

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN DARI RUMAH
PADA MASA PANDEMI COVID-19**

Juniawan Mandala Putra¹
Universitas Mercu Buana
juniawanmp@gmail.com

Maya Sri Anindita²
Manajemen Universitas Terbuka
mayanindita021@gmail.com

Safira Putri Primadianti³
Manajemen Universitas Terbuka
contact.primadianti@gmail.com

Menorizah⁴
Manajemen Universitas Terbuka
meynurizah98@gmail.com

Abstrak

Pada dasarnya covid-19 yang masuk ke Indonesia adalah virus yang sudah bermutasi dan sudah memasuki masa kritis dunia di mana seluruh ilmuan dan pakar kedokteran sedang mencari solusi mengenai obat atau vaksin yang dapat menanggulangi virus mematikan tersebut, hal ini berdampak besar terhadap dunia di mana seluruh aktifitas yang sering dilakukan harus berhenti dan menjadikan masyarakat harus beraktifitas di dalam rumah dan tidak diperbolehkan untuk keluar rumah sama sekali dengan jangka waktu yang belum dapat dipastikan.

Penelitian ini bertujuan agar dapat pelatihan dan pengembangan karyawan di masa covid-19 apakah berpengaruh signifikan atau tidak sama sekali yang dilakukan daring atau bekerja dari rumah 78% tidak efektif di karenakan pada dasarnya manusia itu adalah mahluk sosial di mana sesama manusia saling berkomunikasi secara langsung bukan secara daring atau virtual namun di lain hal penggunaan teknologi yang saat ini di gunakan memudahkan manusia untuk bekerja di manapun dan di situasi apapun karena tidak mengenal jarak dan waktu.

Kata Kunci : pelatihan, Pengembangan, daring dari rumah, pandemic Covid-19

***TRAINING AND DEVELOPMENT OF EMPLOYEES DURING THE COVID-19
PANDEMIC***

Abstract

Basically covid-19 that entered Indonesia is a virus that has mutated and has entered a critical world period where all scientists and medical experts are looking for solutions regarding drugs or vaccines that can overcome the deadly virus, this has a major impact on the world where all activities that are often carried out must stop and make people have to do activities at home and are not allowed to leave the house at all for an undetermined period of time.

This study aims to be able to train and develop employees during the Covid-19 period, whether it has a significant effect or not at all, what is done online or working from home 78% is ineffective because basically humans are social beings where fellow humans communicate directly with each other. not online or virtual, but on the other hand the use of technology that is currently in use makes it easier for humans to work anywhere and in any situation because it does not know distance and time.

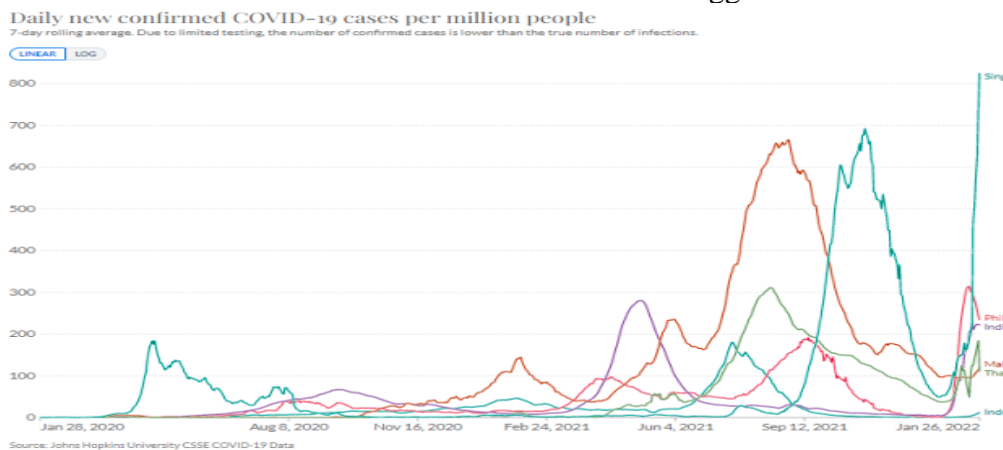
Keywords: training, development, online from home, the Covid-19 pandemic

PENDAHULUAN

Pada awal kemunculannya pandemi Covid-19 di Indonesia sudah memasuki masa kritis dunia di mana seluruh ilmuwan dan pakar kedokteran sedang mencari solusi mengenai obat atau vaksin yang dapat menanggulangi virus mematikan tersebut, hal ini berdampak besar terhadap dunia di mana seluruh aktifitas yang sering dilakukan harus terhenti dan menjadikan masyarakat harus beraktifitas di dalam rumah dan tidak diperbolehkan untuk keluar rumah sama sekali dengan jangka waktu yang belum dapat dipastikan.

Hal ini pun dirasakan oleh perusahaan baik pemerintahan maupun swasta yang harus merumahkan karyawannya atau bekerja di rumah dan tidak dapat beraktifitas di dalam kantor seperti biasanya, perusahaan awalnya hanya memberikan pekerjaan rumah selama 2 minggu lamanya hingga pemberitahuan dari pemerintah mengenai PPKM (Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat) dicabut namun hal tersebut makin diperpanjang hingga batas waktu yang belum dapat dipastikan mengingat obat, vaksin hingga tenaga medis kewalahan menanggulangi masyarakat yang terkena wabah mematikan tersebut.

Gambar 1.1 kasus covid 19 dari tahun 2021 hingga 2022

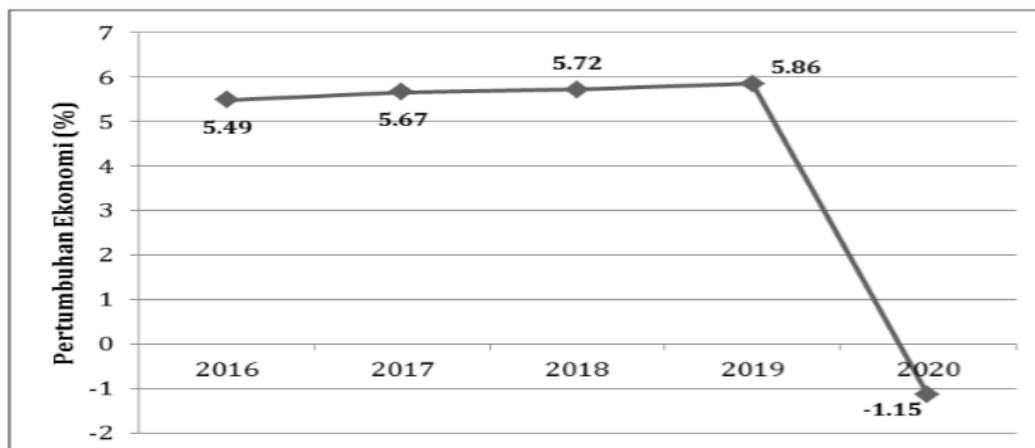


sumber : Data di oleh Kemenkes 2022

Maka peraturan PPKM skala besar di berlakukan PP No.21 Tahun 2020 (Peraturan Pemerintah tentang pembatasan sosial berskala besar) dengan tingkat keamanan yang sangat ketat dan penutupan seluruh akses yang ingin memasuki suatu wilayah tertentu namun diberi kelonggaran untuk tenaga kesehatan atau tenaga medis untuk tetap bekerja pada fasilitas kesehatan yang ada dengan persyaratan yang wajib di bawah jika ingin keluar rumah atau berjalan keluar ke suatu wilayah yang terisolasi.

Dampak dari PPKM berskala besar ini juga tidak lepas dari para karyawan yang kesehariannya bekerja di kantor bertatap muka, bercengkrama hingga melakukan pekerjaan secara kelompok di dalam perusahaan namun pada saat sekarang diberikan pekerjaan untuk bekerja di dalam rumah dengan aktifitas yang sudah menyesuaikan keadaan pandemi dengan menggunakan teknologi yang sudah di sepakati setiap perusahaan ada yang menggunakan via *Zoom*, *Skype for Business*, *Google Meets* dan sejenis untuk mendukung bekerja di rumah yang saat ini sangaat populer di kalangan karyawan kantor, dinamika ini dilakukan agar karyawan selama karantina dan PPKM tetap dapat produktif di masa pandemi Covid-19.

Gambar 1.2 pertumbuhan ekonomi sebelum dan sesudah corona



Sumber : BPS diolah 2021

Gambar 1.2 di atas menunjukan bahwa terjadinya penurunan tingkat ekonomi yang sangat tajam dibandingkan pada tahun 2016 hingga awal tahun 2019 dimana virus corona belum melanda Indonesia namun pada tahun 2019 hingga 2020 turun ke angka -1.15 membuktikan ekonomi Indonesia berdampak sangat besar terhadap kinerja perusahaan yang ada di Indonesia ini membuktikan masuknya corona saat ini memporak porandakan perekonomian Indonesia selama 3 tahun corona menyebar di Indonesia dan menjadikan virus corona sebagai pandemi yang tidak hanya membunuh banyak orang namun meruntuhkan perekonomian yang ada di Indonesia.

Ini menjadikan tren baru bagi perusahaan yang awalnya masih menerpakan karyawannya berada di kantor dari jam 7 pagi hingga jam 5 sore namun di masa pandemi Covid-19 ini karyawan tidak di tuntutan untuk berada di kantor namun karyawan di tuntutan untuk *meeting online* dengan jam kantor yang tetap sama yaitu jam 7 pagi hingga jam 5 sore, namun dari penggunaan teknologi semacam ini masih mengundang kecanggungan yang massif di kalangan karyawan dikarenakan dipaksakan oleh situasi yang harus menggunakan teknologi virtual untuk berkomunikasi dan bekerja secara virtual di dalam rumah.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori Pelatihan

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

Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan (Sinambela, 2018).

Pelatihan adalah upaya yang dilakukan untuk memperoleh pengetahuan, keterampilan dan sikap yang dapat digunakan segera untuk meningkatkan kinerja (Pribadi, 2020).

Pelatihan adalah sebagai suatu cara yang digunakan untuk mempelajari keterampilan yang di butuhkan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan sekarang, bahkan pembelajaran yang berkesinambungan yang bermanfaat guna mendukung strategi bisnis dan memperoleh keunggulan bersaing (Sibarani, 2012).

Dari hasil kajian terori mengenai pelatihan dari 3 pakar di atas dapat di tarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan serangkaian mekanisme untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Putra, 2022)

Pengembangan

Beberapa tujuan dari pengembangan pegawai (Benjamin, 2017:8) diantaranya:

- Meningkatkan produktivitas kerja.
- Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin.
- Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai.
- Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan untuk konsumen perusahaan dan atau organisasi.
- Menjaga moral pegawai yang baik.
- Meningkatkan karier pegawai.
- Meningkatkan kecakapan manajerial pegawai

Pengembangan SDM berbasis kompetensi dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. Kompetensi yang dimiliki seorang karyawan secara individual harus dapat mendukung pelaksanaan visi misi organisasi melalui kinerja strategis organisasi tersebut. Oleh karena itu kinerja individu dalam organisasi merupakan jalan dalam meningkatkan produktivitas organisasi itu sendiri (Benjamin, 2017).

PSDM pada organisasi bersifat integral menjadi individu dan sistem dan organisasi menjadi wadah SDM secara berkala dan berkesinambungan buat meningkatkan kompetensi pekerja melalui program pelatihan, pendidikan, serta pengembangan. Konsep Pengembangan sumber Daya manusia (PSDM) di organisasi, hakikatnya ialah suatu perjuangan demi peningkatan daya saing terhadap ancaman lingkungan eksternal dan upaya menaikkan daya inovatif demi menciptakan peluang dimana kegiatan tersebut dapat meningkatkan kompetensi karyawan dari program-program pelatihan yang diberikan perusahaan. (Yostan dalam Noe, 2019).

Pengembangan organisasi adalah strategi campur tangan mengubah lingkungan umum yang menekankan kerja sama, kemampuan, keyakinan, kejujuran dan dukungan antara lain 1. Pertemuan antara kelompok 2. Pengembangan tim (Sibarani, 2012).

Dari hasil kajian teori pengembangan dapat di tarik kesimpulan bahwa pengembangan ialah suatu rangkaian eksternal dalam meningkatkan daya kerja sama karyawan dalam mendukung visi dan misi perusahaan dan meningkatkan saling support antara tim (Putra, 2022).

Bekerja dari Rumah

Penamaan konsep bekerja jarak jauh sendiri beragam tetapi hanya beberapa yang masih sering dipergunakan. Awalnya istilah yang dipergunakan adalah '*electronic homework*' yang terdengar kuno sekarang. Istilahnya berkembang menjadi '*telecommuting*', menggunakan konsep Jack Nilles pada tahun 1973, karena terkait erat dengan pengalau dari rumah ke kantor berikut masalah kemacetannya (Nilles dkk. 1976).

Penamaan yang beragam ini disesuaikan dengan fokus dari penerapan bekerja jarak jauh. Penggunaan istilah *flexy* (*flexywork*, *flexibility working*) dengan mempertimbangkan kondisi keleluasaan dalam bekerja, yang artinya jam kerja disesuaikan dengan kondisi yang ada. Lainnya seperti '*homework*', '*alternative officing*' dan '*mobile working*' berdasarkan keragaman bentuk bekerja jarak jauh misal bekerja dari rumah dengan kantor pusat, gabungan bekerja pada kantor pusat dan kantor cabang, dan nomaden tanpa kantor (Stanworth dan Stanworth, 1991; dan Gordon, 1996).

Setiap negara saat ini memiliki kebijakan masing-masing terkait bekerja jarak jauh atau *remote work*. Bekerja jarak jauh pun memiliki beberapa jenis. Sebagai contoh, dalam sebuah penelitian disebutkan bahwa pemerintah Jepang menganjurkan pemberlakuan bekerja jarak jauh atau disebut *telecommuting* dan *telework*. Walau begitu, jumlah pemberlakuan anjuran

tersebut masih rendah. Beberapa alasan diantaranya adalah kondisi epidemi di Jepang yang menunjukkan jumlah kasus terpapar dan kasus kematian yang relatif rendah dibanding negara-negara OECD, *lock-down* yang bersifat lenggang, serta *corporate culture* di Jepang yang belum terintegrasi dengan digitalisasi (Okubo, 2020).

Covid-19 atau *Coronavirus disease 2019* adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus SARS-CoV-2. Penyakit ini pertama kali diidentifikasi pada 2 Desember 2019 di Wuhan, Tiongkok. Semenjak itu, penyakit ini telah mewabah secara global dan pada Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengumumkan COVID-19 sebagai wabah pandemi. Pandemi telah mengubah tatanan hidup dari segi politik, sosial, dan ekonomi. Perubahan ini tampak pada anjuran bagi masyarakat untuk menetap di rumah, penutupan sementara untuk kegiatan sekolah dan bisnis ataupun anjuran untuk melakukan pekerjaan jarak jauh (*remote work*) (Georgiadou et al., 2021).

Dari hasil kajian teori bekerja dari rumah dapat di tarik kesimpulan bahwa bekerja dari rumah iyalah suatu proses di mana seorang karyawan tidak dapat memenuhi syarat untuk bekerja secara langsung di kantor seperti saat ini karena situasi pandemic Covid-19 yang menyebar dan dapat membahayakan karyawan maka perusahaan memberikan kelonggaran bagi karyawan untuk bekerja dan bertugas dari rumah secara daring atau virtual (Juniawan MP, 2022).

Pandemi Covid-19

Pandemi Covid-19 juga memiliki dampak tidak langsung, yaitu potensi penurunan kualitas generasi mendatang (McKibbin & Fernando, 2020).

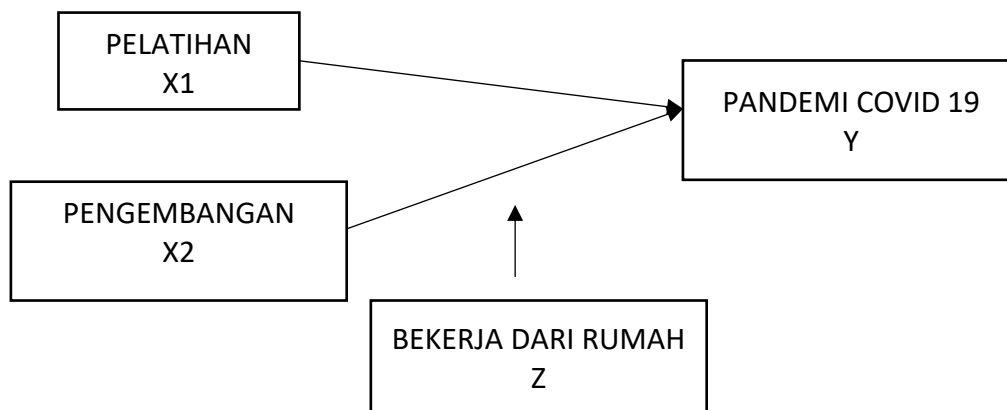
Maffioli menjelaskan bahwa tingkat kecepatan dan ukuran skala cakupan penyebaran virus Covid-19 melebihi kasus wabah virus pada kejadian dekade sebelumnya. Covid-19 menyebabkan respon masyarakat dunia sangat berbeda dengan kasus wabah virus yang pernah terjadi sebelumnya seperti virus H1N1 pada tahun 2009-2010, Virus Ebola tahun 2014 di Afrika Barat, atau Virus Zika Amerika Latin tahun 2015-2016 (Maffioli, 2020).

Baldwin dan Mauro menyatakan pada perkembangan Covid-19 selanjutnya, tidak hanya memberikan efek negatif bagi wilayah dan negara yang tertimpa Covid-19, tetapi berdampak lebih lanjut pada negara lain karena terkait dengan *value chain economic*. Ketika virus meluas keluar dari daratan Tiongkok (Mainland China), maka efeknya pun semakin meluas. Apalagi ketika negara yang menjadi korban terus bertambah terutama Negara Negara memiliki kekuatan ekonomi seperti China, USA, Jerman, Italia, Jepang dan Korea Selatan. (Baldwin dan Mauro, 2020)

Menurut Whitehead et al. (2021) pandemi Covid-19 akan memberikan dampak dalam waktu yang cukup panjang.

Dari hasil kajian teori pandemi Covid-19 dapat ditarik kesimpulan bahwa pandemi Covid-19 ialah suatu yang memberikan dampak kerusakan bukan hanya 1 wilayah atau satu Negara namun seluruh Negara mengalami dampak yang diakibatkan oleh virus yang berawal dari China tersebut yang berakibat pada kematian masal hingga runtuhnya ekonomi global dan menjadikan negara tersebut harus meminta bantuan ke negara lain untuk menanggulangi virus tersebut dan saling gotong royong untuk mencari cara untuk mengatasi virus tersebut (Putera, 2022).

Kerangka Pemikiran



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

METODE

Metode dalam penelitian ini adalah *literatur review* jurnal atau tinjauan pustaka. Penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*literature review, literature research*) merupakan penelitian, gagasan ataupun temuan yang terdapat di dalam suatu literatur berorientasi pada akademik (*academic-oriented literature*) dan merumuskan kontribusi teoritis dan metodologi yang sedang di bahas pada jurnal ini (Cooper, 2010)

Adapun pendekatan yang peneliti ambil adalah analisa deskriptif yaitu penguraian secara teratur data yang diperoleh, kemudian diberikan penjelasan agar mudah di pahami oleh pembaca serta data sekunder yang penulis ambil dari web resmi pemerintahan agar penelitian ini lebih akurat dalam pembahasan persentase Covid-19 yang disajikan dalam jurnal dan memberikan jawab dari hasil yang telah di bentuk sebelumnya.

HASIL DAN KESIMPULAN

a. Hasil

Dari hasil tinjauan rivi u jurnal diatas dapat ditarik pembahasan mengenai pelatihan karyawan pada perusahaan di masa pandemi Covid-19 yang melanda saat ini sangat berpengaruh terhadap metode yang diterapkan di perusahaan yaitu dengan cara bekerja di rumah atau dengan daring namun di lain hal metode dari tersebut tidak memberikan efek signifikan bagi karyawan terlebih pada saat karyawan sedang pelatihan dari perusaan banyaknya karyawan yang tidak konsen dalam menyerap materi yang di sampaikan di karenakan situasi tempat bekerja yang tidak kondusif.

Pengembangn karyawan dalam tijauan rivi u jurnal menyatakan bahwa karyawan di masa pandemi Covid-19 tidak adanya pengembangan yang menonjol dikarenakan *job* yang diberikan perusahaan dan situasi rumah yang tidak memungkinkan karyawan untuk berkembang seperti bekerja saat di kantor pada umumnya namun pengembangan.

Pembahasan dari pelatihan dan pengembangan karyawan pada masa pandemi Covid-19 yang dilakukan daring atau bekerja dari rumah 78% tidak efektif di karenakan pada dasarnya manusia itu adalah mahluk sosial dimana sesama manusia saling berkomunikasi secara langsung bukan secara daring atau virtual namun di lain hal penggunaan teknologi yang saat

ini di gunakan memudahkan manusia untuk bekerja di manampung dan di situasi apapun karena tidak mengenal jarak dan waktu.

b. Kesimpulan

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan, pengembangan di moderator oleh bekerja dari rumah terhadap pandemi Covid-19 tidak efektif atau tidak maksimal dalam pelaksanaannya di lapangan walupun materi pelatihan antara tatap muka langsung dengan *online* sama namun sinergi dan energi yang didapatkan akan berbeda karena dipengaruhi lingkungan di Indonesia yang cenderung masyarakat sosial yang selalu mufakat dalam segala hal

Hal ini tidak dapat dilaksanakan di Indonesia karena belum adanya kesiapan yang matang dalam pelaksanaan bekerja dari rumah dan tantangan tersebut seakan tergesa-gesa dalam memulai program WFH, perusahaan dan pemerintah dalam hal ini yang membuat kebijakan WFH selama pandemi Covid-19 namun sumber daya manusia yang ada di Indonesia belum dapat mencapai yang diinginkan oleh perusahaan dalam bekerja dari rumah.

DAFTAR PUSTAKA

- Benjamin Bukit, Tasman Malusa dan Abdul Rahmat. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Zahir Publishing: Yogyakarta.
- Cooper, P. E., & Cooper, M. (2010). *Volcano and Geothermal Tourism*. (P. E. Cooper & M. Cooper, Eds.) (1st ed.). London: Earthscan.
- Gordon, W. and Langmaid, R. (1996). Irish Business and Administrative Research. Vol. 15, pp. 105-18.
- Nazir, Mohammad. 2013. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta. [SEP]
- Peter, J. Paul & Jerry C. Olson. (1999).
- Georgiadou, A., Mouzakis, S., & Askounis, D. (2021). Working from home during COVID-19 crisis: a cyber security culture assessment survey. *Security Journal*, 0123456789. <https://doi.org/10.1057/s41284-021-00286-2>
- Qualitative Market Research: A Practitioner's and Buyers Guide. Gower. Aldershot.
- Putera, Juniawan Mandala. (2022a). *Kesimpulan Bekerja dari rumah*. 4 pakar. Jakarta Barat.
- Putera, Juniawan Mandala. (2022b). *Kesimpulan Pandemic Virus Corona-19*. 4 pakar. Jakarta Barat.
- Putera, Juniawan Mandala. (2022c). *Kesimpulan Pelatihan*. 4 pakar. Jakarta Barat.
- Putera, Juniawan Mandala. (2022d). *Kesimpulan Pengembangan*. 4 pakar. Jakarta Barat.
- Mutiara Sibarani P. 2021. *Manajemen Sumber daya Manusia*. EKMA 5207/3SKS/MODUL 1-9. Universitas Terbuka. Tangerang Selatan.
- McKibbin, W., & Fernando, R. (2020). *The Economic Impact of COVID-19*. In R. Baldwin & B. W. di Mauro (Eds.), *Human Vaccines and Immunotherapeutics*. CEPR Press.
- Nilles, J.M., (1988). "Traffic Reduction by Telecommuting: A Status Review and Selected Bibliography". *Transportation Research*, 22 A, pp. 301-317
- Okubo, T. (2020). Spread of COVID-19 and telework: Evidence from Japan. *Covid Economics*, 1(32), 1–25. <https://portal.cepr.org/call-papers->
- Pribadi, B. (2020). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi (3rd ed.)*. (Y. Rendy, Ed.) Jakarta: KENCANA.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya*. Yogyakarta: Sekolah Ilmu Ekonomi YKPN. Manusia. Tinggi

Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (3rd ed.)*. (Suryani, & R. Damayanti, Eds.) Jakarta: PT Bumi Aksara.

Whitehead, M., Taylor-robinson, D., & Barr, B. (2021). Poverty , Health , and Covid-19 Yet Again, Poor Families Will be Hardest Hit by Tthe Pandemic's Long Economic Fallout. *BMJ*, 372(n376). <https://doi.org/10.1136/bmj.n376>.

Yostan, AL. (2019). *Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. Sumber Daya Manusia*. 7(1): 2-3.

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/135059/pp-no-21-tahun-2020>

Efektivitas Diklat Daring di Masa Pandemi
[.https://www.kemenperin.go.id/artikel/22242/Efektivitas-Diklat-Daring-di-Masa-Pandemie](https://www.kemenperin.go.id/artikel/22242/Efektivitas-Diklat-Daring-di-Masa-Pandemie)

<https://www.kemenperin.go.id/artikel/22242/Efektivitas-Diklat-Daring-di-Masa-Pandemi>

<https://sehatnegeriku.kemkes.go.id/baca/rilis-media/20220128/0639230/kasus-covid-19-di-indonesia-paling-terkendali-di-asia/>

(<https://www.kemenperin.go.id/artikel/22242/Efektivitas-Diklat-Daring-di-Masa-Pandemi> (diakses pada 22 Mei 2022))