

*Submitted 10 April 2022*

*Accepted 25 April 2022*

## **PENGELOLAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI THE KAYON RESORT UBUD SAAT PANDEMI COVID-19**

### ***HUMAN RESOURCES MANAGEMENT AT THE KAYON RESORT UBUD DURING THE COVID-19 PANDEMIC***

**Dewa Nyoman Alit Putra**

Diploma III Perhotelan, Institut Pariwisata dan Bisnis Internasional

*alitptr12@gmail.com*

#### **ABSTRAK**

Dikeluarkannya beberapa anjuran pemerintah mengenai tatanan hidup di era normal dan penanganan wabah Covid-19 tentu membuat terdapatnya perbedaan yang cukup signifikan antara sebelum dan saat situasi Pandemi Covid-19, begitupun dalam hal pengelolaan SDM di berbagai hotel di wilayah Bali. Terdapat beberapa strategi – strategi baru yang dikeluarkan oleh pihak manajemen guna mengantisipasi hal – hal yang merugikan bagi pihak hotel yang menarik untuk diteliti. Penelitian ini dilakukan di The Kayon Resort Ubud. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa jauhnya perbedaan tingkat pengelolaan karyawan yang dilakukan oleh sebuah hotel khususnya The Kayon Resort Ubud saat situasi Pandemi Covid-19 ini. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif dengan Teknik analisis naratif melalui pengumpulan data – data yang diperlukan melalui wawancara dan terjun langsung mengamati keadaan yang terjadi dilapangan. Dari tahapan wawancara dan terjun langsung ke lapangan peneliti menemukan beberapa perbedaan dalam pengelolaan SDM di The Kayon Resort Ubud saat situasi Pandemi Covid-19. Pengelolaan SDM di lakukan secara merata dan dengan perhitungan yang matang. The Kayon Resort Ubud memilih untuk membatasi jam kerja karyawan untuk menghindari adanya PHK, karyawan yang bertugas menerapkan protocol kesehatan dengan maksimal, meeting dikhususkan bagi para HOD dan dilakukan secara online, fasilitas seperti BPJS bagi karyawan tetap diaktifkan, saran penulis yakni pihak hotel perlu mengoptimalkan promosi yang dapat menarik minat wisatawan lokal.

**Kata kunci :** Pengelolaan, Sumber Daya Manusia, Pandemi

## ABSTRACT

*The issuance of several government recommendations regarding the order of life in the normal era and handling the Covid-19 outbreak certainly made a significant difference between before and during the Covid-19 Pandemic situation, as well as in terms of human resource management in various hotels in the Bali area. There are several new strategies issued by the management to anticipate things that are detrimental to the hotel that are interesting to study. This research was conducted at The Kayon Resort Ubud. The purpose of this study is to find out how far the difference in the level of employee management carried out by a hotel, especially The Kayon Resort Ubud during this Covid-19 Pandemic situation. The analytical method used in this study is a qualitative method with narrative analysis techniques through collecting the necessary data through interviews and directly observing the conditions that occur in the field. From the interview stage and going directly to the field, researchers found several differences in HR management at The Kayon Resort Ubud during the Covid-19 Pandemic situation. HR management is carried out evenly and with careful calculations. The Kayon Resort Ubud chose to limit employee working hours to avoid layoffs, employees in charge of implementing health protocols maximally, meetings specifically for HOD and conducted online, facilities such as BPJS for employees remain activated, the author's suggestion is that the hotel needs to optimize promotions which can attract local tourists.*

**Keywords:** *Management, Human Resources, Pandemic*

## PENDAHULUAN

Menurut Abdilah (2016:75) yang mengutip dari Undang-Undang Dasar Negara No.10 Tahun 2009 bahwa pariwisata merupakan berbagai macam kegiatan wisata dan didukung dengan berbagai fasilitas serta layanan yang disediakan oleh masyarakat, pengusaha, pemerintah dan pemerintah daerah. Dalam hal ini dinyatakan juga bahwa pariwisata merupakan industri penting dalam pembangunan ekonomi bagi pihak yang terkait dan berkecimpung di dalamnya. Pulau Bali yang terkenal akan keindahan alam dan kearifan budaya lokalnya yang menjadi daya tarik bagi wisatawan untuk menjadikan Pulau Bali sebagai tujuan berwisatanya. Dimana salah satu pendapatan masyarakat dan pemerintahnya berasal dari industri pariwisata. Tercatat pada tanggal 24 April 2020 penerbangan menuju Pulau Bali diberhentikan untuk sementara oleh pemerintah, dikarekan semakin merebaknya penyebaran Covid- 19. Tiga bulan berikutnya penerbangan menuju Pulau Bali kembali dibuka. Semenjak bulan Mei hingga September 2020 jumlah penerbangan nasional hanya mencapai 220 penumpang. Dibandingkan dengan periode sebelum Pandemi Covid-19, jumlah kunjungan wisatawan Internasional mencapai 2,8 juta penumpang. Selain pada kunjungan internasional, kunjungan wisatawan domestik juga mengalami penurunan. Sepanjang tahun 2019

jumlah kunjungan wisatawan domestik mencapai 10,5 juta pengunjung, sedangkan sampai bulan Oktober 2020 kunjungan wisatawan domestik hanya mencapai angka 3,5 juta pengunjung (Kustini dalam TEMPO.CO, 16 Desember 2020). Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis saat melakukan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di The Kayon Resort Ubud pada tanggal 01 Desember 2020 hingga tanggal 31 Mei 2021 terjadi penurunan jumlah kunjungan wisatawan di The Kayon Resort Ubud yang dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1.1** Jumlah kunjungan per tahun di The Kayon Resort Ubud  
(Sumber; Arsip milik hotel, 2021)

No	Tahun	Jumlah Kunjungan
1.	2018	2.168 <i>pax</i>
2.	2019	2.592 <i>pax</i>
3.	2020	544 <i>pax</i>

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa pada tahun 2019 jumlah kunjungan wisatawan menuju The Kayon Resort Ubud mengalami peningkatan dari tahun 2018 sebanyak +25% dari 2.168 *pax* di tahun 2018 menjadi 2.592 *pax* di tahun 2019. Keadaan tersebut berbanding terbalik di tahun 2020. Dimana pada tahun 2020 Covid-19 menyebar di Indonesia termasuk di Pulau Bali. Hal tersebut menyebabkan terjadinya penurunan tingkat kunjungan di The Kayon Resort Ubud dari 2.592 *pax* menjadi 544 *pax* di tahun 2020. The Kayon Resort Ubud merupakan sebuah *resort* hotel berbintang 5 yang terletak di Banjar Kepitu, Desa Kendran, Tegallalang, Ubud, Gianyar, Bali. Pada bulan Februari 2020 sebelum pandemi Covid-19 jumlah tingkat hunian kamar (*occupancy*) mencapai 88.78% sedangkan pada periode setelah pandemi dinyatakan masuk ke Indonesia, tepatnya pada bulan Agustus 2020, jumlah tingkat hunian kamar hanya mencapai di angka 8.27%. The Kayon Resort Ubud sempat memberhentikan segala operasional pada bulan Maret hingga pertengahan bulan Juni 2020. Sebelum situasi pandemi Covid-19 jumlah karyawan di The Kayon Resort yang dipekerjakan dengan normal sejumlah 61 orang dan Daily Worker sebanyak 20 orang dengan jumlah jam kerja yaitu 6 hari kerja dan 1 kali libur. Sedangkan saat situasi pandemi jumlah karyawan staff tidak ada pengurangan, hanya saja tidak terdapat DW dan beberapa karyawan staff harus dirumahkan secara bergilir selama 1 bulan, dengan jam kerja yang berubah. Didasari dengan perubahan-perubahan yang terjadi seiring

dengan adanya berbagai kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan pemerintah, membuat pihak manajemen harus menggunakan strategi dalam pengelolaan SDMnya. Dari permasalahan tersebut penulis ingin meneliti lebih dalam mengenai bagaimana proses pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dan strategi-strategi apa yang digunakan oleh pihak manajemen The Kayon Resort Ubud saat situasi Pandemi Covid-19 ini.

Berdasarkan hal tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Bagaimana pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di The Kayon Resort Ubud saat situasi pandemi Covid-19? (2) Apa saja strategi-strategi yang digunakan oleh pihak manajemen The Kayon Resort Ubud dalam pengelolaan SDM saat pandemi Covid-19? Dengan tujuan Untuk mengetahui pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di The Kayon Resort Ubud saat situasi Pandemi Covid-19. Yang kedua Untuk mengetahui strategi-strategi apa saja yang digunakan oleh manajemen The Kayon Resort Ubud dalam pengelolaan SDMnya saat situasi Pandemi Covid-19. Berdasarkan masalah- masalah yang dikemukakan, pokok-pokok permasalahan yang menjadi batasan pembahasan penelitian ini supaya tidak menyimpang, maka diperlukan batasan masalah sebagai acuan dalam penyelesaian masalah yaitu proses pengelolaan sumber daya manusia (SDM) hanya selama masa pandemi Covid-19.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Menurut Hopkins (2020) yang dikutip dalam Setiawan (2020: 29), Covid-19 adalah salah satu penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernafasan akut dari Coronavirus 2 (server acute respiratory syndrome 2 atau SARS-Co-2). Virus ini pada umumnya menyerang hewan. Saat virus ini menyerang manusia maka akan mengakibatkan penyakit infeksi pernafasan seperti flu, MERS (Middle East Respiratory Syndrome), dan SARS (Server Acute Respiratory Syndrome). Dimana Covid-19 sendiri muncul pertama kalinya di Wuhan, Hubei, China pada tahun 2019 (Ilmiah: Hui et al., 2020). Oleh karena itu Coronavirus jenis baru ini diberi nama Coronavirus disease-19 yang kemudian disingkat menjadi Covid-19. Gejala yang ditimbulkan oleh terinfeksi virus ini pada umumnya adalah demam mencapai suhu 30\* C, batuk kering, sesak nafas, hingga berdampak fatal seperti kematian. Menurut Yulian (2020: 189) yang mengutip dari PDPI (2020) Coronavirus pada umumnya menyebabkan penyakit berat pada hewan seperti babi, kuda, kucing, ayam, dan jenis hewan lainnya. Oleh karena itu virus ini selanjutnya dikenal dengan virus Zoonatik, dimana virus ini ditularkan oleh hewan kepada manusia. Hewan tersebut membawa petogen dan bertindak sebagai vector untuk penyakit menular tertentu. Dalam kasus Covid-19 kelelawar, musang, unta, dan tikus merupakan host yang dapat ditemukan untuk penularan

Coronavirus, dan kelelawar merupakan sumber utama dalam kejadian SARS dan MERS.

Pada tanggal 9 Maret 2020 WHO resmi mengumumkan bahwa Coronavirus (Covid-19) sebagai pandemi, dikarenakan penyebarannya telah meluas ke berbagai negara di dunia. Dikatakan sebagai pandemi yang dilihat dari definisi pandemi yang berasal dari Bahasa Yunani yakni “pan” yang berarti semua dan “demo” yang berarti orang. Dengan demikian pandemi merupakan sebuah penyakit yang menular dalam jangka waktu yang bersamaan di berbagai negara, seperti halnya Covid-19. Melalui keputusan No.9A Undang-Undang Dasar Negara tahun 2020 dan diperpanjang dengan keputusan No.13A tahun 2020 BNPB menyatakan Indonesia sebagai status keadaan tertentu darurat bencana wabah penyakit yang disebabkan oleh Coronavirus (Covid-19) (Tim PKRS RSST, 29 September 2020).

Menurut Herliandry, dkk (2020: 67) kebijakan social distancing dan phscal distancing merupakan salah satu dampak dari Covid-19. Dimana kebijakan tersebut bertujuan untuk meminimalisir kegiatan untuk penyebaran Covid-19. Menurut Ilyas Rifa’I, dkk (2020) Pandemi Covid-19 telah merubah berbagai segi kehidupan masyarakat. Baik dari segi ekonomi, kesehatan, agama, bahkan politik dari sebuah negara. Beberapa perubahan yang dapat dirasakan diantaranya menurun bahkan terhentinya segala kegiatan perdagangan dan industri, perubahan pola hidup menjadi lebih sehat yang secara signifikan, pembatasan segala kegiatan keagamaan, dan semakin tegangnya perang politik antara Amerika dan China. Namun jika dilihat dari segi positifnya, para ahli penelitian melaporkan bahwa membaiknya tingkat atmosfer bumi akibat situasi pandemi Covid-19 ini, dikarenakan terbatasnya segala kegiatan manusia. Selain itu timbul berbagai kebijakan- kebijakan lainnya seperti otoritas pemerintah di beberapa daerah untuk melakukan karantina mandiri bagi negaranya (Lockdown) guna usaha memutus mata rantai penyebaran Covid-19. Adapun cara yang dilakukan dalam hal tersebut seperti penutupan akses keluar masuk negaranya, menutup sekolah dan universitas, bahkan pembatasan jam buka-tutup industri perusahaan untuk sementara selama situasi pandemi Covid-19. Salah satunya di cantumkan dalam Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2020 tentang Penetapan Bencana Nonalam CoronaVirus Disiase 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Desa/Kelurahan Dalam Tatanan Kehidupan Era Baru Di Provinsi Bali, dimana didalamnya terdapat anjuran untuk mengutamakan bekerja dari rumah (WFH) bagi karyawan yang bertempat tinggal di luar kota/ kabupaten keberadaan kantor/ tempat kerja, memaksimalkan jam buka tempat usaha 50% dari keadaan normal, menegaskan kembali penggunaan dan pematuhan

protokol kesehatan di semua tempat. Menurut Siagian (1998) yang dikutip oleh Chaniago (2014: 87) definisi dari manajemen strategi ialah serangkaian keputusan atau tindakan mendasar yang diambil oleh pihak manajemen atas, yang untuk selanjutnya dapat dijalankan, digunakan atau diimplementasikan oleh seluruh pihak yang berpartisipasi di dalamnya guna mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Hax dan Nicholas (1991) yang dikutip oleh Chaniago (2014: 89) mendefinisikan strategi sebagai cara menuntut lembaga pada sasaran utama pengembangan nilai korporasi kapitalis manajerial, tanggung jawab organisasi, dan sistem administrasi yang menghubungkan dalam proses pengambilan keputusan strategik dan operasional pada seluruh tingkat hirarki, dan melewati seluruh lini lapisan. Dari beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, penulis menyimpulkan bahwa strategi adalah suatu cara berpola yang diambil atau dibuat oleh manajemen atas. Dimana didalamnya berisi pengembangan koorporasi kapitalis manajerial, tanggung jawab, serta keterkaitannya dengan sistem administrasi. Dimana selanjutnya hasil dari pengembangan tersebut akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan yang selanjutnya diturunkan kepada bawahannya agar dapat digunakan, dijalankan, maupun diimplementasikan oleh seluruh lini dalam setiap bagian departemen dalam proses mewujudkan tujuan utama perusahaan terkait.

Menurut Barthos (1990: 1) yang dikutip oleh Almasri (2016: 136 – 137) manajemen SDM mencakup masalah – masalah yang terkait dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber – sumber daya manusia, baik yang berada dalam lingkungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Sedangkan menurut Tunggal (1993: 250) yang dikutip oleh Almasri (2016: 137), manajemen SDM adalah fungsi manajemen yang berhubungan dengan rekrutmen, penempatan, pelatihan, dan pengembangan SDM atau anggota organisasi, yakni karyawan dalam sebuah perusahaan. Menurut Wether dan Devis (1996: 596) yang dikutip oleh Benny (2005: 60) pengertian Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sebagai orang yang siap, mau, dan mampu memberikan kontribusi dalam mencapai sebuah tujuan organisasi atau perusahaan. Dimana sumbangan yang dapat diberikan berupa daya yang artinya tenaga, kekuatan, ide, dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu (karyawan) yang diberikan kepada perusahaannya dengan tujuan mencapai tujuan utama dari perusahaan atau organisasi tersebut.

Dari beberapa pernyataan para ahli diatas, penulis menyimpulkan bahwa manajemen SDM adalah sebuah bagian atau departemen yang harus ada dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Tujuan dari dibentuknya manajemen SDM adalah untuk mengayomi, memfasilitasi, maupun mengelola SDM (karyawan) dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Diharapkan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat memanfaatkan sejumlah individu secara efektif dan efisien serta dapat

menggunakannya secara maksimal guna mencapai tujuan utama dari perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Handoko (2001: 118) yang dikutip oleh Almasri (2016: 137) adapun tujuan utama dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia dalam hal ini karyawannya terhadap perusahaannya dalam mencapai produktifitas suatu perusahaan. Sedangkan menurut Werther dan Davis (1996) yang dikutip oleh Almasri (2016: 137-138) tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut: (1) Tujuan Kemasyarakatan (*Social Objective*) (2) Tujuan Organisasi (*Organization Objective*) (3) Tujuan Pribadi (*Personal Objective*).

Menurut Benny (2005: 63) yang mengutip dari Flippo (1988: 6) fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia pada dasarnya meliputi proses pengadaan tenaga kerja seperti proses perekrutan, proses wawancara, proses penerimaan karyawan, proses pemeliharaan karyawan, hingga proses pemutusan hubungan kerja sama dengan karyawan oleh perusahaan.

Dalam teori Dessler, manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Menurut Perdana (2019: 78-79) terdapat lima hal yang dapat dilakukan oleh sebuah manajemen SDM dalam mengelola sumber daya manusia antara lain: (1). Memberikan pekerjaan yang pas dengan kompetensi dan potensi yang dimiliki. Hal tersebut diharapkan dapat menempatkan pekerjaan sesuai dengan minat dan potensi yang selanjutnya diharapkan pekerjaan yang dilakukan tidak terlalu menjadi beban dan dapat diminimalisir. (2). Memberikan peluang dalam membuka perspektif guna untuk mempelajari pengetahuan baru. (3). Memberikan ruang bagi produksi gagasan. (4). Membangun budaya kerja yang humanis. Yakni apakah perusahaan telah memperhatikan pemerataan hak dan kewajiban bagi setiap individu yang bekerja di dalamnya. (5). Memberikan peluang dalam meningkatkan kapitalis diri. Perusahaan perlu membangun sebuah sistem yang mampu meningkatkan kualitas SDM di dalamnya, guna mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan tersebut.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi kepada pihak terkait penelitian ini. Penelitian ini dilaksanakan di The Kayon Resort Ubud pada tanggal

Proses analisis data, dilakukan dengan Reduksi Data, Menurut Al Hadharah (2018: 19) reduksi data adalah sebuah proses dalam tahap pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan serta transportasi data yang muncul dari catatan – catatan tertulis di lapangan yang berlangsung secara terus menerus selama proses penelitian dilakukan. Reduksi data meliputi: (1). Meringkas data, (2). Mengkode data, (3). Menelusuri tema, (4). Membuat gugusan atau perumusan. Kemudian Penyajian Data, Menurut Al Hadharah (2018: 94) menjelaskan bahwa penyajian data merupakan data suatu proses yang dilakukan oleh penulis dalam proses menyusun sekumpulan informasi atau data yang di dapat, dan selanjutnya penulis dapat menyimpulkan serta mengambil tindakan selanjutnya. Yang disajikan dalam bentuk data kualitatif berupa teks naratif berbentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Yang diharapkan dapat menghasilkan hasil penelitian yang padu dan mudah dimengerti. Dan Penarikan Kesimpulan, Menurut Al Hadharah (2018: 94) Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara terus menerus oleh penulis. Yang dimulai dari tahap pencarian data hingga pengolahan data. Kesimpulan awal bersifat longgar dan sementara, yang selanjutnya menjadi lebih rinci dan mekar dengan kokoh dan menjadi sebuah kesimpulan yang akurat. Kesimpulan tersebut perlu di verifikasi selama proses penelitian dengan beberapa cara diantaranya: (1). Memikirkan ulang selama penulisan, (2). Meninjau ulang segala catatan yang didapat di lapangan, (3). Meninjau kembali dengan pakar sejawatan guna mendapatkan intersubjektif, (4). Menempatkan salinan penemuan di dalam perangkat yang lain

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di The Kayon Resort Ubud Saat Pandemi Covid-19**

Menurut Terry (1978) yang dikutip dalam Abbas (2008: 10) istilah dimensi manajemen yang dipertegas kembali yang sesuai dengan fungsi – fungsi manajemen. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa teori POAC yang terdiri dari *Planning, organizing, Actuating, Controlling* merupakan sebuah teori yang digunakan oleh manajemen sebuah perusahaan dalam mengatur dan menjalankan sebuah tujuan dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas – fasilitas lainnya seefisien dan seefektif mungkin. Tak terkecuali The Kayon Resort Ubud yang juga menggunakan teori POAC dalam pengelolaan karyawannya di situasi Pandemi Covid-19 ini. Adapun penjabarannya dapat dilihat pada pemaparan di bawah ini.

#### a. Perencanaan (*Planning*)

*Planning* merupakan sebuah proses penyusunan suatu kerangka kerja yang objektif guna mengejar sebuah tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Selama situasi Pandemi Covid-19 dengan adanya beberapa anjuran pemerintah mengenai penanganan Covid-19 dan tatanan hidup era baru, pihak manajemen tentunya harus mengikuti peraturan tersebut. Oleh karena itu terdapat beberapa perencanaan baru dalam hal pengelolaan SDM di The Kayon Resort Ubud. Adapun perencanaan yang dilakukan dalam proses pengelolaan karyawan saat situasi Pandemi Covid-19 adalah dengan memberikan pelatihan (*Trainee*) kepada para HOD mengenai hotel dan membahas hambatan serta tantangan yang kerap dihadapi oleh karyawan yang akan disampaikan oleh HOD dari masing – masing departemen. Tujuan lain dari pelatihan untuk HOD adalah untuk mengingatkan kembali dan menyegarkan kembali ingatan para pimpinan departemen mengenai hal – hal yang menyangkut hotel dan menekankan kembali apa saja hal – hal yang boleh dan tidak dilakukan selama beroperasinya hotel saat situasi Pandemi Covid-19. Memberikan pelatihan kepada anak *Training* mengenai hotel untuk selanjutnya dapat dijadikan pedoman atau titik acuan dalam penulisan laporan *Training*. Dan persiapan untuk melakukan *Work From Home* (WFH) serta merumahkan karyawan secara bergilir selama satu bulan. Tujuan dari dirumahkannya karyawan secara bergilir adalah untuk menekan pengeluaran hotel yang disebabkan oleh sepiunya pengunjung dan tingkan hunian kamar yang rendah tidak seperti sebelum Pandemi Covid-19. Perencanaan untuk memberikan bantuan berupa sembako kepada karyawan. Untuk mengisi waktu dan memanfaatkan SDM secara efisien pihak manajemen pun mengadakan perencanaan kerja bakti di sekitar lingkungan hotel, di dalam area hotel serta kamar hotel dan juga di lingkungan eksternal hotel salah satunya dilaksanakan di wilayah Pantai Yeh Gangga Tabanan.

#### b. Penataan (*Organizing*)

Penataan adalah proses mengatur *team*, atau divisi, mengatur jadwal kerja, dan proses pengelompokan individu sesuai dengan kemampuannya. Dimana dalam proses penataan team ini akan menuntut perusahaan untuk menggunakan atau memanfaatkan semua sumber daya yang dimiliki. Adapun pihak – pihak yang berada di dalam proses keberlangsungan perencanaan diatas adalah seluruh karyawan The Kayon Resort Ubud dengan koordinir oleh HRD Departemen. Pemberian pelatihan kepada HOD dan *trainee* dilakukan secara bertahap dan secara bergilir. Hal tersebut dilakukan untuk tetap menjaga protokol kesehatan yang dianjurkan oleh pemerintah. Pelaksanaan kerja bakti dilakukan 1 kali dalam 1 minggu pada

saat *shiff* pagi dan dikoordinir oleh *leader* yang bertugas diminggu tersebut. Pemilihan *leader* dilakukan secara bergilir yang di ambil dari pimpinan masing - masing departemen. Adapun yang ikut serta di dalam pelaksanaannya adalah karyawan dan trainee yang tengah *incharge* atau masuk saat itu. Jumlah karyawan yang masuk adalah 2- 3 orang di setiap departemennya dan 1 - 2 trainee per *shiff*nya. Terkecuali pada departemen *Accounting* dan HRD dikarenakan hanya terdapat 3 orang karyawan *Accounting* dan 2 orang HRD termasuk trainee. Dalam kerja bakti di lingkungan eksternal tepatnya di wilayah Pantai Yeh Gangga dilakukakan oleh perwakilan yang berasal dari masing - masing tim dari seluruh unit pramana, dalam prakteknya The Kayon Resort Ubud diwakili oleh 1 orang dari *Accounting* Departemen dan 1 orang trainee dari HRD Department, yang juga melibatkan beberapa pihak lainnya.

### c. Pelaksanaan (*Actuating*)

Pelaksanaan merupakan proses pengimplementasian rencana kedalam bentuk aksi dengan tujuan mencapai kesuksesan segala bentuk perencanaan awal. Setiap divisi diharapkan dapat melakukan tugasnya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya masing - masing dengan mengaktualisasi ide dasar atau perencanaan yang sudah diberikan. Seluruh proses dan pelaksanaan perencanaan yang telah disusun sedemikian rupa dilakukan di The Kayon Resort Ubud dan di area sekitar hotel. Dimana pada tanggal 29 - 30 Desember 2020 dilaksanakan program pelatihan untuk anak *Training* yang bertempat di *Meeting Room* The Kayon Resort Ubud. Pelatihan tersebut dibagi menjadi 2 sesi yang dilakukan selama 2 hari. Pelatihan dilaksanakan dengan penerapan protocol kesehatan yang ketat seperti penggunaan masker, penggunaan *Hand Sanitizer*, dan pengecekan suhu pada seluruh peserta sebelum memasuki ruangan *Meeting*. Pelatihan untuk para HOD dilakukan pada tanggal 28 April 2021, yang bertempat di *Meeting Room* The Kayon Resort Ubud. Penyajian materi disampaikan oleh HRD The Kayon Resort Ubud yakni Bapak I Putu Eka Binawa. Pemaparan materi berupa edukasi dalam mengingatkan kembali ingatan HOD mengenai hotel, memberikan motivasi semangat kerja, cara bertahan dalam situasi Pandemi Covid-19, dan mendiskusikan masalah - masalah serta hambatan yang kerap dihadapi oleh karyawan dalam pekerjaan selama situasi Pandemi Covid-19. Terlepas dari hal tersebut, setiap 2 minggu sekali para HOD melakukan *meeting* dengan Manager secara *online* melalui aplikasi *zoommeet*. Pembahasan *meeting* berkaitan dengan inovasi baru yang akan dijalankan serta pembahasan atas hambatan dan rintangan yang di temui selama beroprasinya The Kayon Resort Ubud di tengah situasi Pandemi Covid-19. Sistem perumahan karyawan secara bergilir mulai dijalankan per bulan Juni tahun 2020. Aspek - aspek yang digunakan dalam perumahan karyawan secara bergilir adalah

dengan melihat evaluasi kerja sebelumnya dari masing – masing karyawan. Karyawan yang dinilai memiliki tingkat kualitas kerja buruk atau kurang baik akan dirumahkan terlebih dahulu. Perumahan karyawan selama situasi Pandemi Covid-19 ini dilakukan untuk menekan pengeluaran dan mengantisipasi pemecatan atau PHK yang harus dilakukan oleh pihak manajemen. Dari dirumahkannya karyawan secara bergilir secara tidak langsung karyawan akan berkerja secara bergilir dengan porsi jam kerja yang merata. Selain daripada itu, pihak manajemen pun melaksanakan praktek Saving Cost pada berbagai lini baik dalam hal energi maupun produk. Untuk mampu mengelola pendapatan The Kayon Resort Ubud pun mengadakan promosi – promosi untuk dapat menarik perhatian dan minat wisatawan lokal, seperti Daycation, Pool Pass “A Day In Paradise”, Romantic Dinner “Dinner for Love”, Breakfast “Morning Vibe Picnic Breakfast”.

#### d. Mengontrol (*Controlling*)

*Controlling* merupakan aksi yang dilakukan untuk memastikan alur kerja bisnis berjalan dengan lancar. Dimana ketiga poin diatas tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya proses kontrol yang layak. Segala jenis pengontrolan dilakukan setiap hari oleh HRD Departemen. Pengontrolan dilakukan untuk mengetahui apakah segala jenis perencanaan dan pelaksanaan yang telah dijalankan berjalan baik atau tidak. *Controlling* dilakukan bertujuan untuk mengetahui hambatan dan rintangan yang terdapat didalamn proses operasi kerja. Segala jenis proses dalam pelaksanaan kerja The Kayon Resort Ubud sesuai dengan regulasi kebijakan pemerintah saat situasi Pandemi Covid-19 secara *Online* maupun *Offline*. Penelitian dilaksanakan selama 6 bulan di The Kayon Resort Ubud pada proses Praktek Kerja Lapangan (PKL). Hasil penelitian diperoleh berdasarkan fakta dari data hasil penelitian berkaitan dengan pengelolaan karyawan yang dilakukan oleh manajemen The Kayon Resort Ubud selama situasi Pandemi Covid-19 yang dapat dibandingkan dengan keadaan karyawan sebelum situasi Pandemi Covid-19. Data hasil penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.1. Perbandingan pengelolaan SDM sebelum dan saat situasi Pandemi Covid-19. Kajian data pada tabel di bawah diproses dari proses wawancara dengan Bapak Eka Binawa selaku HRD The Kayon Resort Ubud serta melalui proses observasi yang dilakukan penulis di lapangan selama proses Praktek Kerja Nyata (PKL) berlangsung.

**Tabel 4.1** Pengelolaan Karyawan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19  
 (Sumber ; Data Diolah, 2021)

No	Aspek Yang Diamati	Sebelum Pandemi Covid-19	Saat Pandemi Covid-19
1	Jumlah Karyawan	61 Orang	61 Orang
2	Jumlah <i>Daily Worker</i>	20 Orang	Tidak ada
3	Jam Kerja	Normal (6 kali dalam seminggu dengan libur/Off 1 kali dalam seminggunya)	"Hanya bekerja beberapa kali dalam seminggunya. Dikarenakan harus membagi porsi kerja agar sama rata dengan karyawan lainnya. "
4	<i>Uniform</i> karyawan	Segala jenis uniform karyawan dibawa dan di cuci secara pribadi oleh masing - masing karyawan tanpa disediakan laundry khusus dari perusahaan.	Sama seperti keadaan sebelum Pandemi Covid-19.
5	Jumlah <i>training</i> mahasiswa	Data yang dibutuhkan tidak ditemukan di hotel dikarenakan pergantian HRD.	30 Orang
6	Pelaksanaan pelatihan untuk karyawan	Setiap karyawan diwajibkan untuk mengikuti pelatihan selama 4 jam dalam setiap bulannya.	Tidak terdapat pelatihan untuk karyawan. Pelatihan hanya dilakukan untuk para HOD saja.
7	Evaluasi hasil kerja karyawan	Dinilai oleh masing - masing kepala departemen dengan	Dinilai oleh masing - masing kepala departemen dengan

		menggunakan Appraisal	menggunakan Appraisal.
8	Penerapan protokol kesehatan	Dilakukan secara normal dengan memperhatikan kebersihan dan kedisiplinan para karyawan di kesehariannya.	Setiap karyawan harus melakukan pengecekan suhu tubuh yang dilakukan di depan area FO sebelum memasuki area hotel lainnya, menggunakan masker, serta menggunakan hand sanitizer sebelum dan sesudah melakukan sentuhan terhadap benda maupun setelah melakukan kontak langsung dengan orang lain.
9	Kedisiplinan karyawan	Pelanggaran pertama akan diberikan sanksi berupa verbal warning Pelanggaran kedua akan diberikan sanksi berupa SP1, pelanggaran ketiga akan diberikan sanksi berupa SP2, dan pelanggaran keempat akan diberikan sanksi berupa PHK/ pemecatan karyawan.	Sama halnya dengan keadaan sebelum Pandemi Covid-19
10	Penyelenggaraan <i>Event</i> di Hotel.	Dilakukan dengan normal dan dengan jumlah peserta/ tamu yang tidak dibatasi	kebijakan pemerintah seperti Batasan waktu dalam pelaksanaannya.
11	<i>Town Meeting Hall</i>	Dilakukan setiap 6 bulan sekali dengan mempertimbangkan	Wajib dilakukan setiap minggu pada hari yang ditentukan dengan

		jumlah hunian kamar ( <i>occupancy</i> ).	menggunakan aplikasi <i>Zoom</i> atau dengan <i>Googlemeet</i>
12	Proses perekrutan karyawan baru	Proses perekrutan karyawan baru dilakukan jika perusahaan membutuhkan lebih banyak tenaga (karyawan ) dalam situasi - situasi tertentu seperti event - event pada waktu - waktu tertentu yang dilaksanakan di The Kayon Resort Ubud	Tidak dilakukan perekrutan karyawan baru. Hanya penggantian karyawan yang mengundurkan diri saja.

Berdasarkan Tabel 4.1 Pengelolaan Karyawan Sebelum dan Saat Pandemi Covid-19, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa keadaan karyawan The Kayon Resort Ubud sebelum Pandemi Covid- 19 dalam segala jenis operasional berjalan secara normal dan lancar dengan tingkat hunian kamar (*Occupancy*) tinggi yakni 2.592 *Pax* di tahun 2019. Jumlah karyawan yang dipekerjakan sebanyak 61 orang ditambah dengan *Daily Worker* (DW) sebanyak 20 orang dan jumlah jam kerja yang normal.

Sedangkan perbandingan keadaan karyawan The Kayon Resort Ubud saat Pandemi Covid-19, menunjukkan hasil bahwa karyawan mengalami perubahan jadwal kerja dan peraturan kerja. Perubahan kondisi ekonomi akibat Pandemi Covid-19 yang terjadi di Indonesia menyebabkan The Kayon Resort Ubud harus memutuskan kebijakan untuk melakukan pemberhentian operasional hotel atau penutupan selama beberapa bulan yang dimulai dari bulan Maret dan kemudian melakukan pembukaan kembali pada pertengahan bulan Juni 2020. Kebijakan pemerintah secara signifikan telah berdampak langsung terhadap karyawan The Kayon Resort, setelah dikeluarkannya surat edaran Gubernur Bali No.3 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan

Kegiatan Masyarakat Berbasis Desa/Kelurahan Dalam Tatanan Kehidupan Era Baru Di Provinsi Bali mengenai penanganan penularan Covid-19. Beberapa kebijakan tersebut adalah pembatasan kegiatan di luar rumah, penerapan protokol kesehatan yang ketat, hingga anjuran untuk melakukan aktivitas perkantoran atau pekerjaan di rumah atau disebut dengan *Work From Home* (WFH). Sedangkan untuk karyawan yang masih melaksanakan pekerjaan secara *Offline* diharapkan menerapkan protokol

kesehatan yang ketat. Jumlah karyawan The Kayon Resort saat pandemi Covid- 19 yang masih dipekerjakan sejumlah 61 orang tanpa adanya jasa *Daily Worker* (DW). Setiap bulannya perusahaan harus merumahkan 1 orang karyawan secara bergilir selama 1 bulan. Terdapat perubahan Jam kerja yang dialami karyawan saat situasi Pandemi Covid-19 yakni hanya bekerja beberapa kali dalam seminggunya dengan upah yang dibayarkan tidak sepenuhnya seperti keadaan sebelum Pandemi Covid-19. Hal tersebut terjadi disebabkan oleh turunnya jumlah kunjungan wisatawan ke The Kayon Resort Ubud yang berdampak kepada turunnya pendapatan perusahaan.

Penurunan upah yang diterima karyawan The Kayon Resort Ubud saat masa pandemi Covid-19 dikarenakan terjadinya penurunan pendapatan hotel secara tidak langsung telah mempengaruhi semangat kerja karyawan. Oleh karena itu manajemen atas dan HRD The Kayon Resort Ubud merancang strategi peningkatan motivasi kerja pada setiap karyawan untuk membangun kembali semangat kerja untuk mempertahankan produktivitas yang maksimal pada masa pandemi Covid-19. Penerapan protokol kesehatan yang ketat merupakan kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap karyawan dengan tujuan untuk menjaga keadaan hotel selalu bersih dan aman bagi pengunjung maupun karyawan lainnya. Dengan adanya perbedaan situasi karyawan pada saat sebelum Pandemi Covid-19 dan saat Pandemi Covid-19, maka pihak manajemen The Kayon Resort melakukan perubahan terhadap penerapan alur pengelolaan karyawan sesuai dengan kondisi Pandemi Covid-19. Adapun pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) di The Kayon Resort Ubud selama situasi Pandemi Covid-19 akan dijabarkan dengan menggunakan metode POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling*).

### **Strategi Pengelolaan Karyawan di The Kayon Resort Ubud**

Menurut Siagian (1998) yang dikutip oleh Chaniago (2014: 87) yang sejalan dengan Hax dan Nicholas (1991) yang dikutip oleh Chaniago (2014: 89), strategi merupakan suatu cara berpola yang diambil atau dibuat oleh manajemen atas. Dimana didalamnya berisi pengembangan korporasi kapitalis manajerial, tanggung jawab, serta keterkaitannya dengan sistem administrasi. Dimana selanjutnya hasil dari pengembangan tersebut akan digunakan dalam proses pengambilan keputusan selanjutnya yang kemudian diturunkan kepada bawahannya agar dapat digunakan, dijalankan, maupun diimplementasikan oleh seluruh lini dalam setiap bagian departemen dalam proses mewujudkan tujuan utama perusahaan terkait. Melalui Proses wawancara dengan Bapak I Putu Eka Binawan selaku HRD penulis memperoleh informasi mengenai pelaksanaan strategi pengelolaan karyawan selama situasi Pandemi Covid-19 yang dijalankan

oleh seluruh manajemen The Kayon Resort untuk menciptakan pengelolaan karyawan yang efektif dan efisien. Strategi yang diterapkan oleh The Kayon Resort diperoleh berdasarkan hasil keputusan musyawarah manajemen atas terdiri dari *General Manager, Owner, dan Head of Departement* dari The Kayon Resort. Keputusan hasil musyawarah tersebut dapat dijabarkan menjadi beberapa strategi yang dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Dengan memberikan fasilitas penunjang seperti tetap mengaktifkan BPJS Kesehatan bagi karyawan yang dirumahkan. Hal tersebut dikarenakan pihak manajemen masih mempertimbangkan keadaan karyawannya. BPJS Kesehatan sangatlah penting bagi karyawan untuk mengantisipasi kemungkinan buruk diluar keinginan. Hambatan yang dihadapi dalam hal ini adalah perusahaan tidak dapat membayarkan biaya BPJS bagi karyawan yang dirumahkan. Oleh karena itu karyawan diharapkan membayar secara pribadi tagihan BPJS tersebut kepada departemen Accounting, dimana selanjutnya Accounting yang akan membayarkan kepada pihak BPJS.
2. Memberikan trainee kepada para HOD dalam upaya menyegarkan kembali ingatan karyawan mengenai hotel. Pelaksanaan trainee akan membantu mengetahui hambatan dan rintangan yang kerap dihadapi oleh para karyawan yang disampaikan oleh masing - masing pimpinan departemen. Hambatan yang dihadapi dalam hal ini adalah terbatasnya jumlah peserta pelatihan untuk karyawan dikarenakan penerapan salah satu protokol kesehatan yakni menjaga jarak. Oleh karena itu selama Pandemi Covid-19 pelatihan hanya diberikan kepada masing - masing pimpinan departemen (HOD) yang selanjutnya akan disampaikan kepada bawahan nya di masing - masing departemen.
3. Karyawan dipekerjakan secara bergilir dalam seminggunya. Hal tersebut dilakukan untuk meratakan jam kerja setiap karyawannya terkecuali yang dirumahkan. Mengingat keadaan hotel yang sepi pengunjung. Hambatannya adalah terdapat beberapa karyawan yang mengeluh dan semangat kerja yang kurang. Oleh karena itu pihak manajemen memberikan dukungan dan dorongan motivasi untuk setiap karyawan The Kayon Resort Ubud.
4. Memanfaatkan waktu sepi pengunjung untuk melakukan perawatan bangunan hotel seperti kerja bakti yang dilakukan setiap minggunya. Adapun yang dilakukan dalam kerja bakti adalah membersihkan area sekitar hotel, membersihkan halaman belakang atau *balcony* kamar - kamar dan villa - villa, serta membersihkan area yoga. Berdasarkan kajian hasil penelitian, maka penerapan strategi pengelolaan karyawan

di The Kayon Resort sudah berjalan secara optimal. Dimana selama pandemi Covid-19 karyawan yang dirumahkan diberikan fasilitas berupa tidak dihentikannya pemberian BPJS kesehatan. Sedangkan karyawan yang masih dipekerjakan dan dalam situasi sepi pengunjung dimanfaatkan untuk melakukan kegiatan berupa bersih-bersih area sekitar hotel, merenovasi ruangan yg tidak berisi tamu, dan memberikan *training* kepada anak *training* dan HOD. Hanya saja sedikit hambatan yang dihadapi perusahaan yakni perusahaan tidak dapat memfasilitasi karyawan yang melakukan WFH (*Work From Home*) seperti pembelian kuota. Untuk menyingkapihnya, pihak manajemen memberi kebijakan yaitu mengadakan *zoom meeting* dengan Manager hanya selama dua kali dalam seminggu, yang diperuntukan bagi para HOD masing - masing department dengan teknis dimana para karyawan diharapkan untuk menyampaikan inovasi dan gagasan maupun hambatan yang dialami kepada HOD masing - masing terlebih dahulu.

## SIMPULAN

Dalam Pengelolaan SDM saat situasi Pandemi Covid-19, yang dilakukan oleh The Kayon Resort Ubud berdasarkan POAC (Planning, Organizing, Actuating, Controlling). Pelaksanaan Pengelolaan SDM yang dilakukan sangat berbeda dengan situasi normal pada umumnya. Terdapat kebijakan-kebijakan baru yang dilakukan dalam pengelolaan SDM. Dengan menerapkan fungsi pengelolaan POAC, The Kayon Resort kemudian dapat tetap mempekerjakan karyawan meskipun dengan jam kerja yang sangat berbeda dari sebelumnya.

Strategi - strategi yang dilakukan oleh pihak manajemen The Kayon Resort Ubud. Berdasarkan kajian hasil penelitian, berikut strategi pengelolaan karyawan di The Kayon Resort seperti tetap memberi tunjangan BPJS Kesehatan bagi karyawan yang dirumahkan, memberi *trainee* kepada para HOD, dan karyawan dipekerjaka dengan sistem bergilig dalam satu minggu guna mencegah PHK.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnoldo C., Hax, Dan Nicholas S. Manjuluk. Sondang, Siagian P. 1998. Manajemen 1991. The Strategy Process And Stratejik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Davis, Keith And Newstrom, John W. 1990. Human Behavior At Work Organizational Behavior. New York: Me Graw - Hill Book Co.

- Sugiyono. 2006. Statistika Untuk Penelitian. Bandung: Cv. Alfabeta.
- Terry, George Dan Leslie W.Rue. 2010. Dasar- Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Trusvation. Kaitan Prinsip Poac (Planning, Organizing, Actuating, Controlling) Dalam Manajemen Bisnis. Jakarta: Pt Sentra Solusi Sejahtera.
- Abdillah, Akhmad Bories, Yasin Djamhur, Dan Hamid Topowijono. 2016. Dampak Pengembangan Pariwisata Terhadap Kehidupan Masyarakat Lokal Di Kawasan Wisata (Studi Pada Masyarakat Sekitar Wisata Wendit, Kabupaten Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol. 30 No. 1. Malang: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya.
- Benny, Cornelia J. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. Jurnal Administrasi Pendidikan Vol. Iii, Nomor 2.
- Herliandry, Luh Devi Dkk. 2020. Pembelajaran Pada Masa Pandemi Covid-19. Jurnal Teknologi Pendidikan Vol. 22, No. 1. Jakarta: Universitas Negeri Jakarta.
- Perdana, Ariwan K. 2019. Generasi Milenial Dan Strategi Pengelolaan Sdm Era Digital. Jurnal Studi Pemuda Volume 8 Nomor 1. Yogyakarta: Yayasan Satunama Yogyakarta.
- Rifa'i, Ilyas Dkk. Dampak Dan Pencegahan Wabah Covid-19 : Perspektif Sains Dan Islam. Bandung: Universitas Islam Negeri (Uin) Sunan Gunung Djati Concept: A Pragmatic Approach. New Jersey: Prentice Hall.
- Argawa, Made. 2020. Bali Menanti Wisatawan Mancanegara Di Masa Pandemi Covid-19. Denpasar: Tempo.Co. Diakses Rabu, 16 Desember 2020 11:17 Wib Pada <https://Travel.Tempo.Co/Read/1414947/> Bali-Menanti-Wisatawan-Mancanegara- Di-Masa-Pandemi-Covid-19.
- Johns Hopkins Csse. 2020. Coronavirus Covid-19 Global Cases By The Center For Systems Science And Engineering (Csse) At Johns Hopkins University (Jhu). Dipetik April 19, 2020, Dari Arcgis: <https://Gisanddata.Maps.Arcgis.Com/Aps/OpsDashboard/Index.Html#/Bda7594740fd40299423467b48e9ecf6>.
- Keputusan Presiden Republik Indonesia. 2020. Penetapan Bencana Nonalam Penyebaran Corona Virus Disease 2019 (Covid-19) Sebagai Bencana Nasional. Jakarta: Presiden Republik Indonesia. Diakses <https://M.Hukumonline.Com/Pusatdata/Detail/Lt5e95359d8e3a>

e/Node/Lt50ed17cb7a520/Keputusan-Presiden-Nomor-12- Tahun-2020#!.

Surat Keterangan Gubernur Provinsi Bali. 2020. Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 2021Tahun 2020 Tentang Pelaksanaan Kegiatan Masyarakat Selama Libur Hari Raya Natal Dan Menyambut Tahun Baru 2021 Dalam Tatahan Kehidupan Era Baru Di Provinsi Bali. Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum Pemerintah Provinsi Bali.

Surat Keterangan Gubernur Provinsi Bali. 2020. Surat Edaran Gubernur Bali Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat Berbasis Desa/Kelurahan Dalam Dalam Tatahan Kehidupan Era Baru Di ProvinsiBali. Jaringan Dokumentasi Informasi Hukum Pemerintah Provinsi Bali. Tim Pkrs Rsst. 2020. Mengapa Covid-19 Disebut Sebagai Pandemi?. Klaten:Rsupsoeradji. Diakses Tanggal 29 September 2020 Pukul 3:56 Pm Pada <https://Rsupsoeradji.Id/?S=Mengapa+Covid-19+Disebut+Sebagai+Pandemi%3f>.