

MODEL MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PENGELOLAAN LUMBUNG PANGAN SELAMA PANDEMI COVID-19 DI KABUPATEN MALANG

¹Cakti Indra Gunawan*, ²Agnes Quartina Pudjiastuti; ³Yulita

¹²Program Pascasarjana, Universitas Tribhuwana Tunggaladewi

³Program Studi Akuntansi, Universitas Widya Dharma Pontianak

E-mail: cakti.gunawan@gmail.com*

ABSTRACT

This study aims to describe the human resource management model in managing food barns during the Covid-19 pandemic in Malang Regency. The research method uses a literature review study design or a comparison of various literatures including journals, books, and other sources. The data analyzed using a qualitative descriptive approach. The results of the study indicate that there is a human resource management model in the management of food barns based on information technology, by integrating 4 elements such as the government, the private sector, farmers, as well as local communities and customs. The integration and involvement of 4 elements with Information Technology is very important in realizing a good human resource management model in the management of barns at Covid-19 era in Malang Regency.

Keywords: management; human resources; food barn; information technology

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan model manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan selama masa pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang. Metode penelitian menggunakan desain studi *literature review* atau komparasi berbagai literatur yang meliputi jurnal, buku, dan sumber lain. Data dianalisis dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat model manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan berbasis teknologi informasi, dengan mengintegrasikan 4 elemen yaitu pihak pemerintah, pihak swasta, para petani, serta masyarakat dan adat setempat. Integrasi dan keterlibatan 4 elemen didukung teknologi informasi sangat penting dalam mewujudkan model manajemen sumber daya manusia yang baik dalam pengelolaan lumbung pangan selama pandemi Covid-19 di Kabupaten Malang.

Kata Kunci: manajemen; sumber daya manusia; lumbung pangan; teknologi informasi

PENDAHULUAN

Fenomena pandemi Covid-19 menimbulkan dampak di sektor pertanian,

khususnya dalam ketersediaan pangan. Khairad (2020); Wiswayana & Pinatih (2020) menyatakan bahwa ketidakstabilan

kondisi kesehatan dan ekonomi masyarakat ketika pandemi Covid-19 menghambat kegiatan pertanian dalam penyediaan pangan. Organisasi pangan dunia atau *Food Agriculture Organization (FAO)* telah memperingatkan semua negara termasuk Indonesia terhadap bahaya kelangkaan pangan di masa depan. Oleh karena itu, riset tentang pengelolaan lumbung pangan penting untuk dilakukan.

Namun, pengelolaan pangan di Indonesia mengalami pasang surut akibat kebijakan pemerintah yang dinamis. Menurut Setiawati et al (2020), realitas pengelolaan pangan di Indonesia mengalami pasang surut sesuai dengan kondisi rezim atau era pemerintahan masing-masing pemimpin negara. Sebagai contoh di era Presiden Soeharto, pengelolaan lumbung pangan didukung oleh profesionalitas manajemen sumber daya manusia mulai tingkat paling rendah yaitu desa, hingga pusat pemerintahan. Sejalan dengan pernyataan Setiawati dan Sumarno (2015) di masa orde baru, apabila ada kekurangan stok bahan pangan di suatu wilayah secara otomatis era Presiden Soeharto melibatkan seluruh kekuatan militer yang dinamakan dengan ABRI Masuk Desa atau AMD.

Di sisi lain, pengelolaan pangan di Indonesia belum terintegrasi. Nashir (2015) menyatakan bahwa di era reformasi, pengelolaan manajemen lumbung pangan masih bersifat parsial. Artinya antara Kementerian dengan pemangku wilayah desa dan daerah masih belum terhubung seperti era sebelumnya. Namun kelebihannya di era reformasi, setiap daerah memiliki otonomi daerah yang dapat mengembangkan pengelolaan pangan secara lebih fleksibel dan energik. Tanpa harus menunggu keputusan dari pemerintah

pusat. Sependapat dengan Sastradipraja & Sulaswatty (2015) bahwa di beberapa sisi terdapat kekurangan manajemen sumber daya manusia atau para pengelola lumbung pangan di setiap daerah. Kekurangan tersebut antara lain terputusnya rantai komando dari pusat ke daerah atau tidak terkoordinasi dengan maksimal orang-orang yang mengelola lumbung tersebut. Dengan demikian, ada *lack of distribution* bahan pangan.

Dari berbagai literatur terutama masalah pembangunan pertanian adalah mengatasi masalah kekurangan pangan dan kemiskinan melalui peningkatan ketersediaan pangan (Sawitri & Sudarma, 2017). Upaya yang dapat dilakukan adalah penguatan cadangan pangan masyarakat dengan melakukan revitalisasi dan pengembangan lokasi lumbung pangan. Berdasarkan data BPS (2020) sejak pandemi Covid-19, pertumbuhan ekonomi berdampak negatif pada sektor pertanian yang hanya mampu tumbuh 0,02% per tahun. Oleh karena itu, diperlukan cadangan intervensi untuk menjamin ketahanan pangan. Rifa'i et al (2018) mengungkapkan bahwa upaya pemerintah untuk memberdayakan pangan melalui penyediaan lumbung pangan nasional belum maksimal. Daerah penopang pangan nasional belum memberdayakan ketersediaan pangan. Jika kondisi ini terus berlanjut, maka akan berdampak besar pada rantai pangan nasional, kelaparan, pangan dan kemunduran nasional.

Oleh karena itu, penelitian ini diperlukan untuk mendukung kajian manajemen sumber daya manusia. Sehingga, peneliti tertarik dengan kajian manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan khususnya di era Covid-19. Dimana kajian model terbaru

dalam pengelolaan lumbung pangan masih jarang dilakukan oleh peneliti lainnya, antara lain manajemen sumber daya manusia antara lain Manikandan & Abdullah (2016); Muke (2017); Waridin et al (2018); Zhu (2020) & Mamua et al (2020). Hal ini dapat dikatakan sebagai *lack of knowledge*, sehingga diharapkan kontribusi penelitian ini dapat memberikan sumbangsih keilmuan bagi kajian manajemen sumber daya manusia dan bahan pangan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah menggunakan kajian literatur (*literature review study*) dimana peneliti mengkomparasikan berbagai sumber dari jurnal-jurnal ilmiah nasional dan internasional, serta buku berbahasa Inggris. Literatur-literatur tersebut dipelajari, dikaji secara komprehensif, kemudian informasi-informasi dari literature digunakan untuk memperkuat hasil dan pembahasan tentang model terbaru manajemen sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan. Hal ini mengacu pada Myers (2019) & Brouard (2020) bahwa *literature review* memberikan kesempatan peneliti untuk menggali dan memeriksa informasi terbaru. Literatur yang dikaji mencakup berbagai dimensi pembahasan, kajian atau kritik terhadap topik, masalah penelitian, hasil penelitian terdahulu, serta identifikasi topik dalam mengembangkan ide.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian adalah data sekunder berdasarkan literatur yang diperoleh. Data diolah dengan metode deskriptif kualitatif (*qualitative descriptive approach*). Subandi (2011) mengungkapkan bahwa deskriptif kualitatif adalah prosedur penelitian yang mengungkapkan deskripsi berupa kata-kata

dan gambar tertulis. Kata-kata dan gambar tersebut diperoleh dari sumber-sumber, lalu diinterpretasikan dalam kalimat yang memperkuat topik yang sedang dibahas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan Selama Pandemi Covid-19

Lumbung pangan dinilai efektif dalam mengatasi kerawanan pangan masyarakat di daerah rawan pangan kronis, namun belum cukup untuk mengatasi kerawanan pangan transien karena kondisi yang tidak menguntungkan kejadian tak terduga seperti bencana dan ketidakstabilan harga. Untuk mengatasi kerawanan pangan transien diperlukan penyediaan cadangan pangan oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Namun, kualitas sumber daya manusia ditingkatkan (Riptanti & Qonita, 2017).

Dalam pengelolaan lumbung pangan, ada beberapa aspek yang menjadi dasar untuk mendukung keberlanjutan pelaksanaannya. Salah satunya adalah sumber daya manusia yang menjadi tumpuan pendukung untuk mengarahkan dan menjadi perangkat kelembagaan dengan peran yang dijelaskan oleh Manikandan & Abdullah (2016) yaitu membangun dan memelihara sistem dan prosedur perencanaan program yang terstruktur.

Peran sumber daya manusia penting dalam pelaksanaan lumbung sebagaimana dijelaskan oleh Mardiyati & Natsir (2017). Selama masa pandemi Covid-19, terjadi perubahan perilaku sumber daya manusia yang berdampak pada hasil kegiatan. Fenomena ini menyebabkan kurangnya sumber daya manusia yang optimal dalam hal administrasi modern dan manual. Hal

ini didukung oleh pandangan Gunawan (2020) bahwa pada masa krisis pangan akan terjadi pergeseran perilaku makroekonomi dan pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan negara. Perlu penanganan lebih lanjut untuk menjaga kinerja manajemen Sumber Daya Manusia sebagai pendukung program. Dalam menghadapi pandemi Covid-19, diperlukan optimalisasi sumber daya manusia sebagai pengelola lumbung pangan. Hal ini sejalan dengan pendapat Sahusilawane & Sahusilawane (2021) bahwa penanganan kelangkaan pangan tidak hanya terkait dengan aspek langsung di bidang produksi dan suplai pangan. Untuk itu diperlukan elemen pendukung terutama ketersediaan infrastruktur dan peningkatan di bidang manajemen sumber daya manusia.

Optimalisasi Sumber Daya Manusia dalam Implementasi Lumbung Pangan

Kajian yang lebih mendalam tentang pengelolaan sumber daya manusia di lumbung dinilai masih belum maksimal dibahas, sehingga diperlukan intervensi khusus sebagai bentuk implementasi pengelolaan pangan. Seperti dilansir *GSMA AgriTech Programme* (2021), rekomendasi perlu diberikan oleh pemerintah untuk meminimalkan dampak negatif pandemi terhadap ekonomi dan pertanian di wilayah pedesaan. Usulan yang diajukan bertujuan untuk mengembangkan manajemen sumber daya manusia agar lebih produktif, efektif, dan andal dalam mengelola lumbung pangan. Strategi yang dilakukan dalam Pengembangan Lumbung Pangan Masyarakat adalah memberikan dukungan fasilitasi kegiatan berupa pelatihan, pendampingan, sosialisasi, dan monitoring evaluasi untuk memperkuat kemampuan kelompok dalam menyediakan dan mengelola cadangan pangan, sehingga

mudah dijangkau dan tersedia setiap saat bagi para anggotanya secara berkesinambungan (Sima et al, 2020).

Peran sumber daya manusia di lumbung pangan dapat ditingkatkan dengan pemberdayaan masyarakat. Pemberdayaan ini berguna untuk mengidentifikasi kemampuan setiap individu sebagai upaya ekonomi produktif yang berkelanjutan (Dissanayake, 2020). Pelatihan diberikan kepada kelompok masyarakat dalam rangka pemberdayaan untuk meningkatkan kapasitas dalam pengelolaan lumbung. Tujuannya adalah untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia (Azizi et al, 2021).

Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan

Adapun model manajemen sumber daya manusia terbaru yang diusulkan dalam pengelolaan lumbung pangan di Kabupaten Malang melibatkan 4 elemen yaitu kehadiran pemerintah, keterlibatan pihak swasta, keterlibatan para petani, serta dukungan tokoh masyarakat dan adat setempat. Pemerintah mendukung secara aktif memberikan pelatihan penggunaan teknologi informasi bagi para pengelola lumbung pangan di setiap desa atau kecamatan yang akan menggunakan sistem informasi sebagai sarana pengelolaan lumbung pangan yang terintegrasi. Sehingga di Kabupaten Malang, seluruh wilayah kecamatan dan desa dapat dipantau eksistensi lumbung pangan tersebut. Termasuk produktivitas dan kinerja sumber daya manusia yang mengelola lumbung pangan.

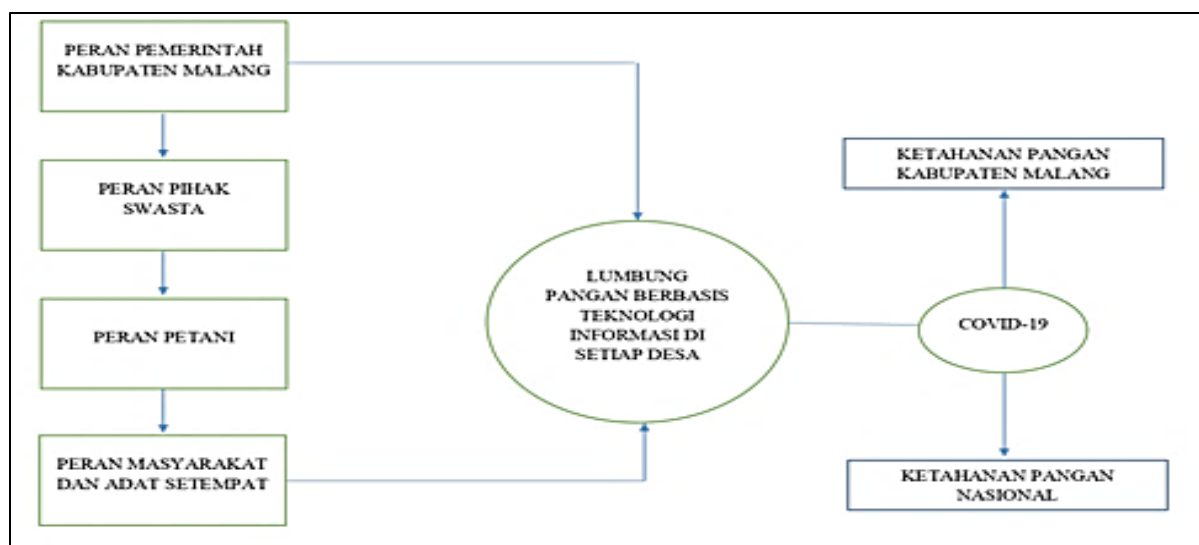
Kedua, pihak swasta memberikan kontribusi dalam pendanaan pembuatan tempat lumbung pangan yang lebih permanen, sehingga mampu mengatasi permasalahan pangan dalam jangka waktu

yang lama. Adapun bantuan tersebut dapat berupa material bangunan atau dana untuk proses pembuatan lumbung pangan.

Ketiga, petani dapat memberikan dukungan berupa pengelolaan lumbung pangan di setiap kecamatan berupa tabungan beras atau padi yang dititipkan di lumbung pangan untuk keperluan ketahanan pangan saat Covid-19. Di samping itu, petani yang ditunjuk mengelola lumbung pangan harus belajar teknologi informasi untuk memahami sistem pengelolaan lumbung pangan secara terintegrasi. Keempat, peran masyarakat dan adat setempat atau kearifan lokal merupakan salah satu unsur penting yang dapat mendukung keberlangsungan pengelolaan lumbung pangan di setiap desa. Sebagai contoh tokoh masyarakat di desa tersebut ikut menjaga, membangun,

dan memelihara lumbung pangan tersebut selama Covid-19.

Keempat unsur di atas dilibatkan dalam seluruh proses realisasi lumbung pangan mulai dari perencanaan, persiapan kerja, pelaksanaan teknis lumbung pangan di lapang, kontrol dan evaluasi di setiap proses, hingga keberlanjutan lumbung pangan. Seluruh pihak dapat mengakses kegiatan di lumbung pangan lewat aplikasi dan website yang menampilkan informasi terkait pengelolaan lumbung pangan. Dari uraian di atas, dapat dibuat model manajemen sumberdaya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan disajikan pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Model Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Pengelolaan Lumbung Pangan di Kabupaten Malang

Hasil analisis menunjukkan bahwa aktor utama dalam program pemberdayaan masyarakat adalah masyarakat diikuti oleh pemerintah daerah, akademisi. Aktor yang berkontribusi membantu mereka untuk menjaga keberlanjutan dan memelihara

proyek yang dibangun oleh pemerintah secara aktif (Waridin et al, 2018). Itulah alasan untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia, diperlukan pendampingan pemerintah daerah untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini

didukung oleh Gunawan (2020) bahwa pemerintah desa meminta bantuan kepada pemerintah pusat dalam penyediaan sumber daya manusia. Kolaborasi antara sektor publik dan swasta tampaknya menjadi beberapa kunci keberhasilan dalam mengembangkan manajemen sumber daya manusia di sektor pertanian. Itulah saran yang dapat diberikan sebagai bentuk optimalisasi pengelolaan sumber daya manusia dalam pengelolaan lumbung pangan (Rozaki, 2020).

Teknologi Informasi untuk Mengoptimalkan Manajemen Sumber Daya Manusia

Teknologi informasi akan memperkuat manajemen sumber daya manusia dalam lumbung pangan. Mengacu Wahaj (2021) bahwa teknologi informasi akan menjadi solusi yang lebih baik untuk masalah selama pelatihan karyawan dan kemampuan manusia yang digabungkan dan dengan demikian mengembangkan dan meningkatkan produktivitas. Sejalan dengan Martiskova & Svec (2020) melalui teknologi informasi suatu perusahaan atau organisasi dapat meningkatkan *capacity building* secara lokal dan dapat melatih stafnya dari luar negeri juga melalui IT. Teknologi informasi menuntut manusia untuk memiliki keterampilan baru, sehingga dapat berguna sebagai sarana untuk pengembangan sumber daya manusia (Zarqan dan Sukarno, 2017).

Pengelolaan sumber daya manusia harus profesional. Berdasarkan Parry & Battista (2019), profesionalisme sumber daya manusia memainkan peran yang mendukung dan mendukung dalam transformasi, yaitu bertanggung jawab dalam meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan. Van der Lippe &

Lippényi (2019); Kirby (2020) menegaskan bahwa peningkatan sumber daya manusia tidak hanya dalam bentuk pelatihan, namun peningkatan kualifikasi harus menjadi prioritas strategis perusahaan atau organisasi. Perhatian atas kesejahteraan dan kesehatan sumber daya manusia adalah aspek penting setelah profesionalitas. Peasley et al (2020), kesejahteraan dan kesehatan mempengaruhi hasil kerja karyawan sebagai elemen sumber daya manusia.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian dan pembahasannya, dapat ditarik simpulan yaitu pengelolaan Dana Desa yang diterapkan oleh Pemerintah Sepakung secara garis besar telah sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan oleh pemerintah dalam Permendagri Nomor 20 Tahun 2018 dan diimplementasikan secara transparan dan partisipatif. Meski demikian di dalam implementasinya masih terdapat kendala-kendala, diantaranya terkait dengan mengakses dokumen-dokumen pengelolaan dana desa, dimana tidak semua orang bisa mengaksesnya karena merupakan dokumen resmi negara. Selain itu, *website* Pemerintah Desa Sepakung sudah lama tidak diperbarui yang mengakibatkan akses masyarakat mendapatkan informasi pengelolaan dana desa menjadi terhambat. Penelitian selanjutnya dapat terfokus pada salah satu asas sehingga dapat memberikan gambaran secara lebih detail mengenai implementasi asas tersebut dalam pengelolaan Dana Desa. Selain itu perlu menambahkan narasumber yang diambil dari perwakilan masyarakat per dusun dan perwakilan dari masing-masing organisasi yang ada di dalam masyarakat untuk memberi variasi

jawaban serta kedalaman analisis. Selanjutnya, saran untuk Pemerintah Desa Sepakung supaya bisa memperbaiki fasilitas internet agar seluruh masyarakat dapat mengakses media sosial Pemerintah Desa Sepakung.

DAFTAR PUSTAKA

- Azizi, M. R., Atlasi, R., Ziapour, A., Abbas, J., & Naemi, R. (2021). Innovative Human Resource Management Strategies during the Covid-19 Pandemic: a Systematic Narrative Review. *J. Approach. Heliyon*. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e072333>.
- BPS. (2020). *Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Triwulan I-2020, No. 39/05/Th. XXIII, 5 Mei 2020*. Badan Pusat Statistik RI.
- Brouard, F. (2020). *Note on Literature Review. Sprout School of Business*. Carleton University.
- Dissanayake, K. (2020). Encountering COVID-19: Human Resource Management (HRM) Practices in a Pandemic Crisis. *Colombo Journal of Multi-Disciplinary Research*, 5 (1). 10.4038/cjmr.v5i1-2.52.
- GSMA AgriTech Programme. (2021, April 1). COVID-19: Accelerating the Use of Digital Agriculture. https://www.gsma.com/mobilefordevelopment/wpcontent/uploads/2021/04/COVID_19_Accelerating_the_use_of_digital_agriculture_.
- Gunawan, C.I. (2020). *Lumbung Pangan Gratis Model Cakti Solusi Kelangkaan Pangan dan Chaos Dunia*. CV.IRDH.
- Khairad, F. (2020). Sektor Pertanian di Tengah Pandemi Covid-19 Ditinjau dari Aspek Agribisnis. *Jurnal Agriuma*, 2 (2), 82-89.
- Kirby, S. (2020, June 2). 5 Ways Covid-19 Has Changed Workforce Management. Retrieved July 2020, from World Economic Forum: https://www.weforum.org/agenda/2020/06/covid-homeworking-symptom-of-changing-face-ofworkforce-management/?fbclid=IwAR1wUy7_wQ6cKr_5ZN
- Mamua, A., Rakhmat., & Yunus. (2020). Policy Model Implementation for Village Community Empowerment in Community Empowerment In Rural Infrastructure Development Program. *International Journal of Innovation*, 10 (12).
- Manikandan. M., & Abdullah, S. (2016). Human Resource Development for Agricultural Sector in India. *International Journal of Environment, Agriculture and Biotechnology*. 1. 723-728. 10.22161/ijeab/1.4.15.
- Mardiyati, S. & Natsir, M. (2017). Revitalization Model of Community Granary Institutional as Strengthening of Food Self-Sufficiency in Takalar District. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 6 (8), 1795-1800.
- Martiskova, P., & Svec, R. (2020). *Digital Era and Consumer Behavior on the Internet. In Digital Age: Chances, Challenges and Future*. Springer.
- Muke, A. (2017). Use of Advance Technology in Developing Smart Villages. *IJRESTs*, 3, 1-6.
- Myers, M. (2019). *Qualitative Research in Business and Management (3rd ed.)*. Sage.
- Nashir, A.K. (2015). Politik Kebijakan Pangan Nasional dalam Era Otonomi dan Globalisasi. *Jurnal Kajian Lemhanas RI*, 22, 25-37.
- Parry, E., & Battista, V. (2019). The Impact of Emerging Technologies on Work: a Review of The Evidence and Implications for The Human Resource Functi. *Emerald Open Research*, 1 (5).
- Peasley, M. C., Hochstein, B., Britton, B. P., Srivastava, R. V., & Stewart, G. T. (2020). Can't leave it at home? The

- Effects of Personal Stress on Burnout and T Salesperson Performance. *Journal of Business Research*, 117, 58-70.
- Rifa'i, M., Fembriarti, E.P., Indah, N. (2018). Kinerja Lumbung Pangan Dalam Mendukung Ketersediaan Pangan Rumah Tangga di Kabupaten Pringsewu. *JIIA*, 6 (1), 1-8.
- Riptanti, E., & Qonita, S. (2017). The Development of Sustainable Community Food Barn in Wonogiri Regency, Central Java, Indonesia. *Asian Journal of Applied Sciences*. doi: 5,10.24203/ajas.v5i2.4477.
- Rozaki, Z. (2020). COVID-19, Agriculture, and Food Security in Indonesia. *Reviews in Agricultural Science*. 8. 243-260. 10.7831/ras.8.0_243.
- Sahusilawane, J.F., & Sahusilawane, A.M. (2021). Food Security among Pandemic Covid-19 [Paper Presentation]. IOP Conf. Ser.: Earth Environ. doi:10.1088/1755-315/883/1/012045.
- Sastradipraja, D., & Sulaswatty, A. (2015). Pendampingan Petani dalam Upaya Peningkatan Produksi Beras Mendukung Ketahanan Pangan Nasional. *Jurnal Kajian Lemhanas RI*, 22. 4-24.
- Sawitri, W., & Sudarma. (2017). Lumbung Pangan Sebagai Upaya Menjaga Ketahanan Pangan di Kabupaten Tabanan.
- Setiawati, T.W., Mardjo, Tutut, F.M.P. (2020). Politik Hukum Pertanian Indonesia dalam Menghadapi Tantangan Global. *Jurnal Hukum Ius Quia Iustum Faculty of Law Universitas Islam Indonesia* 26 (3). 585-608.
- Setiowati, I.S., & Sumarno. (2015). Perkembangan ABRI Masuk Desa (AMD) tahun 1980-1998. *Avatara*, 3 (1), 103-114.
- Sima, V., Gheorghe, I. G., Subic, K., & Nancu, D. (2021). *Influences of The Industry 4.0 Revolution on The Human Capital Development and Consumer Behavior: A Systematic Review*. *Sustainability* 2021, 13(23), 12987; <https://doi.org/10.3390/su132312987>
- Subandi. (2011). Deskripsi Kualitatif sebagai Satu Metode dalam Penelitian Pertunjukan. *Harmonia*, 11 (2), 173-179.
- Van der Lippe, T., & Lippényi, Z. (2019). Co-workers working from home and individual and team performance. *New Technology, Work and Employment*, 35 (1), 60-79.
- Wahaj, H.G. (2021). Human Resources Management and Information Technology: An Overview of Developing Countries. *International Journal of Research in Engineering and Science (IJRES)*, 9 (1), 1-6.
- Waridin, Atika, D., & Izza, M. (2018). Community Empowerment in Rural Infrastructure Development Program. *Economic Journal of Emerging Markets*, 10 (1), 8-14.
- Wiswayana, W.M., & Pinatih, N.K.D.A. (2020). Pandemi dan Tantangan Ketahanan Nasional Indonesia: Sebuah Tinjauan Kritis. *Jurnal Lemhannas RI*, 8 (2), 105-112.
- Zarqan, I. A., & Sukarni. (2017). Human Resource Development in The Era of Technology; Technology's Implementation for Innovative Human Resource Development. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*. 3 (10).
- Zhu, S. (2020). Human Resource Management Strategy and New Mode of Internet Plus in COVID-19 *E3S Web of Conferences*. *School of Humanities and Economic Management, China Agricultural University, Beijing, China*. doi.org/10.1051/e3sconf/20202180104