



Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang

Yuliansyah M. Diah¹, Lina Dameria Siregar¹ and Nyimas Dewi Murnila Saputri¹

¹ Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Sumatera Selatan, Indonesia

*Email korespondensi: linadameria@gmail.com; Phone: +62 85267236265

Info Artikel: Diterima: 08 Desember 2020; Disetujui: 04 Mei 2021; Dipublikasi 10 Mei 2021

Abstract: Pasca ditetapkannya sebagai pandemi, Covid-19 telah membuat kita mau tidak mau untuk mengganti pola hidup dan pola bekerja dari kondisi normal sebelumnya. Hasil survei LIPI menunjukkan bahwa setelah adanya pandemi Covid-19, sebanyak 95% UMKM mengalami dampak sebagai akibat dari pandemi ini, dan ada sekitar 75% sektor UMKM yang mengalami penurunan pendapatan yang signifikan sebagai akibat pandemi. Penyuluhan strategi mengelola sumber daya manusia unggul dalam tatanan normal baru bagi pelaku UMKM di kota Palembang memiliki tujuan khusus yaitu diharapkan peserta kegiatan pengabdian pada masyarakat ini mampu beradaptasi dengan tantangan normal baru (*new normal*) sehingga dapat mempertahankan eksistensi bisnis UMKMnya dan meningkatkan produktivitas usahanya. Metode pelaksanaan dilakukan dengan menggunakan pembagian materi, ceramah, dan diskusi/tanya jawab dengan khalayak sasaran yang dipilih adalah pelaku UMKM di kota Palembang.

Keywords: UMKM; Dampak Pandemi; UMKM; SDM Unggul; Normal Baru; *New Normal*

Kutipan:

Diah, Y.M., Siregar, L.N., Saputri, N.D.M. (2021). Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang. *Sricommerce: Journal of Sriwijaya Community Services*, 2(1): 67-76. DOI: <https://doi.org/10.29259/jscss.v2i1.32>

1. PENDAHULUAN

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melalui Direktur Jenderal WHO Tedros Adhanom Ghebreyesus di Jenewa, Swiss, Rabu 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan wabah virus corona (COVID-19) sebagai pandemi (WHO International, 2020). Menurut WHO, pandemi adalah skala penyebaran penyakit yang terjadi secara global di seluruh dunia. Setelah ditetapkan oleh WHO International sebagai penyakit pandemi, Covid-19 telah mau tidak mau membuat dampak dan perubahan besar dalam kehidupan manusia. Pandemi Covid-19 ini terjadi begitu cepat dan begitu besar penyebarannya. Pandemi Covid-19 ini telah membuat kehidupan manusia berubah, baik dari sisi pola kehidupan maupun pola pekerjaan. Perubahan ini terjadi baik pada perubahan di tingkat individu, komunitas-komunitas kecil, komunitas besar, bahkan hingga ke level bangsa dan negara-negara di dunia.

Pemerintah Indonesia sendiri telah menetapkan berbagai kebijakan pencegahan diantaranya Pembatasan Sosial Berskala Besar yaitu pembatasan terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh penduduk di suatu wilayah atau daerah, dengan tujuan untuk pencegahan terhadap penyebaran virus Covid-19. Adapun pembatasan sosial dalam skala besar ini mencakup: a. diliburkannya sekolah dan tempat bekerja maupun perkantoran. b. dibatasinya kegiatan hari besar keagamaan, dan/atau c. dibatasinya kegiatan-kegiatan yang berpusat pada tempat-tempat publik maupun fasilitas umum lainnya (PP Peraturan Pemerintah RI No.21 Tahun 2020 tentang

Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB)).

Sebelum adanya pandemi Covid-19, kita sebagai manusia dapat dengan bebas melakukan interaksi dengan manusia lainnya tanpa adanya pembatasan-pembatasan, kita dapat dengan bebas menyentuh barang-barang dan benda-benda apapun disekitar kita, kita juga dengan bebas dapat langsung mengobrol tatap muka dengan lawan bicara kita tanpa diharuskan atau diwajibkan memakai masker pelindung wajah, dan kita juga bebas untuk menghirup udara tanpa adanya rasa cemas atau ketakutan untuk tertular virus Covid-19. Akan tetapi seluruh sektor kehidupan manusia sekarang seakan dipaksa untuk berubah, sekarang kita diwajibkan untuk menerapkan *physical distancing* dengan manusia-manusia lainnya. Pola hidup dan pola bekerja pun berubah karena setelah adanya pandemi ini, kita dihadapkan pada situasi kehidupan baru dan bersiap untuk melaksanakan kehidupan *new normal* yang harus mematuhi protokol kesehatan.

SDM yang ada di organisasi maupun di berbagai sektor bisnis, dituntut untuk mampu menguasai perkembangan teknologi dan disrupsi digital yang begitu cepat, disiplin serta mematuhi penerapan protokol kesehatan yang ketat, serta responsif dan tanggap terhadap kehidupan tatanan normal baru. SDM dalam suatu organisasi pada hakikatnya adalah suatu sumber daya yang vital terhadap kelangsungan organisasi tersebut. SDM adalah penentu jalannya organisasi, sekaligus sebagai pihak pengambil keputusan terkait keberlangsungan dan kesuksesan organisasi tersebut. Permasalahan utama UMKM adalah terbatasnya kemampuan dan kualitas sumber daya manusia yang ada dalam menyusun kebijakan dan strategi sehingga menyebabkan UMKM sulit berkembang (Inayati, 2018). SDM UMKM seringkali tidak mempunyai bekal pemahaman yang cukup tentang *knowledge management* dalam mengelola dan menjalankan bisnisnya (Bismala, 2016).

LIPI Indonesia telah melakukan survei secara *online* kepada 600 lebih pelaku sektor UMKM pada bulan Mei 2020. Survei ini melibatkan sebanyak 55% pelaku usaha mikro, 33% pelaku usaha ultra mikro, 8,1% pelaku usaha kecil, dan juga 3,9% pelaku usaha menengah. Hasil survei oleh LIPI Indonesia tersebut menunjukkan bahwa ada sebanyak 95% UMKM yang mengaku mengalami berkurangnya pendapatan bisnis mereka setelah adanya pandemi Covid-19. Diketahui juga ada sebanyak 75% UMKM yang mengalami penurunan penjualan dalam jumlah besar (Survei Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia, 2020).

Dampak pandemi Covid-19 itu sendiri yang paling terasa bagi Indonesia adalah ekonomi. Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) menjadi yang paling terpuruk usahanya sebagai akibat dari pandemi Covid-19 ini. Sektor UMKM yang sebelum adanya pandemi menjadi salah satu penopang terkuat perekonomian Indonesia, kini harus menjadi salah satu sektor yang sangat terkena dampaknya. Semakin banyak perusahaan saat ini tak mampu lagi untuk membayar gaji pegawainya dan mau tidak mau sekarang harus merumahkan pegawainya tersebut. Penguatan sumber daya manusia menuju manusia unggul memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas. Permasalahannya, seiring dengan tantangan di era normal baru yang seharusnya diimbangi dengan berkembangnya kualitas SDM, pada riilnya masih banyak yang belum mampu beradaptasi dengan tantangan di era normal baru sehingga banyak sektor usaha yang kalah saing karena sumber daya manusianya masih belum cukup adaptif dan kompeten. Pemerintah hendaknya memberikan perhatian intensif atas perkembangan dan pertumbuhan bisnis UMKM (Chaerani, 2020). UMKM yang memiliki kinerja yang baik harus didukung dengan kualitas sumber daya manusia berkualitas baik dalam hal kompetensi pengetahuan, keterampilan, dan karakter kepribadian (Suindari & Juniariani, 2018).

2. STUDI PUSTAKA

2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) adalah modal penting yang dimiliki oleh suatu organisasi karena memiliki kompetensi intelektual (Atmaja & Ratnawati, 2018). Kualitas dan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) sangat berperan dalam kemajuan suatu organisasi (Widjaja, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bagaimana memanfaatkan individu-individu yang ada di organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan organisasi tersebut (Mondy, 2008).

Manajemen SDM yang baik akan mempengaruhi bagaimanakah keberhasilan tiap-tiap perusahaan atau organisasi. Adapun tujuan dari manajemen SDM adalah untuk mencapai kontribusi maksimal dari masing-masing orang yang ada di dalam organisasi dan untuk mengelola orang-orang tersebut dengan suatu cara tertentu. SDM yang ada harus mampu dikembangkan potensinya semaksimal mungkin agar dapat berkontribusi kepada pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien (Werther dan Davis, 1996).

Istilah Manajemen SDM itu sendiri pada hakikatnya terdiri atas kata “manajemen” dan kata “sumber daya manusia”. Manajemen yang berarti bahwa suatu seni dan suatu proses memanfaatkan sumber daya yang ada secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu yang juga suatu seni bagaimana mengalokasikan berbagai tenaga kerja yang dimiliki agar memaksimalkan potensinya guna membantu perusahaan atau organisasi untuk mewujudkan tujuan dan cita-citanya (Istiantara, 2019).

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia itu sendiri adalah memainkan satu fungsi penting dalam organisasi, disamping fungsi-fungsi lainnya seperti produksi, keuangan, maupun pemasaran. Dewasa ini, berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa fungsi SDM memainkan hal yang sangat penting dalam organisasi, bahkan sebagai sumber keunggulan bersaing yang dimiliki organisasi tersebut. Dampak dari perubahan lingkungan dan perubahan model bisnis saat ini pun telah memberikan dampak yang besar bagi perusahaan dan organisasi. SDM kini mengalami perubahan signifikan yang tidak lagi hanya bersifat parsial tetapi sekarang mengarah ke sektor strategis dan terintegrasi (Ellitan, 2002).

MSDM menggunakan sistem dan praktik yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja dari perusahaan, hal ini dikarenakan praktik dari manajemen sumber daya manusia merupakan sumber meningkatnya efisiensi perusahaan (*Source of Efficiency*) dan juga sumber dari penciptaan nilai perusahaan tersebut (*Source of Value Creation*). Pelaksanaan praktik manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam suatu organisasi atau perusahaan, akan menjadi keunggulan kompetitif yang sifatnya sukar ditiru oleh para pesaing maupun dibeli secara bebas di pasar (Kasmawati, 2018).

Dewasa ini diketahui semakin banyak perusahaan yang memiliki kinerja buruk, sebagai akibat dari buruknya pengelolaan, atau manajemen sumber daya manusianya yang tidak efektif dan efisien (Townsend and Wilkinson, 2010; Okoye dan Ezejiofor, 2013). Banyak organisasi atau perusahaan yang sangat abai terhadap faktor pengembangan SDMnya. Okoye dan Ezejiofor (2013) mengatakan bahwa organisasi dan bisnis adalah hal yang sangat penuh dengan ketidakpastian, sehingga perlu ditingkatkan pemahaman tentang peningkatan kontribusi karyawan terhadap produktifitas organisasi dan juga peningkatan profit perusahaan tersebut. Hal ini tentu saja menjadi penyebab utama yang mengakibatkan kurang terampilnya tenaga kerja, tidak kompetitifnya organisasi tersebut, kinerja yang menurun, dan rendahnya tingkat produktifitas.

2.2. Pengertian Normal Baru (*New Normal*)

WHO International telah menetapkan Covid-19 sebagai penyakit pandemi. Situasi yang ada saat ini tentunya berdampak langsung baik bagi aspek politik, ekonomi, sosial dan budaya, serta aspek kesejahteraan masyarakat. Saat ini kita tentunya memerlukan strategi dan upaya nyata untuk mempercepat penanganan kehidupan dengan adaptasi kehidupan baru.

Istilah “*new normal*” merupakan suatu istilah atas adanya perubahan dalam sikap dan perilaku kita manusia dalam melaksanakan aktifitas maupun kegiatan sehari-hari baik dalam pola hidup maupun pola bekerja yang tidak lagi sama seperti sebelumnya. Tujuan dari “*new normal*” ini adalah agar kehidupan manusia dapat terus berlanjut tentunya dengan produktif dan aman dari ketakutan terhadap virus Covid-19. *New normal* ini diterapkan tidak hanya dalam bekerja, belajar tapi juga berkegiatan sehari-hari (Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19, 2020).

Atas dasar upaya pencegahan menyebarnya penularan Covid-19 di Indonesia, Pemerintah melalui Kepres No. 11 Tahun 2020 akhirnya menetapkan kondisi darurat akibat *Corona Virus Disease 2019* (COVID-19) di Indonesia sesuai dengan ketentuan Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus*

Disease 2019 (COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi.

2.3. Pengertian Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah

Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) telah mendominasi perekonomian Indonesia dengan kontribusi UMKM yang cukup besar terhadap perekonomian nasional (Pakpahan, 2020). UMKM adalah salah satu sektor yang menopang peningkatan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi nasional. Kemampuan UMKM untuk bertahan terhadap krisis ekonomi terbukti cukup tangguh (Kadeni & Srijani, 2020). Ketika Indonesia mengalami krisis, sektor UMKM mampu bertahan dimana mayoritas usaha berskala besar mengalami stagnan dan terpuruk (Hafni & Rozali, 2015).

UMKM adalah suatu jenis perusahaan kecil yang pemiliknya adalah sekaligus sebagai pengelola, usaha ini bisa dimiliki oleh orang-perorangan maupun sekelompok orang dengan memiliki nominal kekayaan dan sejumlah pendapatan tertentu (Naufalin, 2020). Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008, usaha Mikro adalah usaha produktif yang dimiliki oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang bersifat perorangan dengan kriteria kekayaan bersih maksimal 50 juta rupiah, tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki omset tahunan paling banyak 300 juta rupiah.

Usaha Kecil adalah usaha yang dilakukan oleh orang-perorangan maupun badan usaha dengan kekayaan bersih dari 50 juta – 500 juta rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki omset tahunan lebih dari 300 juta rupiah - 2,5 milyar rupiah.

Usaha Menengah adalah usaha orang-perorangan maupun suatu badan usaha memiliki kekayaan bersih lebih dari 500 juta rupiah - 10 milyar rupiah tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha; atau memiliki omset lebih dari 2,5 milyar rupiah – 50 milyar rupiah (UU RI No. 20 tahun 2008 tentang UMKM).

3. METODE

Metode yang digunakan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini adalah dengan cara penyampaian materi pelatihan, dan juga diskusi interaktif/tanya jawab. Adapun susunan materi kegiatan pengabdian ini adalah sebagai berikut:

1. Memberikan materi tentang perencanaan bisnis (planning).
2. Memberikan materi tentang pengelolaan SDM (mengelola stress, adaptasi, dan peningkatan produktivitas).
3. Memberikan materi tentang strategi kebiasaan kerja baru (new working habit).
4. Memberikan materi pemanfaatan media digital.

Adapun khalayak sasaran kegiatan pengabdian masyarakat yang dipilih adalah para pelaku UMKM di kota Palembang, yaitu pelaku UMKM yang ada di Kecamatan Ilir Barat II, Palembang. Adapun peserta kegiatan pengabdian masyarakat ini sebanyak 20 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Pelaksanaan Kegiatan

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang yang beralamat di Jl. Makrayu 32 Ilir Palembang. Peserta adalah para pelaku UMKM yang berada di Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat yang dilakukan berjudul Pelatihan Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang.

Acara kegiatan pada masyarakat ini dibuka dengan kata sambutan dari perwakilan Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Bapak Drs. H. Dian Eka, M.M. Kemudian dilanjutkan dengan kata sambutan dari Bapak Camat Ilir Barat II Palembang, Bapak Hambali, S.STP yang sekaligus secara resmi membuka acara pengabdian ini. Kegiatan ini diikuti oleh ± 20 orang pelaku UMKM di wilayah Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

Memasuki acara inti kegiatan pengabdian pada masyarakat ini, peserta diberikan pelatihan mengenai:

1. Memberikan materi tentang perencanaan bisnis (planning).
2. Memberikan materi tentang pengelolaan SDM (mengelola stress, adaptasi, dan peningkatan produktivitas).
3. Memberikan materi tentang strategi kebiasaan kerja baru (new working habit).
4. Memberikan materi pemanfaatan media digital.

Setelah memberikan pelatihan tentang “Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang”, acara dilanjutkan dengan sesi tanya jawab (diskusi) dengan para peserta. Dalam kegiatan ini peserta sangat antusias karena bisa bertanya langsung dan menyampaikan kendala-kendala serta permasalahan yang dihadapi UMKM di masa pandemi.

Dalam kegiatan Pelatihan Strategi Mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Unggul dalam Tatanan Normal Baru bagi Pelaku UMKM di Kota Palembang ini, peserta juga diberikan kesempatan untuk memberikan kritik, saran, dan evaluasi atas penyelenggaraan kegiatan pada masyarakat ini. Dari hasil kuesioner yang didapat, Sebagian besar masyarakat merasakan manfaat dan sangat antusias agar kegiatan serupa dapat dilaksanakan kembali di masayang akan datang.

Pada hari Jumat, 13 November 2020, rangkaian acara kegiatan pengabdian pada masyarakat di Kecamatan Ilir Barat II Palembang ditutup dengan Penandatanganan Kerjasama (MOA) antara Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dengan Camat Ilir Barat II Palembang. MOA ini merupakan kesepakatan untuk pendampingan dan pemberdayaan pelaku UMKM di wilayah Kecamatan Ilir Barat II.

4.2. Dokumentasi Kegiatan

Berikut ini adalah rangkuman dokumentasi kegiatan di Kantor Kecamatan Ilir Barat II Palembang, Jl. Makrayu, 32 Ilir, Palembang:



Gambar 1. Acara Dibuka oleh Sambutan dari Wakil Dekan III



Gambar 2. Acara Dibuka oleh Sambutan dari Camat Ilir Barat II



Gambar 3. Paparan oleh Tim Pelaksana



Gambar 4. Antusiasme Peserta dalam Mengikuti Pelatihan



Gambar 5. Tim Pelaksana



Gambar 6. Foto Bersama dengan Seluruh Peserta Pengabdian



Gambar 7. Foto Bersama dengan Camat Ilir Barat II Palembang

6. SIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil dari kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini adalah:

1. Sebagian besar pelaku UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang belum mempunyai pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia (SDM).
2. Pelaku UMKM di Kecamatan Ilir Barat II Palembang sangat antusias dengan materi dan kegiatan pelatihan.

UCAPAN TERIMA KASIH (ACKNOWLEDGMENTS)

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini didanai oleh DIPA dan Rincian Belanja Satuan Kerja Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Ucapan terima kasih atas terselenggaranya kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini disampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Sriwijaya atas bimbingannya dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian Kepada Masyarakat ini.
2. Koordinator UPPM Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas arahan dan bimbingannya dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini.
3. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya atas arahan dan bimbingannya dalam pelaksanaan kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini.
4. Bapak Camat Ilir Barat 2 atas bantuan izin dan pengarahannya.
5. Seluruh masyarakat pelaku UMKM di Kecamatan Ilir Barat II atas partisipasi dan kerjasama yang baik.
6. Seluruh Tim Pelaksana Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Sriwijaya tahun 2020.
7. Seluruh pihak yang telah membantu terlaksananya kegiatan ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Semoga terlaksananya Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini dapat bermanfaat bagi seluruh masyarakat pelaku UMKM Kecamatan Ilir Barat II Palembang.

REFERENSI

- Atmaja, H. E. & Ratnawati, S. (2018). Pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Riset Ekonomi Manajemen*. 2(1): 21-35.
- Bismala, Lala. (2016). Model Manajemen Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) untuk Meningkatkan Efektivitas Usaha Kecil Menengah. *Jurnal Entrepreneur dan Entrepreneurship*. 5(1): 19-26.
- Chaerani. (2020). Pemetaan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) pada Masa Pandemi Covid-19 Menggunakan Analisis Media Sosial Dalam Upaya Peningkatan Pendapatan. *Jurnal Dharmakarya*. 9(4): 275-282.
- Ellitan, Lena. (2002). Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Ekonomi Manajemen*. 4(2): 65-76.
- Gugus Tugas Percepatan Penanganan COVID-19. 2020.
- Hafni, R., & Rozali, A. (2015). Analisis Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) terhadap Penyerapan Tenaga Kerja di Indonesia. *Jurnal Ekonomikawan*. 15(2): 77-96.
- Inayati, Titik. (2018). Strategi Manajemen SDM, Orientasi Pasar, dan Kinerja UKM. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*. 14(2): 120-131.
- Istantara, Dedik Tri. (2019). Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi. *Jurnal Perkeretaapian Indonesia*. 3(2): 93-101.
- Kadeni, Srijani. (2020). Peran UMKM (Usaha Mikro Kecil Menengah) Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Equilibrium*. 8(2): 191-200.
- Kasmawati. (2018). Sumber Daya Manusia Sebagai Sumber Keunggulan Kompetitif. *Jurnal Idaarah*. 2(2): 229-242.
- Kepmenkes RI Nomor HK.01.07/MENKES/328/2020 tentang Panduan Pencegahan dan Pengendalian Corona Virus Disease 2019 (COVID-19) di Tempat Kerja Perkantoran dan Industri Dalam Mendukung Keberlangsungan Usaha pada Situasi Pandemi

- Naufalin, L. R. (2020). Tantangan Pengembangan Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) di Kabupaten Banyumas. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi (JEBA)*. 22(1): 95-102.
- Okoye, P.V.C & Ezejiofor, R. A. (2013). The Effect of Human Resources Development on Organizational Productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 3(10): 250-268.
- Pakpahan, A. K. (2020). COVID-19 dan Implikasi Bagi Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah. *Jurnal Ilmiah Hubungan Internasional*. Edisi Khusus 2020: 59-64.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 21 Tahun 2020 tentang Pembatasan Sosial Berskala Besar
- Suindari, N. M. & Juniariani, N. M. (2018). Pengelolaan Keuangan, Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Strategi Pemasaran dalam Mengukur Kinerja Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM). *Jurnal Kumpulan Riset Akuntansi*. 11(2): 148-154.
- Survei Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia. 2020.
- Townsend K, Wilkinson A. (2010). Managing Under Pressure: HRM in Hospitals. *Human Resource Management Journal*. 20(4): 332–338.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2008 tentang UMKM.
- Werther, William B, dan Keith Davis, *Human Resource Management*. Mc.GrawHill, 1996.
- Widjaja, Y. R. (2018). Peranan Kompetensi SDM UMKM Dalam Meningkatkan Kinerja UMKM Desa Cilayung Kecamatan Jatinangor, Sumedang. *Jurnal Abdimas BSI*. 1(3): 465-476.
- WHO International. 2020.

