

PERAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA SDM DIMASA COVID 19: LITERATURE REVIEW

Adisty Yuliani*, adisty.yuliani_mn18@nusaputra.ac.id

Umar Mansur, umar.mansur@nusaputra.ac.id

Universitas Nusa Putra, Sukabumi

Abstract: Human Resources (HR) is one element that is very important for an organization in order to achieve the success of the organization's goals. In the present, during the COVID19 Pandemic, companies must have had a very difficult time achieving their goals, one of the reasons is due to the decline in the performance of human resources in the company which is the effect of this Pandemic. Therefore, companies must have additional strategies in order to survive during this Pandemic. One strategy to stay afloat is to provide training for human resources. The role of training here is to develop and improve the knowledge, insights, and skills that are needed in relation to the current situation so that HR performance can remain stable or increase even though it is currently in a pandemic. The research method used is literature review research by referring to books and scientific articles that are considered relevant, so that they can be used as reference material for further research in the field of HR in determining the strategy and policies of an organization. The role of training in improving human resource performance during the Pandemic is very interesting to discuss because with this research, it can show that the role of training is very important as an improvement and development and adaptation to the current conditions of the Covid-19 situation.

Keywords: HR, Covid-19, HR Performance, Training.

PENDAHULUAN

Perusahaan ataupun organisasi selalu, harus dan pasti akan menghadapi tantangan. Tantangan ini pasti akan menghambat si perusahaan mencapai tujuannya. Pada awal tahun 2020 muncul sebuah fenomena wabah yang menyerang seluruh dunia yaitu Covid-19. Tetapi virus ini mulai memasuki Indonesia tepat pada bulan Maret 2020.

Corona Virus Disease (Covid-19) adalah sebuah virus yang bisa berpindah tempat dengan cepat atau menularkan menyerang dari manusia ke manusia. Virus ini sangat cepat dan luas jangkauan penularannya. Di kutip dari data www.covid.go.id per tanggal 31 Maret 2021, Ganti redaksi sebegitu banyaknya total kasus di Indonesia adalah 1.51 juta kasus. Tidak hanya menyerang Indonesia tetapi menyerang 200 Negara lainnya. Begitu banyak korban yang sudah terkena virus ini, pemerintah akhirnya membuat banyak kebijakan baru yang di mana kebijakan-kebijakan ini isinya disesuaikan dengan Covid-19 ini (1).

Terdapat sebuah contoh tentang suatu kebijakan yang terkait dengan wabah ini adalah menutup semua akses yang menyangkut kegiatan sosial termasuk kegiatan organisasi. Kebijakan ini diterapkan agar kondisi di negara ini tetap kondusif, mencegah bertambahnya penyebaran virus. Dengan adanya kebijakan-kebijakan baru akibat dari Covid-19 ini tentunya menimbulkan banyak sekali dampak yang positif maupun negatif dan

dampak ini menyerang seluruh aspek yang ada.

Selain itu, terdapat suatu contohnya pada sektor ekonomi. Pada sektor ekonomi yang paling terasa adalah dampak negatifnya. Dengan pemerintah menetapkan kebijakan untuk menutup total akses sosial, para pelaku ekonomi juga sama melakukan pemberhentian sementara aktivitas mereka. Salah satunya adalah perusahaan-perusahaan yang mengambil keputusan untuk meliburkan karyawannya, memberhentikan sementara kegiatan mereka, atau ada beberapa juga yang tetap bekerja namun dari rumah masing-masing (2).

Pandemi ini terjadi hingga berkepanjangan, perusahaan harus membuat strategi untuk tetap bertahan di kondisi seperti ini. Salah satu strategi yang bisa perusahaan lakukan adalah dengan memanfaatkan sumber daya yang mereka miliki semaksimal mungkin. Memanfaatkan pada SDM nya misalnya. Jika perusahaan memaksimalkan pemanfaatan terhadap SDM, ini akan memengaruhi kondisi perusahaan dimasa pandemi ini.

Dari berbagai indikator kesuksesan perusahaan salah satunya adalah kinerja yang dimiliki karyawan. Kinerja adalah sesuatu hasil akhir atau hasil kerja seorang karyawan dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi. Untuk memanfaatkan SDM yang perusahaan miliki yaitu karyawan, perusahaan harus bisa meningkatkan lebih tinggi lagi kinerja

karyawan agar perusahaan bisa bertahan di masa pandemi ini.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan terhadap SDM. Pelatihan SDM adalah kegiatan terencana bagi SDM dengan fungsi mengembangkan dan melatih pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kualitas SDM dan memperbaiki kinerja organisasi (3).

Penyelenggaraan pelatihan ini bisa dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kembali kinerja karyawan di saat pandemi. Perbaikan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan terhadap tugasnya (4). Penerapan pelatihan harus dilakukan dengan penerapan yang baik dan benar agar bisa menjadi sebuah faktor yang membuat dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dengan latar belakang seperti di atas, penelitian ini memiliki tujuan untuk menjadi bahan pengetahuan atau sumber referensi bagi perusahaan atau siapa pun mengenai tentang peran pelatihan ini untuk bisa meningkatkan kinerja SDM dimasa Covid-19.

LANDASAN TEORI

A. Covid 19

Covid-19 ini pertama kali muncul pada tahun 2019 di kota Wuhan, China. Pada saat itu, kabar yang beredar adalah ditemukan seorang warga yang telah terinfeksi virus dari hewan dan virus itu bisa

menular kepada manusia. Belum diketahui langsung bahwa itu adalah virus *corona*. Sampai akhirnya diketahui bahwa ini adalah *corona* dan perkembangannya langsung pesat menular ke seluruh dunia dan akhirnya masuk ke Indonesia pada bulan Maret 2020. Wabah ini awalnya ditetapkan sebagai *epidemic* namun karena penyebaran yang cepat, statusnya pun berubah menjadi pandemik. Penetapan itu didasarkan dari sebuah pertimbangan di mana suatu penyakit yang sifatnya menular dan penyebarannya cepat ke berbagai wilayah hingga Negara.

Corona Virus Disease merupakan virus yang bisa berpindah tempat dengan cepat atau bisa menularkan menyerang dari manusia ke manusia. Covid-19 menurut WHO telah menjadi Pandemi global sejak tahun 2020. Hampir seluruh dunia terguncang serta menimbulkan kekhawatiran pada semua sektor seperti ekonomi, pendidikan dan politik (5). Covid-19 merupakan sebuah virus RNA yang memiliki ukuran partikel sekitar 120-160 nm. Virus ini biasanya dapat menginfeksi hewan, seperti kelelawar dan unta (6). Covid-19 merupakan sebuah penyakit yang baru yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2), yang menyerang kepada gangguan pernapasan dan radang paru. Penyebaran Covid-19 akan sangat cepat menyebar dari manusia ke manusia yang berasal dari seseorang yang terinfeksi Covid-19 yang terjadi melalui cairan yang keluar dari seorang pasien pada saat batuk atau bersin.

Gejala yang terjadi jika terinfeksi Covid-19 beragam, mulai dari gejala ringan, sedang dan gejala berat. Gejala yang paling ringan adalah demam atau suhu badan $>38^{\circ}\text{C}$, batuk dan mengalami kesulitan dalam bernafas. Lalu untuk gejala beratnya adalah semakin sulit untuk bernafas, terjadinya diare, gejala *gastrointestinal* dan gejala saluran nafas lain.

B. SDM

SDM adalah seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Selain itu, SDM dipercayai sebagai faktor utama subjek dan objek dalam proses pembangunan (7). Selain itu, ada beberapa unsur dari SDM yaitu potensi, sikap, nilai, keperluan, serta karakteristik. Seluruh unsur yang telah disebutkan di atas dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. SDM adalah suatu yang paling penting dari setiap kegiatan manusia meliputi modal dan kekayaan. SDM adalah asset yang harus dijaga dan di rawat (8). Sama seperti kita merawat mesin yang bisa rusak bila tidak dientertain dengan baik. SDM yang adalah manusia harus diperlakukan lebih baik lagi.

Selain itu, SDM adalah elemen utama daripada modal, teknologi, dan uang, dikarenakan semua dikendalikan oleh orang. Sebenarnya SDM memiliki hubungan dengan produktivitas. SDM memiliki produktivitas adalah kemampuan SDM untuk melakukan pekerjaannya dan memperoleh sesuatu.

SDM merupakan unsur yang penting dalam organisasi (9). Organisasi bisa berjalan dan melakukan aktivitasnya untuk

mencapai tujuan karena adanya input (SDM) dan pengendalian serta kontrol.

C. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek dengan menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir sehingga karyawan operasional belajar pengetahuan teknik pengerjaan dan keahlian untuk tujuan tertentu (10). Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Terdapat beberapa tahap atau tingkatan kajian dalam memastikan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pelatihan (11), yaitu:

1. *Organization analysis* atau analisis organisasi: menitikberatkan karyawan terhadap sebuah persepsi dalam organisasi tersebut yang mana pelatihan itu dibuthkan.
2. *Operations analysis* atau analisis operasi: karyawan dipandu untuk mendalami isi dari pelatihan yang dijalani untuk dilakukan oleh para tenaga kerja agar dapat bekerja secara profesional.
3. *Individual analysis* atau analisis individual: untuk memastikan alangkah baik para karyawan atau pegawai yang sedang melaksanakan penyelesaian tugasnya.

D. Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan

tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (4). Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (12).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis *Literature review*. *Literature review* adalah salah satu metode penelitian yang memiliki tujuan mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya dan menganalisis beberapa *overview* para ahli yang tertulis dalam teks (13).

Data untuk penelitian ini menggunakan sumber data dari data sekunder yaitu buku dan artikel-artikel jurnal terkait yang didapatkan dari Google Scholar. Dengan memasukkan kata kunci SDM, Kinerja SDM, Pelatihan di Google Scholar terdapat 168.000 artikel namun hanya 20 artikel yang sesuai fokusnya dengan judul penelitian ini, yaitu yang berfokus membahas khusus di masa Pandemi ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelatihan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (14). Hal ini dibuktikan dengan kemampuan

karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya menjadi lebih sesuai dengan standar perusahaan, adanya peningkatan kecermatan, ketelitian, dan kerapian pekerjaan telah sesuai dengan standar mutu perusahaan.

Hasil penelitian membuktikan bahwa ternyata pelatihan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan Petro China East Java. Hal ini memiliki makna bahwa semakin sering pelatihan dilakukan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dijelaskan bahwa pelatihan yang diadakan oleh perusahaan biasanya adanya masalah dari perusahaan tersebut untuk meningkatkan kualitas kerja dan meningkatkan kinerja kerja karyawannya.

Kebutuhan pelatihan sangat diperhatikan oleh perusahaan tetapi harus didukung dengan metode pelatihan, materi pelatihan, pelatih atau pengajar, dan fasilitas pelatihan yang baik pula agar memberikan hasil yang maksimal pada saat dilakukannya pelatihan.

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mereka juga mengemukakan bahwa semakin seringnya karyawan mengikuti pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya, akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri (15).

Adapun implikasi manajerial dari penelitian ini adalah jika kuantitas dan kualitas pelatihan semakin baik dan ditingkatkan, maka secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan, dan memberikan kebebasan kepada karyawan

untuk mengikuti jenis pelatihan sesuai dengan minatnya masing-masing.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada lembaga perkreditan desa kabupaten Buleleng dan penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian kausalitas (16). Selain itu, hasil dari penelitian ini adalah pelatihan yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan LPD Kabupaten Buleleng. Ini di tunjukan dengan koefisien regresi yang positif, jika pelatihan sering dilakukan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Pada penelitian yang berjudul “Pelatihan dan pengembangan manajemen SDM dimasa Pandemi Covid-19” menuliskan bahwa pelatihan dan pengembangan SDM dimasa Covid-19 ini sangat penting untuk bisa membuat perusahaan bisa bertahan dimasa Covid-19 ini. Desain pelatihan dimasa Covid-19 haruslah di desain sebaik mungkin agar pelatihan bisa dilakukan dengan terarah dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Mereka juga menyebutkan beberapa metode pelatihan yang bisa dilakukan pada masa Covid-19 ini:

1. *On The Job Training*, suatu metode yang digunakan dalam sebuah pelatihan di mana menempatkan peserta latihan atau karyawan kepada sebuah kondisi pekerjaan yang sebenarnya akan dibimbing dan diawasi oleh seorang pelatih.
2. *Vestibule*, suatu metode dalam pelatihan yang biasanya dilakukan di luar lingkungan pekerjaan.
3. *Demonstration and Example*, suatu metode di dalam sebuah penelitian yang biasanya dilakukan dengan cara memperagakan tata cara dalam melakukan sebuah pekerjaan.
4. *Simulation*, suatu metode dalam sebuah pelatihan dengan cara menunjukkan kondisi pembelajaran yang didesain sedemikian rupa agar terlihat sama seperti kondisi dalam pekerjaan.
5. *Apprenticeship*, merupakan metode dalam pelatihan yang digunakan dalam mengembangkan sebuah keahlian para peserta atau karyawan agar dapat mempelajari berbagai aspek yang memang dibutuhkan di dalam pekerjaan mereka.
6. *Classroom Methods*, merupakan metode dalam pelatihan yang diselenggarakan dalam suatu ruang, antara lain: diskusi, seminar, studi kasus, dan *role playing* (17).

Selain itu, tidak semua itu bisa dijalankan dengan baik dimasa Covid-19 ini, sehingga perusahaan harus mendesain ulang teknis yang akan dipakai agar pelatihan bisa tetap berjalan dimasa Covid-19.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian di atas, penulis menyimpulkan bahwa pelatihan memiliki peran atau pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Pelatihan ini termasuk juga

dalam bentuk pemeliharaan atau pengembangan SDM yang di mana SDM ini adalah sebagai aset perusahaan. Jadi semakin perusahaan sering mengadakan pelatihan untuk mengembangkan SDM yang dimiliki ini berarti mereka memperhatikan SDM-nya dan ini akan memberikan hasil yang positif juga bagi perusahaan.

SDM yang mereka miliki akan semakin berkualitas dan tentunya kinerja mereka juga akan meningkat, sehingga semakin memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Selain itu, dapat membantu perusahaan untuk tetap bertahan dimasa covid ini.

Metode pelatihan yang tidak semua bisa efektif dilakukan dimasa Covid-19 ini. Pelatihan yang hanya bisa dilakukan secara bertatap muka harus mengikuti peraturan protokol kesehatan dimasa Covid-19 ini yaitu dengan menerapkan 3M. Mencuci tangan, Menggunakan masker dan Menjaga jarak.

Pada masa Covid-19 ini pelatihan bisa dilakukan melalui media *online* dengan memanfaatkan fasilitas yang ada seperti:

1. *E-Learning*

E-Learning adalah sebuah pelatihan dengan memanfaatkan berbagai teknologi pelatihan yang barus seperti pelatihan yang berbasis web dan CD-ROM. *E-Learning* mengacu kepada penggunaan teknologi jaringan yang ditujukan untuk merancang, memberikan, memilih, mengelola, dan untuk

memperluas pembelajaran dengan menggunakan internet yang bisa digunakan di mana saja dan kapan saja selama koneksi internet tersebut tersedia.

2. Aplikasi Zoom

Zoom merupakan sebuah layanan konferensi video dengan menggunakan jaringan atau akses internet yang digunakan untuk bertemu dengan orang lain dengan bertatap muka yang mana orang tersebut berada pada tempat berbeda dengan secara virtual, yang biasanya dilakukan dengan menggunakan video atau audio saja, dan pertemuan yang dilakukan tersebut dapat direkam sehingga bisa dilihat untuk nanti atau di bagikan kepada orang lain (18).

KESIMPULAN

Setelah melakukan *review* terhadap beberapa jurnal penelitian mengenai pelatihan SDM dimasa Covid-19 ini yang semua penelitian menunjukkan hasil yang sama, yaitu positif dan signifikan yang berarti pelatihan sangat berperan untuk meningkatkan kinerja karyawan di semua masa, termasuk masa Covid-19 ini.

Pelatihan dimasa Covid-19 ini bertujuan untuk mengupgrade, mengubah, dan mengembangkan SDM agar produktivitas dan profitabilitas perusahaan dimasa Covid-19 ini bisa tetap tercapai dan juga untuk bisa memenuhi kebutuhan yang baru karena adanya budaya baru yang

disebabkan oleh Covid-19. Pelatihan pada SDM akan menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilan untuk

meningkat kerja SDM dimasa Covid-19 ini, dan itu otomatis akan membuat kegiatan perusahaan tetap berjalan dengan baik.

REFERENSI

1. Supriatna E. Islam dan Ilmu Pengetahuan. J Soshum Insentif. 2019;2(1):128–35.
2. Muhyiddin. Covid-19, New Normal dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. Journal of Development Planning. Indones J Dev Plan. 2020;4(240–252).
3. Perencanaan K, Nasional P, Republik B, Abstraksi I, Baru N, Pembangunan R, et al. Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. J Perenc Pembang Indones J Dev Plan. 2020;4(2):240–52.
4. Pengawasan P, Dan K, Kerja D, Kinerja T, Saputra A. Pengaruh Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Centric Powerindo Di Kota Batam. J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt. 2020;8(1):672–83.
5. Taufik T, Ayuningtyas EA. Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Bisnis Dan Eksistensi Platform Online. J Pengemb Wiraswasta. 2020;22(01):21.
6. Susilo A, Rumende CM, Pitoyo CW, Santoso WD, Yulianti M, Herikurniawan H, et al. Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. J Penyakit Dalam Indones. 2020;7(1):45.
7. Mamik Eko Supatmi. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. J Profit. 2016;7(1):25–37.
8. Silalahi E. New normal, babak baru peningkatan kompetensi SDM yang berkeadilan sosial. TarFomedia. 2015;62(2):52–3.
9. Veithzal R, Ella Jauvani Sagala. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers; 2013. 1087 p.
10. Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara; 2013. 275 p.
11. In P, Berlian PT, Pasifik K. The tellurometer. Aust Surv. 1957;16(7):429–47.
12. A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya; 2017. 172 p.
13. Snyder H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. J Bus Res [Internet]. 2019;104(August):333–9. Available from: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.07.039>.
14. Ningrum W. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Joint Operating Body Pertamina-PertoChina East Java). J Adm Bisnis S1 Univ Brawijaya. 2013;6(2):78181.
15. Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj. 2019;2(1):129–47.
16. Anggereni NWES. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. J Pendidik Ekon Undiksha. 2019;10(2):606.
17. Khurotin N, Afrianty TW. Analisis Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. J Adm Bisnis. 2018;64(1):195–203.
18. Choiriyah S, Riyanto S. Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). 2020;2(8):488–502.