

# Sumber Daya Manusia Unggul Di Tengah Pandemi COVID-19 Perspektif Tenaga Kerja

Hartirini Warnaningtyas<sup>1</sup>, Choirum Rindah Istiqaroh<sup>2</sup>, Mutmainah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Merdeka Madiun, Jl Serayu 79, Kota Madiun, 63133

<sup>1</sup>E-mail: [hartirini@unmer-madiun.ac.id](mailto:hartirini@unmer-madiun.ac.id)

<sup>2</sup>E-mail: [choirum\\_ri@yahoo.co.id](mailto:choirum_ri@yahoo.co.id)

<sup>3</sup>E-mail: [mutmainah@unmer-madiun.ac.id](mailto:mutmainah@unmer-madiun.ac.id)

*Abstract— The purpose this research are how concept of superior human resource? What strategies can be taken? And why should workforce be superior human resources? Thi research is qualitative wih phenomenological approach. Subject in this research are workforce in industry area at Mojokerto district. For get result of research good quality, this research was carried out for one year. The result of research show that concept of superior human resource are human with eight attitude and behavioral of superior human resources. They are 1) breaking the rule, 2) get started and make a change, 3) create creativity, 4) become a reliable source of information within the unit or company, 5) create innovation, 6) direct others, 7) give inspiration, 8) motivate other work force. Workforce can do some strategies to be superior human resource. They are 1) maintain health, 2) work with health protocol, 3) do company rules, 4) achieve productivity according to company standards, 5) training or education, 6) always want to learn, 7) can find side job. In order to workforce can survive and maintained by company in pandemic and digital era like this, workforce need to become superior human resource. Superior human resource can value added themselves and they have high competitive power.*

*Keywords—: Pandemic Covid-19; workforce; superior human resource.*

## I. PENDAHULUAN

Seluruh negara di belahan dunia saat ini mengalami masa-masa sulit akibat wabah yang melanda yaitu *Corona Virus Disease 19* (Covid-19). Virus yang berasal dari Wuhan-Tiongkok ini berhasil menginfeksi jutaan orang di banyak negara di seluruh dunia dan melumpuhkan seluruh sektor seperti ekonomi, pariwisata, industry, dan lain sebagainya. Jumlah yang terpapar Covid-19 per 29 Juni 2020 sebanyak 10.021.401 orang di seluruh belahan dunia (216 negara), sebanyak 499.913 orang meninggal (<https://www.who.int>). Perekonomian di seluruh negara mengalami penurunan akibat pandemi ini. Seperti terhentinya kegiatan ekspor-import. Penghentian ini merupakan salah satu kebijakan pemerintah untuk mencegah penyebaran penularan infeksi Covid-19 ini. Sehingga tidak sedikit perusahaan kegiatan usahanya terhambat.

Indonesia merupakan salah satu negara yang menjadi korban Covid-19 ini. Tercatat per 29 Juni 2020 sebanyak 55.092 orang yang positif terpapar virus ini, sebanyak 2.805 orang yang meninggal, dan sebanyak 23.800 orang sembuh (Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19, 2020). Untuk mengurangi korban terpapar Covid-19, pemerintah memberikan kebijakan kepada masyarakat terutama pengusaha yaitu *Work From Home* (WFH), tetap diam di rumah, dan mengikuti protokol kesehatan seperti memakai masker jika terpaksa keluar, rajin mencuci tangan, dan *social distancing*. Sejak bulan Maret 2020, kebijakan tersebut dilaksanakan dan dipantau. Sehingga pengusaha harus *re-schedule* jadwal kerja karyawannya. Kebijakan ini tidak hanya terjadi di Indonesia, tapi juga terjadi di negara lain. Bahkan beberapa negara melakukan *lockdown* (penguncian wilayah) untuk menekan penyebaran infeksi Covid-19, seperti China, Korea Utara, Filipina, Mongolia, Iran, Italia, Denmark, Spanyol, dan masih banyak lagi.

Pemberlakuan *lockdown* di beberapa negara membuat perusahaan baik yang ada di internal negara tersebut maupun di eksternal, tidak dapat melakukan ekspor-import. Seperti perusahaan es krim yang ada di Mojokerto-Indonesia sempat mengalami kemacetan dalam produksi disebabkan adanya kebijakan *lockdown* tersebut. Kehabisan bahan baku dan tidak dapat melakukan ekspor produknya sempat membuat perusahaan tersebut cemas. Tidak hanya perusahaan es krim yang sempat mengalami kesulitan, perusahaan-perusahaan yang lain seperti perusahaan makanan, minuman, dan lain sebagainya ikut terkena imbasnya.

Yang paling rentan terkena imbas dari adanya pandemi Covid-19 ini adalah tenaga kerja. Hidup tenaga kerja bergantung pada perusahaan. Jika perusahaan mengalami kondisi yang tidak stabil, maka para tenaga kerja akan terancam di PHK (Pemutusan Hubungan Kerja), baik tenaga kerja tetap maupun tenaga kerja Waktu Tidak Tentu (PKWTT). Jumlah tenaga kerja yang ada di Indonesia yang terkena PHK dan dirumahkan mencapai 3,05 juta tenaga kerja per tanggal 2 Juni 2020 dan pengangguran diperkirakan bisa mencapai 5,23 juta (Putri, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa pandemi ini saling mempengaruhi antara satu sektor dengan sektor yang lain. Begitu juga perusahaan-perusahaan yang ada di Mojokerto melakukan PHK terhadap karyawannya. Karyawan yang di PHK selalu mengalami kebingungan mengenai pekerjaan

berikutnya karena para korban PHK ini masih tetap harus memenuhi kebutuhan keluarga mereka. Pemerintah telah mengupayakan agar tidak terjadi PHK masal dengan memperingatkan para pelaku usaha dan memberikan bantuan berupa kartu prakerja, yang dapat dimanfaatkan para pra kerja .

Terdapat dua kemungkinan kondisi yang dihadapi para tenaga kerja di masa pandemi ini. Kondisi 1) di-*reschedule* waktu kerja, 2) kemungkinan tenaga kerja di PHK. Kesalahan kerja yang dilakukan tenaga kerja dapat berakibat tenaga kerja di PHK. Tidak sedikit perusahaan yang memanfaatkan kondisi pandemic ini untuk melakukan pengurangan tenaga kerja dengan melalui mencari kesalahan-kesalahan yang dilakukan tenaga kerja. Kondisi ini membuat tenaga kerja tidak nyaman dan berakibat pada kinerjanya. Sehingga untuk dapat menghadapi kondisi di tengah pandemic ini tenaga kerja setidaknya menjadi sumber daya manusia unggul. Dengan demikian, apapun kondisi yang akan dihadapi tidak akan membuat mereka kebingungan atau mengandalkan uluran tangan.

#### A. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 Bagaimana konsep Sumber Daya Manusia Unggul dalam situasi pandemi Covid-19 seperti sekarang ini?
- 2 Strategi-strategi apa saja agar tenaga kerja menjadi Sumber Daya Manusia unggul di tengah pandemic Covid-19 ini?
- 3 Mengapa tenaga kerja menjadi Sumber Daya Manusia unggul?

#### B. Batasan Penelitian

Penelitian ini hanya membahas tentang tenaga kerja menjadi sumber daya manusia unggul berdasarkan fenomena-fenomena yang telah terjadi terutama fenomena di wilayah Kabupaten Mojokerto.

#### C. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sumber Daya Manusia yang dalam hal ini adalah tenaga kerja setidaknya menjaga kestabilan pekerjaannya sehingga dapat melanjutkan memenuhi kebutuhan hidupnya di tengah pandemi Covid-19 ini. Pengusaha-pengusaha yang tengah mengalami kesulitan seperti sekarang ini akan melakukan Pemutusan Hubungan kerja (PHK) berdasarkan evaluasi-evaluasi kinerja yang diperoleh. Sehingga hanya tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang terbaiklah yang akan dipertahankan perusahaan.

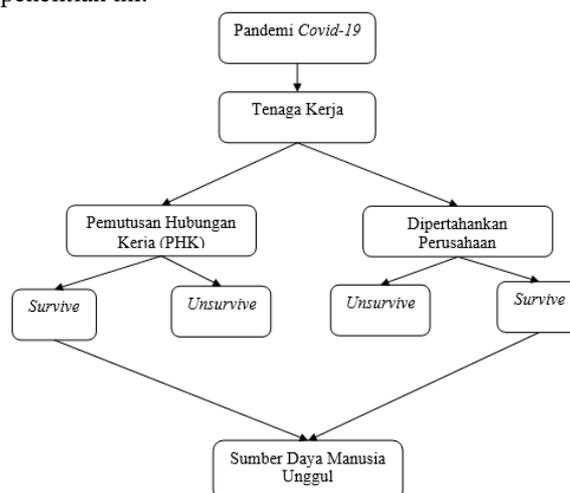
Sumber Daya Manusia yang unggul adalah Sumber Daya Manusia yang dapat menaklukkan kondisi seperti apapun kondisinya. Sumber Daya Manusia yang dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang dihadapi. Sumber Daya Manusia yang unggul jika terkena PHK akan segera bangkit dengan daya kreatifitasnya untuk dapat melanjutkan kehidupannya. Tanpa harus menunggu bantuan baik dari orang lain maupun pemerintah.

Menurut Rony (2020), karyawan unggul adalah ketika seseorang memiliki keahlian, pengetahuan, kemampuan kognitif yang baik dan berpotensi menghasilkan sesuatu dengan baik dan benar. Robbins (2008) menyatakan bahwa banyak aspek yang dapat berpengaruh dalam mencapai SDM yang unggul tersebut, yaitu aspek individu, aspek kelompok, dan aspek sistem organisasi. Sehingga dapat mempengaruhi keberhasilan Sumber Daya Manusia tersebut untuk menjadi unggul. Seperti hasil penelitian Sudarma (2012) yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kemampuan individu, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Faktor-faktor ini dapat menjadi salah satu acuan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik bahkan menjadi unggul.

Satar (2002) membedakan jenis manusia unggul menjadi dua, yaitu keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris. Keunggulan individualistik adalah manusia yang unggul tapi keunggulan tersebut hanya untuk kepentingan diri sendiri. Keunggulan yang diperolehnya diabdikan untuk mengumpulkan harta benda untuk kepuasan sendiri (Hedonisme) ataupun memupuk kekuasaan. Manusia-manusia yang unggul secara individualistik adalah manusia rakus, yang saling mematikan satu dengan yang lain. Inilah tipe manusia homo homini lupus. Tipe manusia unggul seperti ini tidak sesuai dengan kondisi dan situasi seperti sekarang ini. Keunggulan partisipatoris adalah manusia yang ikut serta secara aktif di dalam persaingan yang sehat untuk mencari yang terbaik. Keunggulan partisipatoris dengan sendirinya berkewajiban untuk menggali dan mengembangkan seluruh potensi individual yang akan digunakan didalam kehidupan yang penuh persaingan yang semakin lama semakin tajam. Persaingan sehat tersebut bukan berarti mematikan sesama manusia, tetapi keunggulan yang dimiliki dan dikembangkan oleh seseorang ditujukan untuk mencapai bukan hanya keuntungan pribadi tetapi keuntungan yang lebih besar karena merupakan pengikut sertaannya didalam suatu masyarakat yang semakin lama semakin berkualitas.

Keunggulan partisipatoris sesuai dengan kondisi saat pandemi seperti ini. Manusia yang unggul disaat pandemi seperti ini adalah manusia yang dapat menggali dan mengembangkan seluruh potensi individu agar tetap dapat bertahan memenuhi kebutuhan hidupnya. Tidak hanya itu, manusia dengan keunggulan partisipatoris ini menciptakan masyarakat yang sadar akan hak dan kewajibannya.

Berikut gambar kerangka pemikiran penelitian ini:



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian kualitatif ini dilakukan dengan pendekatan fenomenologi. Yaitu penelitian yang dilakukan dengan melihat fenomena-fenomena yang terjadi di wilayah Kabupaten Mojokerto. Fenomenologi dilakukan dalam situasi yang alami, sehingga tidak ada batasan dalam memaknai atau memahami fenomena yang dikaji dan peneliti bebas untuk menganalisis data yang diperoleh. Penelitian ini mencoba mengkaji tentang sumber daya manusia unggul di tengah pandemi Covid-19 dilihat dari perspektif tenaga kerja. Tenaga kerja yang berada di wilayah Kabupaten Mojokerto dijadikan subjek penelitian ini. Pengumpulan data dilakukan dengan pengamatan dan wawancara. Setelah dilakukan pengumpulan data maka dilakukan reduksi data yaitu memilih data-data dan jawaban yang relevan dengan penelitian ini. Langkah berikutnya yaitu dilakukan penyajian data. Data disajikan dengan mengurutkan jawaban yang paling relevan dengan rumusan masalah. Langkah yang terakhir adalah dilakukan penyimpulan data sehingga diperoleh jawaban atas rumusan masalah dalam penelitian ini.

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. Konsep Sumber Daya Manusia Unggul dalam Situasi Pandemi Covid-19

Manusia pada dasarnya selalu berupaya untuk selalu dapat menghadapi segala situasi dan kondisi agar dapat mempertahankan hidupnya. Seperti halnya pada masa pandemi Covid-19. Akan tetapi, tidak semua sumber daya manusia mau dan mampu untuk menghadapi situasi dan kondisi tersebut. Hanya sumber daya manusia tertentu yang dapat menghadapi situasi dan kondisi seperti pandemi ini. Bantuan dari pemerintah dan bantuan sosial lainnya adalah sebuah bonus “senjata” untuk dapat menghadapi pandemi ini. Kemampuan menghadapi pandemi ini terletak dari daya upayanya dalam mempertahankan dan atau meningkatkan apa yang telah dimilikinya untuk menjadi lebih sukses lagi.

Bantuan dari pemerintah seperti bantuan sosial dan bantuan dari menteri tenaga kerja yang diberikan kepada seluruh tenaga kerja yang ada di Indonesia tidak dapat dipungkiri jika sangat membantu para tenaga kerja. Akan tetapi, bagaimana jika segala bantuan-bantuan tersebut berhenti (tidak memberikan bantuan lagi)? Apakah hidup tenaga kerja akan berhenti juga? Nyatanya pada tahun 2021 bantuan untuk tenaga kerja tersebut telah dihentikan. Sehingga tenaga kerja yang dapat menghadapi dan mengatasi kondisi pandemi ini adalah tenaga kerja yang unggul atau sumber daya manusia unggul atau manusia yang unggul.

Sumber daya manusia (tenaga kerja) yang unggul di masa pandemi adalah sumber daya manusia dengan keunggulan partisipatoris. Tenaga kerja ini akan selalu berusaha untuk bekerja secara profesional, menggali potensinya, dan memanfaatkan peluang yang ada untuk dapat dipertahankan di perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja sehingga tetap dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya di tengah pandemi. Tenaga kerja yang ada di wilayah Kabupaten Mojokerto merupakan salah satu yang merasakan dampak akibat adanya pandemi Covid-19. Para tenaga kerja ini sebagian besar telah terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dari perusahaannya. Sehingga yang tersisa adalah para tenaga kerja pilihan baik secara kualitas maupun kuantitas kerjanya yang sangat baik. Tenaga kerja pilihan ini selalu berusaha berproduktivitas tinggi agar tidak terkena PHK. Sedangkan para tenaga kerja yang terkena PHK berusaha untuk mendapatkan pekerjaan kembali agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

Tenaga kerja atau sumber daya manusia yang unggul dapat diamati dari sikap dan perilakunya. Berikut sikap atau perilaku sumber daya manusia yang unggul (Rony, 2020):

- 1 Membuat dan merumuskan aturan (breaking the rule). Sumber daya manusia yang masih berstatus tenaga kerja aktif membuat dan merumuskan aturan-aturan yang mampu meningkatkan kinerjanya. Tenaga kerja wilayah Kabupaten

Mojokerto meningkatkan aturan ke dalam dirinya sendiri seperti mendisiplinkan diri. Hal ini terlihat dari mereka dipertahankan perusahaan untuk bekerja di perusahaan tersebut. Tenaga kerja yang kurang mempunyai perilaku ini akan tergeser statusnya dari perusahaan. Begitu pula dengan tenaga kerja yang terkena PHK, jika sumber daya manusia ini tidak membuat dan merumuskan aturan dalam dirinya, maka tidak akan mendapatkan pekerjaan pengganti.

- 2 Memulai dan membuat perubahan. Tenaga kerja unggul aktif dalam memulai dan membuat perubahan dalam dirinya agar menghasilkan kinerja optimal. Sedangkan non tenaga kerja memulai untuk memperbaiki dirinya agar tidak terkena PHK lagi di tempat kerja baru dan membuat perubahan pada dirinya dengan mengasah kemampuannya misal dalam dunia digital.
- 3 Menciptakan kreatifitas. Tenaga kerja berupaya untuk dapat kreatif dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat dan cepat. Sedangkan non tenaga kerja menciptakan kreatifitas untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, misal dengan berwirausaha.
- 4 Menjadi sumber informasi yang dapat dipercaya dalam unit atau perusahaannya. Tenaga kerja menjadi sumber informasi baik oleh rekan kerjanya maupun pimpinannya. Hal ini disebabkan kepercayaan terhadap kemampuannya dalam bekerja. Begitu pula non tenaga kerja, seperti saat ini yang banyak menjadi reseller baik sebagai pengganti pekerjaannya maupun pekerjaan sampingan. Reseller yang sukses adalah yang menamatkan jumlah pembeli yang banyak. Semakin banyak yang membeli produk tersebut maka konsumen semakin percaya terhadap reseller tersebut.
- 5 Menciptakan inovasi. Bagi perusahaan, tenaga kerja yang menghasilkan sesuatu yang baru untuk perusahaannya, merupakan pencapaian prestasi kerja yang luar biasa bagi perusahaan. Begitu juga non tenaga kerja, jika non tenaga kerja dapat berinovasi maka dapat berwirausaha dan mempekerjakan orang lain. Sehingga tidak hanya kebutuhan hidupnya yang terpenuhi akan tetapi juga kebutuhan hidup orang lain.
- 6 Mengarahkan karyawan lain. Bukan berarti mendikte atau menggurui. Akan tetapi menjadi team work dalam bekerja, baik sebagai tenaga kerja maupun non tenaga kerja.
- 7 Memberi inspirasi. Tenaga kerja dapat menjadi inspirasi orang lain dalam melaksanakan tugas dan menghasilkan kinerja yang optimal. Non tenaga kerja dapat menjadi inspirasi orang lain ketika dapat berwirausaha sendiri dan mempekerjakan orang lain. Seperti yang terjadi pada mantan tenaga kerja di masa pandemic ini, mereka lebih banyak membuka usaha rumah makan, cemilan, angkringan, dan lain sebagainya daripada melamar di perusahaan-perusahaan yang lain.
- 8 Memotivasi karyawan lain. Tenaga kerja yang unggul mempunyai sikap bersaing tanpa harus menjatuhkan orang lain. Memotivasi orang lain menjadi sikap yang dimiliki tenaga kerja ini. Sedangkan non tenaga kerja yang unggul berusaha memberi semangat orang lain untuk selalu bangkit menghadapi pandemi ini. Seperti mengajak joint untuk berwirausaha bersama.

#### B. Strategi-strategi Tenaga Kerja menjadi SDM Unggul di Tengah Pandemi Covid-19

Sumber daya manusia yang mempunyai keunggulan partisipatoris akan selalu memanfaatkan peluang-peluang yang ada untuk dapat survive. Mengasah kemampuan dan berkreasi untuk dapat meningkatkan daya unggul mereka. Beberapa strategi para tenaga kerja Kabupaten Mojokerto agar menjadi unggul di masa pandemic Covid-19 ini:

- 1 Menjaga kesehatan. Para tenaga kerja berusaha untuk selalu menjaga kesehatan agar tidak mudah sakit dan terserang Covid-19. Kondisi ini terlihat dari vitamin C yang ada di beberapa apotek yang ada di wilayah industri tersebut habis. Para tenaga kerja ini penting untuk selalu menjaga kesehatannya sehingga dapat tetap bekerja dan perusahaan dapat mempertahankannya.
- 2 Bekerja sesuai protokol kesehatan. Para tenaga kerja selalu memakai masker dan sedia hand sanitizer ketika bekerja. Hal ini dilakukan dengan kesadaran diri. Tenaga kerja di wilayah industri ini lebih memilih menjaga protocol kesehatan daripada terserang virus, sakit, dan akhirnya tidak bisa bekerja. Ini akan berdampak pada pendapatan yang mereka peroleh.
- 3 Mengikuti aturan perusahaan. Para tenaga kerja di wilayah ini lebih mengikuti peraturan perusahaan agar bisa dipertahankan tetap bekerja di tempat tersebut. Seperti larangan perusahaan untuk pergi keluar daerah kabupaten Mojokerto untuk menghindari terkena Covid-19, jika peraturan ini dilanggar akan ada Surat Peringatan kesatu, kedua, ketiga, dan di PHK perusahaan. Perusahaan menerapkan peraturan ini bukan hanya mengikuti anjuran pemerintah tapi perusahaan menghindari tersebarnya Covid-19 di lingkungan perusahaan itu sendiri terutama di lingkungan department produksi. Jika hal ini sampai terjadi, maka produksi akan tertunda dan produk yang sudah dipesan oleh konsumen akan mengalami keterlambatan pengiriman. Ini akan berdampak pada kepercayaan konsumen dan pendapatan perusahaan.
- 4 Mencapai produktivitas sesuai standar perusahaan. Strategi ini tidak hanya digunakan pada masa pandemic seperti sekarang ini. Strategi ini juga diperlukan saat kondisi normal (bukan masa pandemic). Karena salah satu indikator yang menjadi penilaian kinerja tenaga kerja adalah pencapaian sesuai dengan yang telah distandarkan perusahaan. Jika standar kinerja ini tidak tercapai, perusahaan akan mengevaluasi kembali tenaga kerja tersebut. Begitu pula di masa pandemic seperti sekarang ini. Bedanya adalah di masa pandemic tuntutan perusahaan lebih tinggi dari biasanya. Hal ini disebabkan jumlah tenaga kerja di perusahaan berkurang. Sehingga beban kerja tenaga kerja yang tersisa semakin tinggi. Agar tenaga kerja yang tersisa ini dapat dipertahankan perusahaan, maka tenaga kerja ini harus mencapai standar tinggi tersebut. Jika tidak, mereka kan bernasib sama dengan tenaga kerja yang telah di PHK sebelumnya.

- 5 Mengikuti pelatihan-pelatihan atau pendidikan. Pengadaan pelatihan ataupun pendidikan dapat meningkatkan kemampuan dan kompetensi sumber daya manusia terutama para tenaga kerja. Kemampuan dan kompetensi yang selalu diasah dan dikembangkan akan meningkatkan nilai jual diri sendiri. Sehingga dapat menarik perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerja tersebut dan dapat meningkatkan karirnya. Di masa pandemi ini tidak hanya perusahaan-perusahaan tertentu yang mengadakan pelatihan dan pendidikan, tapi kementerian juga mengadakan pelatihan dan pendidikan. Seperti Kementerian Tenaga Kerja (Kemnaker) yang selalu menyediakan berbagai macam pelatihan baik untuk pra kerja maupun tenaga kerja bekerja sama dengan Lembaga Profesional di Indonesia. Informasi selengkapnya berkaitan pelatihan-pelatihan yang disediakan Kemnaker dapat mengunjungi situs <https://pelatihan.kemnaker.go.id/>
- 6 Selalu ingin belajar. Orang yang selalu ingin belajar adalah orang yang selalu berusaha untuk mengembangkan potensinya. Orang yang seperti ini cenderung akan mempunyai banyak kelebihan karena tidak hanya satu bidang ilmu atau pekerjaan yang dipelajari. Seperti di saat pandemic sekarang ini, para tenaga kerja bagian kantor dituntut untuk bisa *work from home* (WFH). Menggunakan segala aplikasi yang ada baik di *handphone* maupun di laptop untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai target.
- 7 Dapat mencari pekerjaan sampingan. Di era serba digital seperti sekarang ini sangat mudah untuk mendapatkan pekerjaan sampingan. Seperti menjadi reseller lalu promosi melalui media social (Setiawan & Nurwati, 2020), maka pendapatan tambahan akan diperoleh. Tentu saja pekerjaan sampingan ini jangan sampai mengganggu pekerjaan utama. Pekerjaan utama tetap harus bisa berproduktivitas lebih baik dari pekerjaan sampingan. Pekerjaan sampingan ini juga dapat menopang hidup tenaga kerja ketika di PHK oleh perusahaan, sehingga tidak menjadi pengangguran dan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya.

#### C. Alasan Tenaga Kerja menjadi SDM Unggul

Apakah tenaga kerja menjadi SDM unggul adalah sebuah tuntutan? Jawabannya adalah tidak. Berdasarkan pengamatan di industri wilayah kabupaten Mojokerto, tenaga kerja menjadi sumber daya manusia yang unggul sangat diperlukan, tidak hanya di masa pandemi seperti sekarang ini. Kenapa? Adanya persaingan yang sangat ketat baik yang berstatus tenaga kerja maupun yang non tenaga kerja atau calon tenaga kerja. Jika seorang tenaga kerja tidak menjadi SDM unggul, maka statusnya akan berubah menjadi pengangguran. Walaupun status mereka adalah pekerja/pegawai/buruh, tapi tidak menutup kemungkinan status mereka akan berubah menjadi pengangguran jika mereka tidak menjadi SDM unggul. Mereka akan tergeser oleh SDM-SDM lain yang mempunyai nilai unggul dan berdaya saing.

SDM yang unggul juga akan dicari berbagai macam perusahaan untuk dapat direkrut. SDM itu sendiri juga dapat mendirikan usaha sendiri tanpa harus melamar ke berbagai perusahaan. Sikap dan perilaku sumber daya manusia yang unggul (seperti yang telah dijelaskan sebelumnya) harus diasah dan dikembangkan agar dapat bertahan dan tidak digeser oleh yang lainnya atau dapat menciptakan lapangan pekerjaan sendiri. Terutama di masa pandemi sekarang ini yang sekaligus era digital. Sumber daya manusia yang unggul harus mampu mengikuti perkembangan zaman dan berdaya saing tinggi.

## IV. KESIMPULAN

Di masa pandemi Covid-19 dibutuhkan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi untuk dapat bertahan memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat dipertahankan oleh perusahaan. Agar tidak menjadi korban PHK di masa pandemi maka tenaga kerja seharusnya menjadi sumber daya manusia unggul. Untuk dapat menjadi sumber daya manusia unggul, tenaga kerja perlu untuk selalu mengembangkan kemampuan dan kompetensinya. Tenaga kerja yang unggul adalah tenaga kerja yang mempunyai sikap dan perilaku yang selalu dapat meningkat nilai jual dirinya sendiri sehingga layak untuk dipertahankan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19. (2020). *Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19*. Retrieved from Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19: <https://covid.go.id/peta-sebaran>. Diakses pada 29 Juni 2020
- Putri, C. A. (2020). *3 Bulan Corona, 3 Juta Orang Kena PHK & Dirumahkan*. Retrieved Juni 29, 2020, from <https://www.cnbcindonesia.com/news/20200603193109-4-162890/3-bulan-corona-3-juta-orang-kena-phk-&-dirumahkan#>
- Robbins, S. P. (2008). *Organizational Behavior 13th Edition*. Prentice Hall: Pearson Education Inc.
- Rony, Z. T. (2020). *Karyawan Unggul Perusahaan Hebat* (1st ed.). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Satar, M. (2002). Pengembangan SDM Indonesia Unggul Menghadapi Masyarakat Kompetitif Era Globalisasi. *MIMBAR*, XVIII(4), 429-442. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/155146-ID-pengembangan-sdm-indonesia-unggul-mengha.pdf>
- Setiawan, S. N., & Nurwati, N. (2020, April 25). *Dampak Covid-19 Terhadap tenaga Kerja di Indonesia*. Retrieved from [www.researchgate.net/publication/340925534\\_Dampak\\_COVID-19\\_terhadap\\_Tenaga\\_Kerja\\_di\\_Indonesia?enrichId=rgreq-d0a2f3c9327eca94584fe983a3a9ebfe-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM0MDkyNTUzNDtBUzo4ODQyNjUyNzMyNjIwODBAMTU4NzgzNjY3ODAA0A%3D%3D&el=1\\_x2&\\_e](https://www.researchgate.net/publication/340925534_Dampak_COVID-19_terhadap_Tenaga_Kerja_di_Indonesia?enrichId=rgreq-d0a2f3c9327eca94584fe983a3a9ebfe-XXX&enrichSource=Y292ZXJQYWdlOzM0MDkyNTUzNDtBUzo4ODQyNjUyNzMyNjIwODBAMTU4NzgzNjY3ODAA0A%3D%3D&el=1_x2&_e)
- Sudarma, K. (2012). Mencapai Sumber Daya Manusia Unggul (Analisis Kinerja dan Kualitas Pelayanan). *Jurnal Dinamika Manajemen*, 3(1), 76-83. doi:<https://doi.org/10.15294/jdm.v3i1.2462>