

**Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja
Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19**

Wellie Annalia

Widyaiswara Provinsi Riau

Email: wellie2308@gmail.com

ABSTRAK

Peran pelatihan sangat penting dilakukan sebagai dasar budaya baru peningkatan kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri di masa covid-19. Hingga saat ini strategi organisasi untuk memerangi covid-19 untuk tetap melangsungkan hidup organisasi adalah menggunakan cara digitalism. Oleh karena itu, peran pelatihan dalam mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, wawasan, serta keterampilan sangat diperlukan terkait situasi saat ini. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian literatur review yaitu dengan cara merujuk pada buku dan artikel ilmiah sebagai data sekunder. Hasil menunjukkan bahwa peran pelatihan sangat penting sebagai peningkatan dan pengembangan serta adaptasi kondisi situasi covid-19 saat ini. Alternatif yang dapat digunakan yaitu dengan menjalankan pekerjaan dengan menggunakan digital. Inilah yang disebut budaya baru pada Sumber Daya Manusia. Oleh sebab itu, Sumber Daya Manusia memerlukan kebutuhan dan adaptasi dalam mendalami budaya baru tersebut.

Kata Kunci : *SDM, Covid-19, kinerja Sumber Daya Manusia*

ABSTRACT

The role of training is very important as the basis for a new culture of improving employee performance during the Covid-19 period. Until now, the company's strategy to fight covid-19 to keep the company alive is to use digitalism. Therefore, the role of training in developing and enhancing knowledge, insights and skills is indispensable regarding the current situation. The research method used is literature review research by referring to scientific books and articles as secondary data. The results 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. An alternative that can be used is by doing work using digital. This is what is called a new employee culture. Therefore, employees need needs and adaptations in exploring this new culture.

Keyword : *SDM, covid-19, employee performance*

PENDAHULUAN

Fenomena terjadi hingga saat ini 2020 terjadi pandemi global. Sejak akhir 2019 terfokus penyakit yang dikabarkan sangat ganas dan dapat menelan korban banyak. Corona Covid-19 disebutkan bahwa inilah virus yang menjadi pusat perhatian publik di mata dunia. Negara Indonesia tercatat korban hingga meninggal dunia karena covid-19 *update* 11 Agustus 2020 menurut kompas.com yaitu 128.776 Kasus, meninggal dunia 5.824 orang, dan 83.710 dinyatakan sembuh. Meskipun telah terdapat pasien dinyatakan sembuh dari covid-19, hal ini perlu sangat penting diperhatikan. Pemerintah Republik Indonesia (RI) telah membuat kebijakan terkait adanya covid-19 sebagai bentuk pencegahan yaitu dengan cara menutup total akses yang menyangkut kegiatan sosial termasuk pada kegiatan organisasi. Penutupan akses kegiatan sosial dilakukan karena corona virus covid-19 dapat menyebar melalui penularan dari orang ke orang dengan sangat cepat hingga terkapar (Mona, 2020).

Problematika organisasi di masa covid-19 mengalami dilema karena pada saat pemerintah RI memutuskan kebijakan untuk menutup total akses sosial, organisasi juga mengeluarkan kebijakan untuk melakukan pemberhentian sementara aktifitas organisasi. Namun, sebagian organisasi menggunakan kebijakan tetap bekerja dengan cara dari jarak jauh atau dikenal dengan bekerja dari rumah. Krisis ekonomi terjadi pada organisasi (Muhyiddin, 2020; Romlah, 2020).

Berdasarkan fenomena dan problematika terkait organisasi di masa covid-19 membuat organisasi harus bertahan hidup. Organisasi melakukan salah satu upaya yaitu menyelenggarakan pelatihan Sumber Daya Manusia. Pelatihan Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan terencana bagi Sumber Daya Manusia dengan fungsi mengembangkan dan melatih pengetahuan dan keterampilan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dan memperbaiki kinerja organisasi (Ivancevich, John, M, 2008; Mathis Robert & John, 2002).

Sumber Daya Manusia merupakan aset organisasi. Sumber Daya Manusia merupakan manusia yang bekerja pada organisasi tertentu. Sumber Daya Manusia di masa covid-19 saat ini memerlukan pelatihan-pelatihan dalam meningkatkan kualitas atau kinerja Sumber Daya Manusia. Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan tingkat kualitas yang diraih oleh Sumber Daya Manusia terhadap perolehan menjalankan tugas serta tanggung-jawab yang di embannya (Armstrong & Taylor, 2014 dalam Asbari, Novitasari, Gazali, Silitonga, & Pebrina, 2020).

Sumber Daya Manusia yang terbiasa bekerja di tempat kerja sangat memerlukan sebuah kegiatan pengembangan individu untuk dapat bekerja dari rumah. Mereka harus segera beradaptasi dengan lingkungan barunya. Dalam hal ini peran pelatihan dibutuhkan bagi Sumber Daya Manusia supaya menjadi lebih efektif serta efisien. Sumber Daya Manusia pada organisasi sebaiknya dilatih dahulu agar Sumber Daya Manusia tersebut menjadi

berkembang lebih baik (Lateiner, 2002).

KAJIAN LITERATUR

Covid-19

Corona Virus Disease (Covid-19) merupakan virus yang bisa berpindah tempat dengan cepat atau 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 (Asbari et al., 2020; Mona, 2020; Muhyiddin, 2020; Taufik & Ayuningtyas, 2020).

Sumber Daya Manusia

Elisa; Efendi, M.R.M; Sari, (2014) Sumber Daya Manusia dapat disebut juga dengan sumber daya manusia (SDM). SDM organisasi memiliki kewajiban untuk menjalankan kelangsungan hidup organisasi. Sumber Daya Manusia atau SDM ialah penggerak organisasi dalam melakukan kegiatan organisasi.

SDM adalah aset yang harus dijaga dan dirawat. Sama seperti kita

merawat mesin yang bisa rusak kalau tidak dientertain dengan baik. SDM yang adalah manusia harus diperlakukan lebih baik lagi (Silalahi, 2020).

SDM ialah elemen utama daripada modal, teknologi dan uang, dikarenakan semua dikendalikan oleh orang. SDM sebenarnya berhubungan dengan produktifitas. SDM memiliki produktifitas, yaitu kemampuan Sumber Daya Manusia dalam melakukan pekerjaannya memperoleh sesuatu (Maulyan, 2019).

Hasibuan (2003) berpendapat SDM paduan pikiran serta fisik dari manusia.

Rivai & Sagala (2013) menjelaskan SDM atau Sumber Daya Manusia adalah unsur penting organisasi. Organisasi dapat berjalan melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan karena adanya input (Sumber Daya Manusia) serta pengendalian ataupun kontrol.

Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung

jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2004).

Pendapat lain Desseler dalam Dermawan & Aseanty (2015), pelatihan digunakan sebagai sarana pembelajaran untuk menimpa pengetahuan serta menerapkan keterampilan. Pelatihan dapat difungsikan sebagai pelatih, pembina, mendidik, dan atau bekal oleh Sumber Daya Manusia.

Simamora (2006) mengungkapkan tujuan adana pelatihan yaitu diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan produktifitas dan kesejahteraan.

Kinerja Sumber Daya Manusia

Armstrong, M., & Taylor (2014) Kinerja adalah perilaku bagaimana target berhasil dicapai. Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para Sumber Daya

Manusia, tim, dan akhirnya, organisasi.

Sherman and Ghomes dalam Soelaiman (2007:279) “Job performance is the amount of succesfull role achievement” (Prestasi kerja/kinerja adalah jumlah/ukuran keberhasilan atas sesuatu yang dicapai).

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian adalah literatur review. Sumber data penelitan menggunakan data sekunder dari buku dan artikel dari jurnal terkait pelatihan terhadap kinerja Sumber Daya Manusia.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan kegiatan yang dapat mempengaruhi kinerja Sumber Daya Manusia yang menghasilkan keuntungan bagi organisasi. Hal ini selaras dengan penelitian Dermawan & Aseanty (2015), hasil yang didapatkan membuktikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja Sumber Daya Manusia. Kinerja

Sumber Daya Manusia yang baik dapat menunjang profitabilitas bagi organisasi. Pelatihan dapat membuat Sumber Daya Manusia menjadi lebih banyak pengetahuan, karena dalam hal ini mendapatkan informasi baru yang diterima saat pelatihan.

Bukan hanya informasi yang didapatkan dari pelatihan juga dapat membuat Sumber Daya Manusia lebih kritis, kreatif dan memiliki tambahan keterampilan (Widihastuti, Purwantoro, & Sutanto, 2020).

Hal ini sesuai dengan kajian teoritikal Simamora (2006), yang mana pelatihan berperan sebagai pembekalan, peningkatan kualitas, serta pengembangan pengetahuan dan keahlian, sehingga Sumber Daya Manusia dapat produktif dan lebih sejahtera.

Dengan demikian secara linier hubungan tersebut “pelatihan” dapat membawa dampak positif yaitu meningkatnya produktifitas Sumber Daya Manusia pada organisasi (Dermawan & Aseanty, 2015; Pratama & Wismar'ain, 2018; Triasmoko, Mukzam, & Nurtjahjono, 2019).

Desain Pelatihan di Masa Covid-19

Pelatihan harus terencana dan terarah demi tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Dalam masa covid-19 perlu untuk melakukan desain perancangan dalam melakukan pelatihan. Muhyiddin (2020) berpendapat bahwa perencanaan dalam membangun akibat dampak covid-19 perlu dilakukan dengan mantab. Masalah covid-19 memang tidak dapat diabaikan meskipun secul. Dalam membangun suatu negara akibat terdampak covid-19 harus direncanakan dengan matang guna anggaran biaya yang dikeluarkan juga dapat ditekan guna keadaan situasi covid-19 yang merusak ekonomi global saat ini.

Desain perencanaan pelatihan masa covid-19 berfungsi sebagai percepatan pemulihan pembangunan akibat krisis situasi darurat. Pelatihan memiliki indikator yaitu meliputi; instruktur, peserta, materi, metode, dan tujuan (Dessler, 2002).

Instruktur, harus memenuhi kriteria memiliki kematangan terkait kualifikasi serta kompetensi, dapat mendorong peserta pelatihan agar menjadi lebih semangat untuk

menjalani prosesi covid-19 saat ini, dan feedback dengan cepat yang dapat mengarah pada unsur kebenaran.

Peserta pelatihan, seharusnya diberikan pelatihan yang sesuai dengan keinginan dari peserta sendiri. Hal ini memudahkan peserta dalam mengikuti kefleksibilitas pelatihan yang dilakukan. Harapan ini, agar peserta memiliki dorongan belajar yang kuat, serta apabila peserta memilih pelatihan yang sesuai pastinya peserta dengan mudah menyerap informasi.

Materi pelatihan, juga penting. Palsanya materi yang disuguhkan harus memiliki pemenuhan kebutuhan Sumber Daya Manusia atau peserta yang dilatih. Dalam masa covid-19 sebaiknya materi yang digunakan singkat, mengarah dan jelas, serta mudah di praktikkan. Kebutuhan peserta pelatihan juga penting diperhatikan menimbang budaya baru yang berdampak pada Sumber Daya Manusia dilakukan social distance masa covid-19.

Metode, cara yang tepat di masa covid-19 yaitu menggunakan pelatihan cara daring (dalam

jaringan). Hal ini berguna untuk menyesuaikan keadaan darurat saat ini. Selain itu, juga lebih efektif dan lebih hemat mengingat kondisi kebutuhan yang lebih penting diutamakan daripada mengeluarkan biaya untuk pelatihan.

Tujuan pelatihan, harus secara cermat jatuh pada peningkatan pemahaman pengetahuan akan informasi dan memiliki keterampilan. Tujuan pelatihan yang tepat akan berbuah keutuhan pelatihan yang diinginkan dan sesuai harapan yang efisien, efektif, dan ekonomis.

Desain pelatihan juga dapat menggunakan virtual learning konstruktivisme sebagai alternatif digitalisme pelatihan masa covid-19. virtual learning konstruktivisme adalah gabungan antara teori konstruktivisme yang berarti meningkatkan perkembangan secara logis dan konseptual pada peserta. Sedangkan virtual learning yaitu digitalisasi yang digunakan saat pelatihan atau pembelajaran (Choiriyah & Riyanto, 2020).

Peran Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia di Masa Covid-19

Babak baru new normal berpusat bekerja dengan protokol kesehatan untuk menghindari covid-19. Peran pelatihan di masa covid-19 dapat meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia.

Silalahi (2020) dimulai dengan perubahan gaya baru kegiatan SDM saat muncul pandemi global covid-19. Lalu adept pandemi yaitu adaptasi atau penyesuaian bagi semua elemen termasuk SDM guna muncul pengembangan serta perubahan untuk tetap produktif. SDM harus dapat menambah atau mengupgrade diri, kompetensi lebih ditingkatkan dapat dengan jalur digitalism saat covid-19 saat ini.

Kondisi saat ini di Indonesia telah terjadi dinamika pandemi covid-19. Dalam SDM untuk tetap melanjutkan kegiatan organisasi, organisasi menetapkan kebijakan digital sebagai cara untuk tetap dapat melangsungkan hidup organisasi. Meskipun new normal telah diumumkan namun digital tidak dapat dipisahkan guna untuk tetap menjaga

protokol kesehatan untuk juga berperang dengan covid-19. Dalam era saat ini sebenarnya digital seharusnya telah familier, namun memang masih perlu untuk mengembangkan dan memantapkan untuk dapat diaplikasikan pada semua lini termasuk organisasi (Muhyiddin, 2020; Perdana, 2019; Silalahi, 2020).

Organisasi yang pada tujuannya untuk mendapatkan profit tetap dijalankan. Tantangan bekerja saat kondisi covid-19 memang sangat agrenaline. Budaya bekerja yang tidak biasa dirasakan oleh Sumber Daya Manusia saat ini. Itulah mengapa Sumber Daya Manusia harus dapat tanggap dalam memenuhi tujuan organisasi. Secara garis linier organisasi dan Sumber Daya Manusia harus saling berjalan beriringan mengikuti garis tersebut .

Cara untuk menjawab tantangan kerja di masa covid-19 yaitu dapat dengan menambahkan pengetahuan dan keterampilan demi kebutuhan individu dalam melangsungkan hidup organisasi (Choiriyah & Riyanto, 2020; Maarif & Ardiyanto, 2020; Silalahi, 2020).

KESIMPULAN

Perubahan dan pengembangan SDM perlu untuk di upgrade demi tercapainya kegiatan organisasi serta tujuannya di masa covid-19 tidak lain adalah produktifitas dan profitabilitas. Pelatihan Sumber Daya Manusia di masa covid-19 sangat dibutuhkan guna untuk memenuhi kebutuhannya karena adanya budaya baru seperti digitalisasi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan menambah pengetahuan dan wawasan serta keterampilannya dapat menunjang atau meningkatkan kinerja SDM, secara otomatis di masa covid-19 kegiatan organisasi tetap dapat berjalan sesuai dengan aktifitas berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Human Resource Management Practice*. Ashford: Colour Press Ltd.
- Asbari, M., Novitasari, D., Gazali, Silitonga, N., & Pebrina, E. T. (2020). Analisis Pengaruh Efektivitas Kepemimpinan Transformasional dan Kesiapan untuk Berubah terhadap Kinerja Karyawan Wanita di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*

- Manajemen*, 5(3), 615–632. Retrieved from <http://www.jim.unsyiah.ac.id/EKM/article/view/15502>
- Choiriyah, S., & Riyanto, S. (2020). Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Metode Constructive Learning Pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). *Syntax Idea*, 2(8). <https://doi.org/2684-883X>
- Dermawan, D., & Aseanty, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan di Hotel Amaris Jakarta. *Seminar Nasional Cendekiawan*, 98–126. <https://doi.org/10.4337/9781783470167.00009>
- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Elisa; Efendi, M.R.M; Sari, N. . (2014). Peranan Pelatihan Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bagian Operasional PT PLN (PERSERO) Pembangunan Sumatera Selatan Bagian Selatan). *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-XII*, (November), 92–106. Retrieved from <https://www.jurnal.polsri.ac.id/index.php/admniaga/article/download/528/403>
- Gomes, F. C. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, M. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Ivancevich, John, M, dkk. (2008). *Perilaku dan Manajemen Organisasi, jilid 1 dan 2*. Jakarta: Erlangga.
- Lateiner, A. (2002). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja, Terjemahan Imam Sudjono*. Jakarta: Aksara Baru.
- Maarif, S., & Ardiyanto, A. (2020). Manajemen SDM Era Covid-19. Retrieved December 11, 2020, from sb.ipb.ac.id website: <http://sb.ipb.ac.id/id/manajemen-sdm-era-covid-19/>
- Mathis Robert, & John, J. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.
- Mona, N. (2020). Konsep Isolasi Dalam Jaringan Sosial Untuk Meminimalisasi Efek Contagious (Kasus Penyebaran Virus Corona Di Indonesia). *Jurnal Sosial Humaniora Terapan*, 2(2), 117–125.
- Muhyiddin. (2020). Covid-19, New Normal, dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Jurnal Perencanaan Pembangunan: The Indonesian Journal of Development Planning*, 4(2), 240–252. <https://doi.org/10.36574/jpp.v4i2.118>
- Perdana, A. K. (2019). Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75–

- 80.
- Pratama, Y. F., & Wismar'ain, D. (2018). PENGARUH PELATIHAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36. <https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2686>
- Rivai, & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Romlah, S. (2020). Covid-19 dan Dampaknya Terhadap Buruh di Indonesia. 'Adalah: *Buletin Hukum Dan Keadilan*, 4(1), 213–222. Retrieved from www.who.int
- Silalahi, E. (2020). New Normal, Babak Baru Peningkatan Kompetensi SDM yang Berkeadilan Sosial. *Refleksi*, 54–56. <https://doi.org/10.1080/0449010x.2015.1051708>
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Soelaiman. (2007). *Manajemen Kinerja; Langkah Efektif untuk Membangun, Mengendalikan dan Evaluasi Kerja, Cetakan Kedua*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Taufik, T., & Ayuningtyas, E. A. (2020). Dampak Pandemi Covid 19 Terhadap Bisnis Dan Eksistensi Platform Online. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*, 22(01), 21–32. <https://doi.org/10.33370/jpw.v22i01.389>
- Triasmoko, D., Mukzam, M. D., & Nurtjahjono, G. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 12(1), 1–10. <https://doi.org/10.33373/dms.v8i2.2154>
- Widihastuti, Purwantoro, S. A., & Sutanto. (2020). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Kritis, Kreatif, dan Berwawasan Kebangsaan Untuk Mencapai Ketahanan Nasional yang Tangguh di Era Pandemi Covid-19. *Jurnal Lemhannas*, 8(2), 164–184.