidak bisa menjadikan situasi ini menjadi pembenaran dalam membuat kebijakan secara normatif untuk melanggar hak asasi pekerja. Berikut data beberapa sektor industri yang melakukan PHK dilihat berdasarkan gambar 2 berikut ini:

Kategori	PHK (%)			Perubahan pendapatan (%)				n
	Total	Tanpa Pesangon	Dengan Pesangon	Menurun <50%	Menurun ≥ 50%	Tetap/meningkat	Tidak ada pendapatan	
Sektor Pekerjaan								
Industri Pengolahan	22,2	18	4,3	46,9	8,5	31,2	13,4	10.523
Jasa Kemasyarakatan	7,9	7	0,8	31,4	8,8	51	8,8	35.804
Konstruksi/Bangunan	29,3	29,3	0	37,4	10,1	27	25,5	3.541
Lembaga Keuangan, Real Estate, Usaha Persewaan & Jasa Perusahaan	11,7	9,8	1,9	29,7	3,1	56,4	10,8	18.242
Listrik, Gas, dan Air Minum	28,6	24,1	4,5	14,3	0	57,1	28,6	1.841
Perdagangan, Rumah Makan dan Jasa Akomodasi	28,9	26,1	2,8	27	18,6	22,1	32,4	14.156
Pertambangan dan Penggalian	11,2	11,2	0	35,4	0	50,7	13,9	2.657
Pertanian, Perkebunan, Kehutanan, Perburuan & Perikanan	4,1	4,1	0	19	5	71,9	4,1	5.515
Transportasi, Pergudangan, dan Komunikasi	2,9	26,4	23,4	25,6	9,3	39,6	25,5	8.465
Lokasi Kerja								
Sumatera	21,1	17,6	3,4	23,8	9,2	48,6	18,3	13.920
Bali dan Nusa Tenggara	39,9	35,3	4,6	17,5	16,7	23,6	42,2	4.815
Banten	24,8	19,2	5,6	39,2	10,1	27,5	23,2	4.294
DI Yogyakarta	7,6	7,6	0	18,3	1,5	72,6	7,6	4.093
DKI Jakarta	11,8	10,2	1,6	30,8	6,8	48,9	13,5	38.673
Jawa Barat	15,3	14,2	1	41,8	11	36,9	10,3	15.994
Jawa Tengah	8,5	8,5	0	32,6	12,4	47,4	7,7	6.594
Jawa Timur	10,4	10,4	0	28,7	8,6	48,5	14,2	6.084
Kalimantan	12,6	12,6	0	29,1	7,6	49,9	13,5	3.805
Lainnya	32,3	27,7	4,6	38,9	3,4	32	25,7	2.472

Sumber: Jurnal Kependudukan Indonesia | Edisi Khusus Demografi dan COVID-19, Juli 2020

Gambar 2. Perubahan Pendapatan Buruh/Pegawai/Karyawan dan PHK Menurut Lokasi Pekerjaan dan Sektor Pekerjaan

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Berdasarkan gambar diatas wilayah Bali-Nusa Tenggara merupakan wilayah dengan jumlah kasus tertinggi PHK sebesar 39,9% dan Banten 24,8%. Penurunan pendapatan sebesar 50% juga di alami wilayah Bali karena salah satu perekonomian Bali bergerak di sektor pariwisata dimana banyak tempat rekreasi tutup dan tidak beroperasi, pertanian, kontruksi bangunan yang terhenti dan pengolahan industri (BPS Provinsi Bali, 2019). Umumnya tenaga kerja yang terkena PHK merupakan pegawai yang status pekerjaannya sebatas karyawan kontrak sehingga karyawannya berhenti bekerja tanpa mendapatkan pesangon.

Pandemi COVID-19 ini membuat banyak perusahaan harus mengubah strategi bisnisnya demi mempertahankan kelangsungan usahanya_maka para pemimpin perusahaan mulai mengatur strategi manajemen baru atau tetap mempertahankan strategi yang sudah ada dengan tetap memaksimalkan SDM agar dapat bertahan di tengah situasi pandemi yang belum diketahui kapan berakhir. *Human Resource* mengambil peran tambahan untuk berpikir pengefektifan SDM agar tetap produktif dan mampu bersaing demi kemajuan perusahaan dan menjaga eksistensi perusahaan. Salah satu kebijakan yang diambil perusahaan-perusahaan adalah meliburkan aktivitas para karyawannya untuk bekerja di kantor atau memberikan peluang para karyawan untuk tetap bisa bekerja dari rumah. Aktivitas bekerja dari rumah (*work from home*) telah banyak dilakukan perusahaan untuk tetap produktif dan dapat dilihat dari gambar 1.3 dibawah ini:



Sumber: Survei LIPI, kemenaker, dan Lembaga Demografi UI. 2020

Gambar 3. Tenaga Kerja yang Melakukan Aktivitas *Work From Home* (WFH)

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

**STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Selain berdampak pada krisis kesehatan, COVID-19 juga menimbulkan krisis ekonomi dan menyebabkan banyak negara mengalami resesi. Resesi dapat diartikan sebagai kemerosotan atau penurunan Produk Domestik Bruto (PDB) selama dua kuartal atau lebih berturut-turut dalam satu tahun. Resesi mengakibatkan penurunan seluruh aktivitas ekonomi yang mengancam pertumbuhan ekonomi. Beberapa dampak resesi antara lain pengangguran yang semakin tinggi, daya beli masyarakat semakin menurun, dan terjadinya pemotongan gaji pada karyawan.

Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (Bappenas) memprediksi Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) pada tahun 2020 mencapai 8,1% hingga 9,2% dan angka pengangguran diperkirakan naik sebesar 4 hingga 5,5 juta orang. Lebih lanjut, pada 2021 tingkat pengangguran terbuka diperkirakan mencapai kisaran sebesar 7,7% hingga 9,1%. Jumlah pengangguran juga diperkirakan naik sekitar 10,7 sampai 12,7 juta orang. Perkiraan kenaikan jumlah pengangguran tersebut merupakan dampak ekonomi yang merupakan akibat dari pandemi COVID-19. Meningkatnya jumlah pengangguran tersebut turut dipengaruhi oleh kebijakan perusahaan-perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) terhadap karyawannya selama masa pandemi COVID-19 (Kutipan: <https://tirto.id/fK3e>).

Vice CEO PT Pan Brothers Tbk, Anne Patricia Sutanto, menjelaskan bahwa mereka sebaliknya membuka lapangan kerja baru sebagai respons dari pivot bisnis perusahaan dalam menghadapi COVID-19. Dia mengatakan bahwa PT. Pan Brothers Tbk. belajar dan beradaptasi dari situasi yang ada dengan membuka divisi baru untuk pembuatan APD dan masker. Hal ini dianggap mendongkrak pertumbuhan perusahaan dan membantu pemerintah dengan tidak menghilangkan lapangan pekerjaan melalui PHK. Lebih lanjut, Anne menuturkan pentingnya mengembangkan karyawan untuk bisa memiliki multi *skill* dan memiliki kemampuan beradaptasi yang baik dan cepat daripada melakukan PHK. Mereka melakukan kemitraan dengan TopKarir dalam rangka mencari dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan proses bisnis yang diperlukan perusahaan (Kutipan: suara.com).

Adanya pandemi COVID-19 ini perusahaan PT Pan Brothers, Tbk menyiapkan produksi baru untuk memasok kebutuhan alat pelengkap diri dan membutuhkan SDM yang terampil. Eksistensi perusahaan PT Pan Brothers, Tbk adanya pandemi tetap unggul dimana penjualan Ekspor perusahaan tersebar ke negara dan dapat dilihat pada tabel 1.1 penjualan produk ekspor dibawah ini:

Tabel 1. Data Penjualan dan Laba Usaha PT Pan Brothers, Tbk

Keterangan	2017	2018	2019
Penjualan	549.4	611.4	665.0
Laba Usaha	28.0	36.5	46.5

Sumber: Annual Report Tahunan 2019 PT Pan Brothers, Tbk

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa PT. Pan Brothers, Tbk dari segi penjualan sehingga laba usaha perusahaan juga mengalami kenaikan. Tahun 2019 penjualan naik sebesar 8.8 % menjadi USD 665.0 juta dibanding penjualan tahun 2018 sebesar USD 611.4 juta dan penjualan tahun 2017 sebesar USD 549.4 juta. Tahun 2019 laba usaha naik sebesar 27.4 % menjadi sebesar USD 46.5 juta, Laba usaha tahun 2018 sebesar USD 36.5 juta, Laba Usaha tahun 2017 USD 28.0 juta. Perusahaan mulai memproduksi APD, pembuatan hazmat dan masker. Tujuan awal hanya untuk dipakai sendiri namun dikarenakan produk tersebut menjadi *stock* terbatas dan sulit didapatkan di pasar sehingga perusahaan berinisiasi untuk mendonasikan ke pihak yang membutuhkan.

PT Pan Brother, Tbk merupakan salah satu perusahaan yang sangat rawan terdampak virus COVID-19 dikarenakan di tengah pandemi perusahaan mampu menyelesaikan produksi masker dan APD dan harus melakukan penambahan divisi atau *Core Business*, untuk itu dibutuhkan strategi manajemen yang disesuaikan dengan situasi saat ini guna mencapai tujuan yang maksimal. Salah satu strategi manajemen dalam proses mencari dan mengembangkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan adalah bermitra dengan TopKarir. Perusahaan harus fokus pada pengembangan talenta kerja efektif dan efisien sebagai strategi pertahanan di tengah pandemi sehingga talenta muda bekerja sesuai minat dan bakat, multi tasking, melek digital dan cepat beradaptasi (Kutipan: SWA-Trends, Vina Anggita-2020).

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

Adanya penambahan divisi baru guna memperlebar core bisnis perusahaan PT.Pan Brothers, Tbk ini pastinya membutuhkan rancangan strategi manajemen dalam hal menambahkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang diperlukan. Seperti yang dijelaskan oleh Anne Patricia Sutanto sebagai VICE CEO PT Pan Brothers, Tbk pada bulan Mei dan Juni perusahaan melakukan penambahan karyawan dimana perekrutan mencari *skill* baru berdasarkan performa karena pergeseran bisnis dari pakaian ke APD dan masker membutuhkan program ulang dengan pemanfaatan teknologi untuk menyesuaikan tenaga kerja dengan perusahaan dimana tenaga kerja juga dinilai perlu paham secara pola berpikir atau mindset. Anne juga menjelaskan bahwa Covid-19 tidak butuh orang hebat, tapi orang gigih (Kutipan: theconomics).

Pengembangan sumber daya manusia di perusahaan PT Pan Brother, Tbk juga dilakukan bagi karyawan yang sudah ada dengan mengklasifikasikan *skill* yang berbeda-beda untuk mencari tahu talenta yang dimiliki setiap karyawan sesuai kebutuhan perusahaan, untuk hal ini tentunya *human resource* perlu mengambil langkah strategis dalam memilih karyawan untuk dapat dilatih dan dikembangkan. Peneliti ingin mengkaji lebih dalam strategi seperti apa pengembangan sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi yang penting dalam organisasi dan dituntut untuk bisa mengikuti perkembangan zaman agar mampu menghadapi segala kemungkinan untuk setiap perubahan yang ada seperti pandemi COVID-19, terkhusus dalam penggunaan teknologi di era revolusi industri 4.0 yang semakin canggih agar SDM didapat berkualitas dan efektif yang memiliki keterampilan, kompeten, kemauan untuk belajar. Seperti yang dapat diuraikan pada penelitian terdahulu berikut ini:

Penelitian oleh Gugus Wijonarko, dkk (Wijonarko et al., 2020) dalam judul “*Perancangan Program Pelatihan Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas Karyawan Di Masa Pandemi Covid 19*” menyatakan bahwa pelatihan karyawan harus tetap berjalan meski pada masa pandemi dengan memberlakukan karyawan dapat bekerja dari rumah (wfh), serta perusahaan harus membangun portal *e-learning* yang terintegrasi juga melakukan sistem daring (*online*) sehingga karyawan terus produktivitas dan tetap terjaga kinerjanya.

Penelitian oleh Wafa Abdullah F. A (Abbas, 2019) dalam judul “*Strategi Pengembangan SDM Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif Di Era Digital*” menyatakan bahwa salah satu cara pengembangan SDM adalah melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan industri karena dapat membentuk SDM yang terampil dan profesional.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut dan ingin mengetahui strategi manajemen yang dikembangkan perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk untuk mempertahankan serta mengembangkan sumber daya manusia demi kelangsungan perusahaan dan mengetahui pengelolaan kebijakan manajemen sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 pada saat pandemi COVID-19 yang masih terjadi saat ini. Untuk itu, peneliti memberi judul “**Strategi Manajemen dalam Proses Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus: PT. Pan Brothers, Tbk)**”.

I.2 Fokus penelitian

Berdasarkan uraian konteks penelitian terdapat hal menarik untuk dikaji sehingga fokus penelitian yaitu bagaimana strategi manajemen dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada masa pandemi COVID-19 serta mengetahui bagaimana kebijakan manajemen pada proses pengembangan sumber daya manusia dalam memasuki era revolusi 4.0 dengan acuan pada perusahaan PT Pan Brothers, Tbk.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana strategi manajemen dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada masa pandemi COVID-19 di perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk?
2. Bagaimana pengelolaan kebijakan manajemen sumber daya manusia saat memasuki era revolusi industri 4.0 di perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk?

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]

I.4 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan judul penelitian serta bertolak pada rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui strategi manajemen dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada masa pandemi COVID-19 di perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk.
2. Untuk mengetahui pengelolaan kebijakan manajemen sumber daya manusia saat memasuki era revolusi industri 4.0 pada perusahaan PT. Pan Brothers, Tbk

I.5 Manfaat Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai aspek, antara lain:

a) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperluas pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia mengenai proses pengembangan yang harus diterapkan dalam sebuah organisasi atau perusahaan serta menjadi referensi untuk penelitian berikutnya terkait perbandingan pengembangan SDM di era reformasi 4.0 terlebih di situasi pandemi COVID-19.

b) Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan kontribusi ilmiah atau referensi baru untuk menambah pengetahuan dan wawasan akademisi dalam proses pengembangan SDM terhusus di situasi buruk seperti pandemi covid-19.

c) Manfaat Praktis

1. Bagi Perusahaan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi sebagai masukan bagi perusahaan dalam menentukan arah kebijakan pihak manajemen untuk mengembangkan SDM agar dapat meningkatkan produktivitas pada masa pandemi COVID-19.
2. Bagi Peneliti lain, penelitian ini diharapkan menambah literatur bagi pihak lain yang ingin mengadakan penelitian lebih lanjut dan mendalam tentang strategi manajemen dalam proses pengembangan sumber daya manusia pada masa pandemi COVID-19.

Yuni Tanti Seven Purba, 2021

**STRATEGI MANAJEMEN DALAM PROSES PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
PADA MASA PANDEMI COVID-19 (STUDI KASUS: PT. PAN BROTHERS, TBK)**

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Manajemen Program Magister

[www.upnvj.ac.id – www.library.upnvj.ac.id – www.repository.upnvj.ac.id]