
MANAJEMEN TENAGA KERJA PADA MASA PANDEMI : STUDI KASUS PENYEDIA JASA AKOMODASI DI DESA SENARU KABUPATEN LOMBOK UTARA

Oleh

Isjaya¹ I Ketut Bagiastra², Lia Rosida³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Pariwisata Mataram

Email : 1Isjaya@gmail.com

Article History:

Received: 02-01-2022

Revised: 17-01-2022

Accepted: 24-02-2022

Keywords:

Manajemen, Jasa Akomodasi,
SDM & Covid-19

Abstract: Penelitian ini dilakukan di Desa Senaru Kabupaten Lombok Utara. Dampak covid-19 terhadap pariwisata di Desa Senaru dapat beberapa hal, seperti penutupan hotel sehingga menyebabkan orang menjadi pengangguran yang dikarenakan oleh covid-19 ini. Dan tujuan peneliti untuk mengetahui apa faktor internal dan eksternal dan strategi manajemen tenaga kerja di Desa Senaru. Teknik pengumpulan data antara lain wawancara mendalam, observasi, studi kepustakaan dan teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif kualitatif analisis SWOT. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahsan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi karyawan 50% pada saat covid-19 berlaku terhadap GM hingga karyawan dan sudah dilaksanakan sesuai dengan perencanaan serta pengawasan yang dilakukan oleh pihak management terutama human resources department. Perencanaan kedisiplinan karyawan yaitu penyesuaian jam kerja dan sistem kerja 15 hari dalam satu bulan dan memberlakukan shiff kerja menjadi dua shiff. Pengorganisasian kedisiplinan di lakukan oleh human resources department, dan pelaksanaan kedisiplinan harus mematuhi protokol kesehatan serta jam kerja hanya 15 hari kerja dengan dua shiff jam kerja serta melakukan pengecekan Kesehatan karyawan secara berkala. pengawasan kedisiplinan secara umum dilakukan oleh pihak HRD melalui manager dan supervisor departemen dimana karyawan tersebut bernaung. namun untuk protokol kesehatan memang harus dipatuhi.

PENDAHULUAN

Desa Senaru terletak dibawah kaki Gunung Rinjani Desa ini terdiri dari 15 dusun dan masih memegang teguh budaya dan adat istiadat. Desa Senaru berjarak sekitar 80 Km dari kota Mataram dan dapat ditempuh dalam waktu sekitar 2 jam perjalanan. Desa ini berada diketinggian 600 meter diatas permukaan laut dengan suasana yang sejuk, objek wisata

alam yang indah dan social budaya masyarakat yang unik. (Profil Desa Senaru 2020) Sedangkan jumlah akomodasi di Desa Senaru sebanyak 36 penginapan dari semua jenis penginapan Senaru, yang terdiri dari akomodasi berbintang maupun non bintang yang dimana masing-masing pemilik/owner saling bersaing satu hotel dengan hotel yang lain untuk mendapatkan keuntungan yang lebih tinggi, yang di mana terutama di akomodasi non bintang lebih banyak di dibandingkan dengan akomodasi berbintang. Dampak covid-19 terhadap pariwisata dapat dilihat dari beberapa hal, seperti penutupan hotel sehingga menyebabkan orang menjadi pengangguran dikarenakan oleh covid-19 alasannya tidak diperbolehkan berbaur dengan keramaian, tidak diperbolehkan berkerumunan. Berdasarkan data dari Dinas Pariwisata Kabupaten Lombok Utara, jumlah kunjungan penginapan di Kabupaten Lombok Utara mengalami penurunan dari tahun 2019. Hal tersebut dikarenakan dampak menurunnya dari terjadinya bencana alam gempa bumi pada tahun 2018 dan merebaknya pandemi covid-19 pada awal tahun 2020.

Pandemi covid-19 yang terjadi di awal tahun 2020 memaksakan pemerintah memberlakukan protokol kesehan untuk mencegah penyebaran covid-19 dengan menghentikan sementara aktivitas disegala elemen/sector yang memungkinkan terjanya interaksi berkelompok. karna pemerintah Kabupaten Lombok Utara memberlakukan hal yang serupa salah satunya pada sektor penginapan.

Pemerintah Kabupaten Lombok Utara seluruh pemilik/owner untuk menutup sementara penginapannya, kebijakan tersebut sangat berdampak pada kunjungan penginapan diantaranya jumlah kunjungan hingga pada terjanya penutupan beberapa penginapan secara permanen. Meskipun pemilik/owner mengelola penginapan mengeluh dampak tersebut, tetapi mereka dapat menerima dan mau bekerja sama guna menaggulangi covid-19.

Desa Senaru adalah satu satu Desa yang terkenal baik, sebagai desa tujuan wisatawan namun masih kurang dalam pengembangan, dalam pengembangan pariwisata sehingga peneliti dapat memberikan sumbang pikiran/memberikan saran terhadap Desa Senaru untuk dijadikan kedepanya sebagai Desa wisasa yang terkenal sampai mancanegara. LANDASAN TEORI

1. Teori Krisis

Krisis menurut Prayudi (2008) adalah suatu kejadian besar dan tidak terduga yang memiliki potensi untuk berdampak negatif. Menurut Jaques (2009), krisis dapat menyebabkan isu yang berkepanjangan dan merusak, oleh sebab itu organisasi yang tetap berada pada penanganan post krisis yang konvensional, akan mengalami resiko kegagalan dalam proses pengelolaan masalah post krisis dalam jangka panjang. Selain strategi, keahlian dalam mengelola sebuah krisis sangat diperlukan dalam menghadapi kondisi ini. Henderson (2007) mendefinisikan Manajemen krisis adalah istilah yang menggambarkan tanggapan terhadap krisis oleh organisasi yang terkena dampak dan upaya mereka untuk melakukan kontrol atas kemajuan dan hasilnya. Ini dapat dipahami sebagai kampanye khusus di mana sumber daya manusia, keuangan, dan sumber daya lain yang tersedia digunakan untuk memerangi situasi yang sangat sulit. Tujuan utamanya adalah untuk mengatasi bahaya yang ditimbulkan oleh krisis dan meminimalkan kerusakan.

Manajemen krisis didasarkan atas bagaimana menghadapi krisis (crisis bargaining and negotiation), membuat keputusan di saat krisis (crisis decision making), dan memantau

perkembangan krisis (crisis dynamics). Manajemen bertanggung jawab untuk mencari pemecah masalah dari krisis yang muncul dengan menggunakan strategi manajemen krisis yang mungkin dilakukan (Iriantara,2004). Tujuan utama dari manajemen krisis adalah untuk mengambil langkah terstruktur dan pencegahan untuk memastikan bahwa hasil negative yang potensial dari masalah atau krisis baik nama dan citra dari organisasi dikontrol dan dibatasi sebanyak mungkin, sehingga pengikisan reputasi perusahaan merupakan bahaya terbesar dalam sebuah krisis (Kaplan dkk, 2004). Menurut Kasali (1994), terdapat tiga strategi generik yang dapat digunakan untuk menangani krisis, yaitu:

1. Strategi Adaptif
2. Strategi Defensive
3. Strategi Dinamis

Bong, dkk (2019) menjelaskan bahwa AICST (APEC Internal Center for Sustainable Tourism) mengusulkan empat fase penanganan manajemen resiko dan krisis dengan metode 4R (Reduction, Readiness, Response, Recovery) yaitu :

1. Perencanaan program untuk mengurangi resiko (Reduction) yang terdiri dari:
 - a. Crisis Awareness
 - b. Political Awareness

Yaitu menjalin hubungan erat dengan aparat keamanan dan kepolisian setempat serta instansi-instansi pemerintah daerah yang berkaitan langsung dengan masalah resiko keamanan (safety), keselamatan (security), dan kenyamanan (surety) para pelancong industry pariwisata.

- c. Standard Operating Procedures
2. Persiapan Program Siaga (Readiness) terdiri dari :
 - a. Crisis Management Plan
 - b. Tourism Planning
 - c. Health and Safety Measures
3. Program Persiapan Response (Response) yang terdiri dari :
 - a. Emergency Response Procedure, kesiapan dengan prosedur response emergenc.
 - b. Investigation, penelitian sumber- sumber dari setiap krisis dan bencana apabila terjadi musibah yang tidak diinginkan.
 - c. Family Assistance and Communication, mempersiapkan pusat komunikasi apabila terjadi bencana agar keluarga korban terinformasikan dan komunikasi kepada media massa bisa terpusat dan terkendali.
4. Program Pengembalian ke Kondisi Semula (Recovery) yang terdiri dari : a. Business Continuity Plan, b. Human Resources and Debriefing,

2. Akomodasi

Akomodasi wisata merupakan hal penting dalam memenuhi kebutuhan wisatawan yang sedang berwisata. Para wisatawan cenderung membutuhkan akomodasi memiliki beragam varian harga maupun macamnya bentuk akomodasi yang dibutuhkan wisatawan yaitu adanya tempat untuk menginap saat mereka melakukan perjalanan wisata. Menurut Setzer Munafizt (2009) menyatakan bahwa akomodasi adalah sesuatu yang disediakan untuk memenuhi kebutuhan, misalnya tempat menginap ataupun tempat tinggal sementara bagi orang bepergian lebih jauh. Setzer Munafizt (2009) menyatakan bahwa akomodasi wisata dapat berupa tempat dimana wisatawan dapat beristirahat menginap,

mandi, makan, minum serta menikmati jasa pelayanan yang disediakan. Kegiatan pariwisata yang didasari kegiatan bisnis disebut dengan akomodasi komersial. Akomodasi komersial dibidang pariwisata bertujuan untuk mencari keuntungan dengan menawarkan barang maupun jasa kepada wisatawan untuk mendapatkan keuntungan (profit) Menurut Setzer Munafizt (2009) menyatakan terdapat beberapa jenis akomodasi wisata yang biasa dipakai untuk tujuan komersial yaitu:

- a. Hotel
- b. Motel (Motor Hotel) c. Hostel (Youth Hostel) d. Cottage dan Bungalow

3. Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber daya manusia menurut Abdurrahmat Fathoni (2013) adalah modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas manusia. Manusia adalah elemen terpenting, setelah analisis dan pengembangan. waktu, tenaga, dan kemampuan sebenarnya dapat digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan. suatu perusahaan harus bisa melakukan adaptasi disetiap perubahan lingkungan bisnis agar perusahaan tersebut bisa unggul dengan merespon perubahan tersebut dengan cepat dan tepat. Maka dari itu perusahaan akan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan diperusahaan tersebut, karna karyawan adalah salah satu sumber daya manusia utama yang bisa memperlancar perusahaan. Menurut Nankervis dkk (2001) mengidentifikasi tiga jenis hubungan Sumber Daya Manusia dan Strategi Organisasi yaitu:

1. Akomodatif
2. Interaktif
3. Terintegrasi

Manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh sunyoto suatu aktivitas yang bertujuan untuk membangkitkan, menumbuhkan, mendorong serta mengusahakan kinerja dalam suatu organisasi. Menurutnya, usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam meningkatkan pekerjaan yang sedang menjadi kewajibannya dilakukan dengan dengan pelatihan tenaga kerja, sedangkn menurut (Hutajulu dkk, 2013). Sumber daya manusia sebagai susunan suatu sistem resmi yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan organisasi tersebut bahwa ada beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, values, keperluan serta karakteristik.

Menurut Soetriso ada 5 fungsi sumber daya manusia, diantaranya;

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan dan Pengadaan
4. Pengendalian
5. Pengembangan

Perekrutan Sumber Daya Manusia Menurut Simamora (2014), Rekrutmen adalah serangkaian aktivitas dan mencari dan memikat pelamar pekerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan guna menuti kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Sedangkan menurut Gomes dkk (2013) Recruitment merupakan proses mencari menemukan, dan menarik para pelamar untuk diperkerjakan dalam dan oleh suatu organisasi. Menurut Simamora (2013), tujuan rekrutmen antara lain:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon

- pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan (post- hiring goals) adalah penghasilan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal.
 3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek luberan (spillover effects) yakni citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal haruslah mempunyai kesan-kesan positif terhadap perusahaan.

Menurut Schuler (1996) ada empat tugas utama sumber daya manusia yaitu:

1. Mengelola tugas dan kesempatan kerja
2. Mengelola potensi karyawan
3. Mengelola perilaku karyawan
4. Mengelola motivasi karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif Deskriptif. Menurut Moleong (2011:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian secara holistic dan dengan dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini secara mendalam dapat dijabarkan sebagai berikut:

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data yang bersifat kualitatif. Data kualitatif, yaitu data yang tidak berwujud angka-angka, melainkan berbentuk suatu penjelasan yang menggambarkan keadaan, proses atau peristiwa tertentu.

Sumber Data

- a. Data primer
- b. Data sekunder Metode Pengumpulan Data
 - a. Metode Wawancara

Moleong (2011: 186) wawancara adalah mengkonstruksi mengenai orang, kejadian, organisasi, perasaan, motivasi, tuntunan, kepedulian, dan lain-lain kebulatan; merekonstruksi kebulatan-kebulatan demikian sebagai yang dialami masa lalu; memproyeksikan kebulatan-kebulatan sebagai yang diharapkan untuk dialami pada masa yang akan datang; memferivikasi, mengubah dan memperluas konstruksi yang dikembangkan oleh peneliti sebagai pengecekan anggota. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan berdasarkan daftar pertanyaan yang sudah disusun sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian yang dilakukan dengan mewawancarai subyek penelitian yaitu pengelola Desa Senaru.

- b. Metode Observasi

Menurut Herdiansyah, (2010) observasi adalah teknik pengumpulan data melalui proses melihat, mengamati, dan mencermati serta merekam perilaku secara sistematis. Penulis melihat dan mengamati kegiatan-kegiatan dan kondisi yang ada di Desa Senaru secara langsung untuk menjaring data agar dapat disimpulkan sesuai dengan data yang dibutuhkan. Penelitian ini dilakukan secara langsung di Desa Senaru dan saat penelitian ini dilakukan peneliti membuat catatan dalam bentuk deskripsi terhadap objek wisata yang

diobservasi.

a. Metode Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan dokumentasi menurut Arikunto (2006:72) ialah pengambilan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen. Pada pelaksanaannya data dokumentasi merupakan data sekunder yaitu data informasi yang terkait dengan masalah penelitian yang diperoleh dari buku, internet, majalah, surat kabar, dan dokumen-dokumen yang terkait. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan alat dokumentasi berupa foto, audio, video, catatan atau dokumen sebagai aspek pendukung penelitian serta dokumentasi yang berkaitan dengan Desa Senaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Desa Senaru merupakan salah satu dari 5 Desa yang dimekarkan tahap I (Pertama) di Kabupaten Lombok Barat pada tahun 1994, dan Desa Senaru ini merupakan desa yang paling muda di Kecamatan Bayan, dan pemekaran dari Desa Bayan.

Pada saat pemekaran Desa Bayan menjadi 2 (dua) Desa yaitu Desa Bayan sebagai Desa induk dan Desa Senaru sebagai Desa persiapan. Awalnya pada tahun 1992 diusulkan pemekaran Desa Bayan dan rencana lokasi pembangunan kantor desa persiapan ini ada di 3 tempat yaitu di dusun Lokok Kelungkung, Dusun Tumpang Sari dan Dusun Senaru, sedangkan rencana nama desa pada saat usulan pemekaran tersebut yaitu dengan nama Desa Karang Pinang yang diambil dari salah satu tempat yang merupakan bagian dari Dusun Dasan Baro, sedangkan rencana lokasi pembangunan kantor desa tersebut bukan di Karang Pinang Dusun Dasan Baro tapi di Dusun lain.

Analisis SWOT Kekuatan (Strength), Kelemahan (Weakness), Peluang (Opportunities) dan Ancaman (Threats) pada Jasa Akomodasi di Senaru

1. Strategi SO (Strength Opportunities) Adalah Strategi yang Memanfaatkan Kekuatan atas Peluang yang telah Diidentifikasi

1) Strategi Optimalisasi Motivasi Karyawan Melalui Reward dan Kompensasi

Keinginan karyawan untuk memenuhi kebutuhannya apalagi disaat pandemi sekarang ini dapat menjadi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu termasuk untuk melakukan pekerjaan.

2) Strategi Sertifikasi Tenaga Kerja Strategi sertifikasi tenaga kerja berfungsi untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kerja yang terdidik dan terlatih serta mempunyai etos kerja di bidangnya, yang merupakan tuntutan dalam menghadapi era globalisasi.

2. Strategi WO (Weakness Opportunities) Adalah Strategi yang Meminimalkan Kelemahan dengan Berusaha Memanfaatkan Peluang yang Ada

1) Strategi Mengadakan Team Building pada Karyawan

Diadakannya team building pada karyawan adalah suatu upaya yang dibuat secara sadar untuk meningkatkan kerja kelompok dalam suatu organisasi.

2) Strategi Analisis Perekrutan Karyawan

Analisis perekrutan karyawan merupakan serangkaian kegiatan untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan yang dimulai ketika sebuah perusahaan memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan sesuai dengan jabatan akan ditempati.

3. Strategi ST (Strenght Threats) yaitu Strategi yang Memanfaatkan Kekuatan yang Dimiliki untuk Mengurangi Ancaman.

Strategi pengembangan dan pelatihan karyawan sangat penting dilakukan untuk menjaga sebuah kualitas pelayanan serta meningkatkan prestasi kerja karyawan. Strategi ini diharapkan dapat menciptakan inovasi- inovasi baru yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Pelatihan karyawan yang dilakukan juga dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan dan perubahan tingkah laku yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Adapun program yang dapat dilakukan yaitu:

a) Memberikan pemahaman dan pembinaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja secara berkala dan diberikan evaluasi pada setiap karyawan untuk mengikuti kegiatan tersebut. Sehingga karyawan menyadari pentingnya keselamatan kerja bagi karyawan. Menggunakan Human Resource Information System dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menurunkan turnover karyawan, mendapatkan karyawan yang kompeten sesuai harapan perusahaan dan membantu menyelesaikan administrasi karyawan.

4.Strategi WT (Weakness Threats) Strategi Bertahan dengan Meminimalisir Kelemahan dengan Menghindari Ancaman

a. Planning

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan bahwa: "Pada saat hotel tutup tidak bisa pantau kedisiplinan karyawan secara normal seperti biasa, dan akan dilakukan perencanaan ulang jadwal kerja karyawan seperti pembagian shiff dari tiga menjadi dua shiff serta sistem kerja bergantian bagi karyawan, dengan jadwal kerja 2 minggu perbulan nya." Berdasarkan jawaban tersebut dapat dikatakan bahwa sudah ada perencanaan untuk kedisiplinan karyawan, dengan penyesuaian jam kerja baru dengan system on/off serta pengurangan jumlah shiff dalam bekerja.

b. Organizing

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan bahwa: "Untuk pengorganisasian kedisiplinan memang dilakukan oleh human resources department tapi susah mengontrol ketika hotel tutup dan untuk jam keryawan-karyawan itu 15 hari kerja selama satu bulan dengan upah 50%, serta pengurangan jumlah shiff karyawan dalam bekerja, setelah hotel kembali beroperasi" Dari hasil wawancara diatas dapat dilihat bahwa kedisiplinan dilakukan oleh beberapa jasa akomodasi di Senaru dan jam kerja hanya 15 hari kerja dalam satu bulan, mulai dari pihak management hingga karyawan, dengan sistem kerja dua shiff.

c. Directing

Berdasarkan hasil wawancara dengan para informan dapt disimpulkan bahwa: "Dikarenakan covid-19 maka karyawan di gaji 50% disaat hotel tutup dan juga ketika hotel sudah buka bekerja hanya15 hari dengan gaji 50%". Berdasarkan wawancara tersebut pelaksanaan memang sesuai dengan perencanaan yang sudah dibuat dengan memberikan kompensasi sebesar 50%.

d. Controlling

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan para informan dapat disimpulkan

bahwa: “Untuk mengawasi agak sulit, 15 hari bekerja tidak bisa menjalankan aktivitas normal, secara pelayanan pasti ada imbasnya, jika tidak ada disiplin pihak management akan memberikan teguran atau peringatan mengingatkan”. Dari wawancara tersebut bisa dilihat bahwa perencanaan kedisiplinan karyawan memang belum ada, pengawasan kedisiplinan karyawan di lakukan oleh human resources department dan oleh manager serta supervisor dari departemen terkait pelaksanaan kedisiplinan harus mematuhi protokol kesehatan serta jam kerja hanya 15 hari kerja. pengawasan kedisiplinan secara umum memang sulit untuk diperhatikan, namun untuk protokol kesehatan memang harus dipatuhi.

KESIMPULAN

Dampak covid-19 terhadap pariwisata dapat dilihat dari beberapa hal, seperti penutupan hotel di Desa Senaru sehingga menyebabkan terjadi pengangguran yang dikarenakan oleh covid-19 alasannya tidak diperbolehkan berbaur, tidak diperbolehkan berkerumunan ditempat ramai. Sehingga peneliti dapat membuat rumusan masalahnya, Apa factor internal dan eksternal dalam manajemen sumber daya manusia dan strategi apa yang dilakukan dalam manajemen. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif dengan menggunakan metode wawancara resmi terstruktur. Dan peneliti menggunakan data analisis SWOT, kemudian hasil yang diperoleh dapat dilihat sebagai berikut:

1. Pada saat kondisi wabah covid-19 karyawannya dipekerjakan sebanyak 50%, sedangkan 50% lainnya dirumahkan.
2. Perencanaan kedisiplinan karyawan yaitu penyesuaian jam kerja dan sistem kerja 15 hari dalam satu bulan dan memberlakukan shift kerja menjadi dua shift.
3. Pengorganisasian kedisiplinan di lakukan oleh human resources department, dan pelaksanaan kedisiplinan harus mematuhi protokol kesehatan serta jam kerja hanya 15 hari kerja dengan dua shift jam kerja serta melakukan pengecekan Kesehatan karyawan secara berkala. pengawasan kedisiplinan secara umum dilakukan oleh pihak HRD melalui manager dan supervisor departemen dimana karyawan tersebut bernaung, namun untuk protokol kesehatan memang harus dipatuhi. Pada saat kondisi wabah covid-19.

SARAN

Untuk menanggulangi permasalahan ini perlu adanya tindakan dari pemerintah setempat untuk meminimalisir krisis ekonomi tersebut. Pemerintah Lombok Utara sudah memberikan jaring pengaman sosial terhadap aktivitas sosial dan ekonomi untuk masyarakat yang pendapatannya terdampak selama pandemi Covid-19, hal itu dilakukan bertujuan agar masyarakat masih tetap bisa menjaga konsumsi akibat dampak terhadap kondisi sosial ekonomi pegawai hotel di Senaru.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Abdurrahmt, Fathoni, Metode Penelitian & Teknik Penyusunan Skripsi. Jakarta. Rineka Cipta.
- [2] Bong, Soeseno, dkk. (2019). Manajemen Resiko, Krisis, & Bencana untuk Industri Pariwisata yang Berkelanjutan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- [3] Handerson, C. Joan. (2007). TourismCrisis : Causes, Consequences and Management. Elsevier : UK
- [4] Iriantara, Yosol. 2004. Manajemen Strategic Public Relation's Jakarta : Ghalia.
- [5] Jaques, T. (2009). Issue management as a post-crisis discipline: identifying and responding to issue impacts beyond the crisis. Journal Of Public Affairs (14723891), 9(1), 35-44
- [6] Moleong.2011. "Metodologi Penelitian Kualitatif". [http:// eprints.walisongo.ac.id](http://eprints.walisongo.ac.id). diakses pada tanggal 20 Juli 2021, pukul 10.15 WITA
- [7] Nankervis, A Compton, R & Bair, M (2000) Strategic Humam resource management.
- [8] Schuler, R Dowling, P & Cieri H (1992) interaktif framework of strategic international humam resaucers manajer journal of management,19:2 ,419-60
- [9] Simamora, Henry. 1999. Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua). Yogyakarta: STIE YKPN.
- [10] Sugiyono, 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [11] Sutopo, HB.2002.Metode Penelitian Kualitatif. Dasar Teori dan Penerapannya dalam Penelitian. UNS Press. Surakarta
- [12] Sutopo, HB.2002.Metode Penelitian Kualitatif. Dasar Teori dan Penerapannya dalam Penelitian. UNS Press. Surakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN