



Strategi Pengaturan Sumber Daya Manusia dalam Masa Transisi *New Normal*

Dessy Dwiyanti

Universitas Gunadarma

Pos-el: dessy_dwiyanti@staff.gunadarma.ac.id

DOI: 10.32884/ideas.v9i2.1096

Abstrak

Perusahaan harus memiliki strategi-strategi tertentu dalam beradaptasi di masa *new normal* agar dapat bertahan. Penulis ingin membahas strategi PT. XYZ yang bergerak dalam bidang penambangan gas dan minyak bumi di Sumatera untuk menghadapi era *new normal* spesifik dalam bidang SDM. Riset ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik analisis naratif sebagai teknik analisis data yang digunakan. Strategi spesifik dalam bidang sumber daya manusia di masa *new normal* yang dimiliki PT. XYZ diantaranya adalah memberlakukan pola kerja *hybrid*, mulai melaksanakan pelatihan yang bersifat sertifikasi secara luring (luar jaringan), dan optimalisasi kemampuan karyawan dalam penggunaan sistem informasi teknologi. Perusahaan harus membuat rencana yang bersifat fleksibel dalam menghadapi era *new normal* ini.

Kata Kunci

Strategi, *new normal*, sumber daya manusia, pandemi Covid-19

Abstract

Companies must have certain strategies in adapting in the new normal in order to survive. The author wants to discuss the strategy of PT. XYZ which is engaged in gas and oil mining in Sumatra to face the new normal era specifically in the field of Human Resources. This field research uses a qualitative descriptive approach with narrative analysis techniques as the data analysis technique used. PT. XYZ has a specific strategy in the field of human resources in this new normal period, including implementing a hybrid work pattern, starting to carry out offline certification pelatihan, and optimizing employee capabilities in the use of information technology systems. Companies must make plans that are flexible in facing this new normal era.

Keywords

New normal, strategy, human resources, Covid-19 pandemic

Pendahuluan

Pandemi Covid-19 sudah berlangsung di Indonesia hampir tiga tahun lamanya terhitung dari bulan Maret 2020. Sudah banyak perubahan yang terjadi akibat pandemi ini diantaranya pada sektor ekonomi, kesehatan, sosial budaya, pariwisata, dan pendidikan. Sektor yang sangat terdampak adalah sektor ekonomi, dimana pemerintah pernah menerapkan kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang membatasi hampir seluruh aktivitas masyarakat termasuk kegiatan belajar mengajar, kegiatan perkantoran, kegiatan usaha baik itu usaha kecil, menengah, maupun usaha skala besar. Akibatnya banyak usaha yang mengalami kebangkrutan dan pemutusan kerja sehingga banyak masyarakat tidak bisa memperoleh pendapatan dan tidak bisa memenuhi kebutuhan hidupnya. Pandemi ini membuat penurunan perekonomian Indonesia hingga 5% bahkan diperkirakan mencapai angka 2,5% jika pandemi berlangsung dalam kurun waktu yang lebih lama. Indeks harga saham pun terpantau melemah secara signifikan (Yamali & Ririn Noviyanti Putri, 2020). Penurunan perekonomian Indonesia ini menjadikan pemerintah mengubah kebijakan PSBB tersebut pelan-pelan menjadi kebijakan yang kita kenal dengan masa transisi *new normal*.

New normal adalah keadaan untuk tetap menjalankan kegiatan seperti biasa termasuk di dalamnya melakukan aktivitas tatap muka tetapi dengan menerapkan protokol kesehatan (Arsal et.al, 2021). Menghadapi era *New normal* ini masing-masing organisasi atau perusahaan harus memiliki strategi-strategi tertentu dan cepat beradaptasi agar dapat bertahan. Sudah ada penelitian yang membahas mengenai strategi organisasi dalam menghadapi *new normal* seperti strategi dalam bidang ekonomi dan bidang sosial budaya, tapi masih sedikit riset yang spesifik membahas dalam bidang SDM. Penelitian yang sudah ada mengenai strategi dalam bidang ekonomi diantaranya memberikan alternatif bertransaksi secara *online* atau *electronic commerce* sebagai sebuah solusi bagi pembeli dan penjual agar tidak harus bertemu tatap muka sehingga kegiatan usaha kecil dan menengah dapat tetap berjalan dan produktif (Baharuddin et al., 2021). Sementara strategi dari bagian keuangan,

setiap perusahaan harus melakukan identifikasi aset yaitu dengan memilah aset mana yang sekiranya menghasilkan dan penting, kemudian agar arus masuk dan keluar perusahaan terjamin harus dilakukan identifikasi aset yang dapat dilikuidasi dengan mudah (Kevan Hidayat, Elvina Gunawan, 2022).

Efek pandemi di bidang sosial budaya berdasarkan hasil penelitian (Yanuarita & Haryati, 2020) di Kota Malang adalah tingginya perceraian, terbatasnya interaksi sosial, dan pengaruh sosial pada anak-anak, dan perempuan. Oleh karena itu perlu dilakukan strategi penggunaan demografi sosial berdasarkan penurunan mobilitas sosial masyarakat di Kota Malang. Riset mengenai strategi perusahaan di bidang SDM juga sudah ada yang meneliti, tetapi riset tersebut bukan pada masa *new normal* melainkan pada masa pandemi awal tahun 2020 yaitu penelitian (Esthi, 2020) yang menjelaskan bahwa untuk menangani pandemi Covid-19, para pemimpin perusahaan mempertimbangkan 3 hal, yaitu bekerja jarak jauh, menitikberatkan pada produktivitas karyawan, dan meningkatkan kemampuan karyawan dalam bidang digital. Begitu pula riset milik (Muhammad, 2020) yang menjelaskan strategi perusahaan properti di bidang SDM yaitu dengan menitikberatkan pada pelatihan dan pengembangan SDM berbasis *action learning concept* dilakukan di awal pandemi bukan di masa *new normal*. Berdasarkan uraian diatas penulis ingin membahas strategi PT. XYZ dalam menghadapi *new normal* spesifik dalam bidang SDM.

Metode

Riset atau penelitian lapangan ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, penulis memilih metode ini dikarenakan dengan menggunakan metode ini dapat melihat secara langsung kendala-kendala apa saja yang dapat terjadi pada saat suatu program atau kegiatan tersebut dilaksanakan (Ainurrofiq & Amir, 2022). Sementara teknik analisis naratif adalah teknik analisis data yang digunakan dengan cara mengamati serta mendengarkan pemaparan data, cerita, dan opini supervisor bagian operasional PT. XYZ berkaitan dengan *hybrid working*, data pelatihan, serta usaha-usaha yang dilakukan dalam bidang sumber daya manusia untuk menghadapi masa *new normal* ini.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Memberlakukan Pola Kerja *Hybrid*

Pola kerja *hybrid* ini merupakan penggabungan antara bekerja jarak jauh dan bekerja di kantor. Biasanya dari lima hari kerja, karyawan dibagi menjadi tiga hari kerja di kantor dan dua hari bekerja jarak jauh. Tabel 1 dibawah menunjukkan nama karyawan beserta pembagian kerja per hari dari tanggal 12-18 September 2022. Angka 1 dalam kolom harian menunjukkan jadwal bekerja dari kantor. Terlihat hampir seluruh karyawan mendapatkan jadwal tiga hari dalam seminggu untuk bekerja dari kantor dan dua hari untuk bekerja dari jarak jauh. Adapun dua karyawan yang bekerja selama lima hari dalam seminggu di kantor yaitu atas nama Rian dan Tika adalah yang menduduki posisi sebagai sekretaris kantor yang pekerjaannya lebih banyak menggunakan *paperwork*.

Tabel 1

Pembagian Pola Kerja Karyawan

No	Participant Name	Laptop/ Desktop	Period 12 - 18 Sep 2022						Total WFO
			12-Sep	13-Sep	14-Sep	15-Sep	16-Sep	17-Sep	
1	Rian	Laptop	1	1	1	1	1		5
2	Tika	Laptop	1	1	1	1	1		5
3	Eni	Laptop			1	1	1		3
4	Dipta	Laptop	1	1		1			3
5	Adil	Laptop	1			1	1		3
6	Bowo	Laptop	1			1	1		3
7	Abdi	Desktop-Need Hot Desk	1			1	1		3
8	Tya	Laptop		1	1	1			3
9	Lia	Desktop-Need Hot Desk		1	1	1			3
10	Tio	Laptop	1		1				2



11	Tari	Laptop	1	1	1		3
12	Soleh	Desktop-Need Hot Desk		1	1	1	3
13	Fatih	Desktop-Need Hot Desk	1	1	1		3
14	Risa	Desktop-Need Hot Desk		1	1	1	3
15	Enda	Laptop		1	1	1	3
16	Rani	Laptop		1	1	1	3
17	Ija	Desktop-Need Hot Desk	1	1	1		3
18	Ana	Laptop	1	1	1	1	5

Pelatihan Tatap Muka Bertahap

Pelatihan yang bersifat sertifikasi sudah diperbolehkan dilakukan secara tatap muka contohnya *pipeline inspector certification*, pelatihan pengawasan keselamatan dan kesehatan kerja, serta pelatihan pelaksana jalan. Alasan pelatihan sertifikasi tersebut dilakukan secara *offline* karena untuk mendapatkan sertifikat kelulusan dan sebagian besar tesnya memerlukan praktek tatap muka karena berkaitan dengan teknik atau cara melakukan sesuatu. Sementara pelatihan yang bersifat pengembangan diri/*softskill* masih dilakukan secara daring (dalam jaringan) contohnya pelatihan *negotiation skill*, pelatihan kemampuan berkomunikasi, dan pelatihan kepemimpinan. Berbagai pelatihan pengembangan diri tersebut masih dilakukan secara daring karena sebagian besar masih berupa teori. Tabel 2 di bawah adalah daftar pelatihan luring dan daring di PT. XYZ yang dilaksanakan selama pandemi Covid-19.

Tabel 2

Daftar Pelatihan Luring dan Daring di PT. XYZ

Pelatihan Luring	Pelatihan Daring
<ul style="list-style-type: none"> • Sertifikasi Operator Produksi • Sertifikasi Juru Ikut Beban (JIB)/Rigger • Sertifikasi Operator Penguji <i>Crude Oil</i> (OPCO) • Sertifikasi Supv Mekanik <i>Batch 1</i> • Sertifikasi Operator Kran Jembatan/<i>Overhead</i> • <i>Crane Refresher Batch 1</i> • Sertifikasi Supervisor Instrument • Sertifikasi Inspektur Pesawat Angkat (<i>Crane Inspector</i>) • Sertifikasi Inspektur <i>Rotating Equipment</i> • Sertifikasi Pengawas Jalan • Sertifikasi Petugas/Pengawas <i>Custody Transfer</i> Minyak dan Gas Bumi (Indonesia) • Sertifikasi Inspektur Katup Pengaman (<i>Pressure Safety Valve</i>) • Bimbingan Teknis Kelistrikan • Sertifikasi Inspektur <i>Rotating Equipment</i> • Sertifikasi Pelaksana Jalan 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Metering System</i> Pelatihan • <i>Contract Management</i> • <i>Transportation Management (Land, River, Air)</i> • Pelatihan Kepemimpinan • Pelatihan Pembekalan Informasi Teknologi • Pelatihan Komunikasi

Optimalisasi Kemampuan Karyawan dalam Penggunaan Informasi Teknologi

Selama masa pandemi Covid-19, regulasi pemerintah mengharuskan adanya pembatasan aktivitas baik itu aktivitas perkantoran, aktivitas belajar mengajar, aktivitas perniagaan, dan aktivitas lainnya sehingga mengakibatkan hampir seluruh lini kegiatan mulai bergerak kearah digital dengan tujuan untuk memudahkan aktivitas tanpa harus tatap muka. Begitu pula PT. XYZ dari awal pandemi mulai melakukan aktivitas kerja dengan menggunakan Microsoft Team untuk mengadakan rapat secara daring dan aplikasi SAP (*System Analysis and Program Development*) untuk menunjang kegiatan perusahaan dalam mengatur sumber daya dan perencanaan seluruh departemen agar bersama mewujudkan tujuan perusahaan. Di masa *new normal* ini, penggunaan sistem informasi teknologi dianggap menjadi hal yang tidak bisa terpisahkan lagi dari aktivitas perusahaan.

Hasil wawancara peneliti terhadap karyawan dan supervisor bagian operasional PT. XYZ, menunjukkan bahwa dengan adanya penerapan sistem informasi atau digitalisasi di kantor, mereka merasa sangat terbantu bahkan di masa *new normal* ini perusahaan ditantang untuk bisa mendigitalisasi semua proses yang ada dalam kegiatan operasional perusahaan PT. XYZ, contohnya mengubah sistem absensi dengan sidik jari menjadi *computer based absent* dimana karyawan diminta mengisi aplikasi absensi yang dibuat perusahaan berdasarkan asas kepercayaan. Selain itu semua dokumen persetujuan dan tagihan dibuat dalam bentuk digital sehingga pejabat perusahaan dapat melakukan koreksi dan tanda tangan secara digital.

Penggunaan sistem informasi teknologi di PT. XYZ yang semakin gencar di era *new normal* ini membutuhkan kemampuan dan motivasi karyawannya sehingga perusahaan memberikan pelatihan terkait penggunaan perangkat sistem informasi teknologi dan pelatihan motivasi dalam menghadapi fase digitalisasi di era *new normal*. Selain itu PT. XYZ menetapkan SOP (Standar Operasional Prosedur) yang mengharuskan karyawan untuk mengikuti kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan sistem informasi teknologi, sehingga tidak ada pilihan lain bagi karyawan untuk terus mengasah kemampuan diri dalam penggunaan sistem informasi teknologi.

Pembahasan

Memberlakukan Pola Kerja Hybrid

Pola kerja hybrid yang diterapkan PT. XYZ di era *new normal* ini dianggap cukup efektif berdasarkan pengamatan supervisor bagian operasional karena ada beberapa hari tatap muka dengan karyawan yang dapat digunakan untuk rapat secara tatap muka dengan atensi yang cukup tinggi, saling berbagi ide dan saran secara langsung dengan menunjukkan bahasa tubuh yang jelas, dimana hal-hal tersebut sulit diperoleh ketika rapat dilakukan secara daring. Sementara kelebihan pola kerja *hybrid* dari sudut pandang karyawan PT. XYZ adalah mereka bisa bekerja lebih fleksibel karena dapat mengatur sendiri pekerjaan mana yang bisa dilakukan secara jarak jauh dan pekerjaan mana yang harus dikerjakan di kantor. Perubahan pola kerja *hybrid* memberikan pengaruh dalam segi budaya perusahaan dan kebiasaan kerja yaitu membantu dalam pemenuhan keseimbangan antara kehidupan sehari-hari dengan kehidupan kerja, karena karyawan merasa lebih fleksibel bisa memilih bekerja dari rumah untuk beberapa hari. Selain itu efisiensi dalam hal waktu banyak dirasakan karyawan karena mereka bisa memangkas waktu perjalanan ke kantor, sehingga banyak waktu bisa diluangkan untuk keluarga (Ainurrofiq & Muhammad Taufiq Amir, 2022).

Pola kerja *hybrid* juga mengembalikan interaksi dan keceriaan karyawan karena saat pola kerja *full* dari rumah perusahaan kesulitan melaksanakan acara seperti *team building* atau acara penghargaan lainnya. Penerapan pola kerja *hybrid* ini membutuhkan perencanaan yang matang dan tepat, usaha yang lebih, dan strategi jangka panjang karena akan memberikan dampak psikologis kepada karyawan akibat belum terbiasanya karyawan dengan pola kerja baru ini, ditambah lagi mereka akan membawa pekerjaan baru baik ke rumah dan ke kantor (Christian, 2022).

Pelatihan Mulai Dilakukan Secara Tatap Muka

Pelatihan dalam sebuah perusahaan dapat meningkatkan kemampuan karyawannya sehingga secara langsung dapat meningkatkan motivasi kerja dan kinerja karyawan (Perdana, 2019). Salah satu bentuk pelatihan adalah sertifikasi yaitu pemberian ketetapan dari sebuah organisasi profesional kepada seseorang untuk menyatakan bahwa orang tersebut memiliki kemampuan spesifik dan layak untuk melakukannya. Tujuan dilakukannya sertifikasi salah satunya untuk meningkatkan mutu dan kemampuan spesifik karyawan (Rawis et al., 2019). PT. XYZ sudah mulai mengadakan pelatihan tatap muka untuk jenis pelatihan sertifikasi karena umumnya dalam sertifikasi diperlukan praktek langsung mengenai kompetensi tertentu sehingga dapat langsung dinilai apakah orang tersebut kompeten atau tidak dalam keahlian tertentu, sehingga sertifikasi dianggap kurang efektif jika dilakukan secara daring. Sementara PT. XYZ masih melakukan beberapa pelatihan secara daring untuk jenis pelatihan yang tidak memerlukan praktek langsung seperti pelatihan kepemimpinan dengan alasan perusahaan masih ingin berhati-hati dalam menjaga interaksi antara karyawan di masa pandemi yang belum berakhir ini. Salah satu contoh pelatihan daring adalah melalui webinar (web seminar). Metode yang digunakan dalam webinar dianggap tidak memberikan signifikansi terhadap efektivitas webinar karena terbatasnya metode penyampaian materi yang biasanya hanya berupa pemaparan materi, pemutaran video, dan metode multimedia lainnya (Dwiyanti, 2021). Sementara pada pelatihan tatap muka metode yang digunakan lebih banyak dan lebih bervariasi seperti simulasi atau praktik, bermain peran, metode permainan, pelatihan sensitivitas, dan metode tatap muka



personal lainnya (Hasibuan, 2016). Desain pelatihan diperlukan pada masa pandemi agar tujuan dapat terlaksana dan terarah, diantaranya dengan memperhatikan kompetensi pemateri yang diharapkan dapat membangun komunikasi dengan peserta terutama dalam pelatihan daring dan penyampaian materi yang singkat, jelas, padat (Mustopa et.al, 2021).

Optimalisasi Kemampuan Karyawan dalam Penggunaan Informasi Teknologi

Meningkatkan kemampuan dalam hal informasi teknologi ini bukan hanya mengenai cara mengoperasikan sebuah perangkat digital, tetapi juga termasuk didalamnya melatih pola berfikir, tingkah laku, dan keinginan berkembang dalam menghadapi era digital ini yang selalu berkembang dari waktu ke waktu. Beberapa cara yang dapat dilakukan perusahaan dalam optimalisasi kemampuan karyawan dalam penggunaan informasi teknologi adalah merangsang minat dan rasa ingin tahu mengenai informasi teknologi ini secara terus-menerus, serta melatih kemampuan karyawan dengan berbagai pelatihan dan praktik terkait aplikasi informasi teknologi (Esthi, 2020).

Perubahan dalam organisasi dan bisnis model akibat adanya penggunaan informasi teknologi digital memberikan sumbangan positif terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut sejalan dengan riset yang menyimpulkan bahwa semakin tinggi sebuah organisasi memanfaatkan informasi teknologi maka semakin tinggi kinerja karyawan, semakin baik dan memuaskan pengaturan sistem informasi sebuah perusahaan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat (Pratiwi & Dharmadiaksa, 2018). Faktor yang sangat mendukung dalam optimalisasi penggunaan informasi teknologi karyawan adalah ketersediaan jaringan internet yang memadai misalnya dalam kegiatan webinar agar rangkaian acara dapat berjalan tanpa terputus dan materi yang disampaikan dapat tersampaikan dengan baik (Gunawan et al., 2020)

Simpulan

Perusahaan harus memiliki strategi-strategi tertentu dalam beradaptasi di masa *new normal* ini agar dapat bertahan. PT. XYZ yang merupakan perusahaan dalam bidang penambangan gas dan minyak bumi di Sumatera memiliki strategi spesifik dalam bidang sumber daya manusia di masa *new normal* diantaranya memberlakukan pola kerja *hybrid*, mulai melaksanakan pelatihan yang bersifat sertifikasi secara luring, dan optimalisasi kemampuan karyawan dalam penggunaan sistem informasi teknologi. Perusahaan harus membuat rencana yang bersifat fleksibel dalam menghadapi masa *new normal* ini. Peneliti selanjutnya dapat mencari strategi lain dalam bidang sumber daya manusia dalam upaya beradaptasi dengan masa *new normal* menggunakan metode kuantitatif.

Daftar Rujukan

- Ainurrofiq, I., & Amir, M. T. (2022). Penerapan *Hybrid Working Model* terhadap Perubahan Budaya Kerja dan Nilai Organisasi. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 4(8), 3355-3368. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i8.1387>
- Baharuddin, T., Salahudin, & Jubba, Z. Q. H. (2021). Transisi New Normal Akibat Pandemi Covid-19 sebagai Refleksi Perbaikan Ekonomi Sosial di Indonesia. *Journal of Government and Politics (JGOP)*, 3(1), 1–17. <https://doi.org/10.31764/jgop.v3i1.5351>
- Christian, A. (2022, January). Why Hybrid Work is Emotionally Exhausting. *BBC Hello Hybrid*. <https://www.bbc.com/worklife/article/20220120-why-hybrid-work-is-emotionally-exhausting>
- Dwiyanti, D. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Memengaruhi Efektivitas Webinar Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ideas Publishing*, 7(2), 67–80. <https://doi.org/10.32884/ideas.v7i2.339>
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui *Remote Working*, *Employee Productivity*, dan *Upskilling for Digital*. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22–24.
- Gunawan, I. G. D., Suda, I. K., & Primayana, K. H. (2020). Webinar sebagai Sumber Belajar di Tengah Pandemi Covid-19. *Purwadita: Jurnal Agama dan Budaya*, 4(2), 127-132. <https://doi.org/10.55115/purwadita.v4i2.614>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Kevan Hidayat, Elvina Gunawan, Y. G. (2022). Analisis Strategi Pengelolaan Keuangan Bisnis di Masa Pandemi pada Pelaku Bisnis Generasi Milenial di Wilayah Bandung. *Jurnal Akuntansi*, 14(1), 45-55. <https://doi.org/10.28932/jam.v14i1.4006>
- Muhammad, H. M. (2020, July). Strategi Perusahaan Mengelola SDM Menuju Era *New Normal* Studi Kasus pada Perusahaan Properti Menengah di Jabotabek. In *Prosiding Seminar Stiarni* (Vol. 7, No. 2, pp. 93-97).



E-ISSN: 2656-940X

P-ISSN: 2442-367X

URL: jurnal.ideaspublishing.co.id

Volume: 9

Nomor : 2

Bulan : Mei

Tahun : 2023

- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166-174. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v1i3.21>
- Perdana, I. K. (2017). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Studi pada Karyawan PT. Gudang Garam, TBK. Direktorat Grafika Kota Sidoarjo. *Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya*, 53(9), 1-14.
- Pratiwi, L. P. E. A., & Dharmadiaksa, I. B. (2018). Pengaruh Pemanfaatan dan Relevansi Teknologi Informasi serta Efektivitas Sistem Informasi Akuntansi pada Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 23(1), 351-378. <https://doi.org/10.24843/EJA.2018.v23.i01.p14>
- Rawis, A., Sendow, G. M., & Walangitan, M. D. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Sertifikasi Profesi Terhadap Kinerja Karyawan Barista Kedai Kopi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(4), 4730–4737. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.25422>
- Arsal, T., Suswati, R., Rizqiana, A., Nisa, I. M. K., Afif, M. A., & Lestari, L. E. (2021). Optimalisasi Kebiasaan Baru Di Era New Normal Melalui Pengabdian Masyarakat Guna Mewujudkan Indonesia Sehat. *Jurnal Abdimas*, 25(2), 181-186. <https://doi.org/10.15294/abdimas.v25i2.32334>
- Yamali, F. R. & Putri, R. N. (2020). Dampak Covid-19 terhadap Ekonomi Indonesia. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(2), 384–388. <http://dx.doi.org/10.33087/ekonomis.v4i2.179>
- Yanuarita, H. A., & Haryati, S. (2020). Pengaruh Covid-19 terhadap Kondisi Sosial Budaya di Kota Malang dan Konsep Strategis dalam Penanganannya. *Jurnal Ilmiah Widya Sosiopolitika*, 2(2), 58–71.