

## PERANCANGAN PROGRAM PELATIHAN KARYAWAN DALAM RANGKA Mendukung Produktivitas KARYAWAN DI MASA PANDEMI COVID 19

Gugus Wijonarko<sup>1</sup>, Handy Aribowo<sup>2</sup>, Aris Winarto<sup>3</sup>, Wahyu Ramadoni<sup>4</sup>

STIAMAK Barunawati<sup>1</sup>

STIE IBMT Surabaya<sup>234</sup>

Email : handy\_wita@yahoo.co.id

### ABSTRAK

*Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana program pelatihan bagi karyawan pada saat pandemi covid 19 dengan jenis penelitian kualitatif melalui wawancara terhadap tiga orang informan selaku Human Resource Manager. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan karyawan tetap harus jalan meski dalam kondisi pandemi virus corona agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga, pelatihan karyawan dapat dilakukan secara online, baik untuk program internal perusahaan, maupun program eksternal perusahaan, pelatihan karyawan juga dapat dilakukan oleh perusahaan dengan membangun portal e-learning*

**Kata Kunci :** *Pelatihan Karyawan, Produktivitas kerja, dan Pandemi Covid 19*

### ABSTRACT

*This study attempts to see how program training for employees at pandemic covid 19 with a kind of qualitative research through interview to the three informants as Human Resource manager .but the research results show that employees training must keep the although the virus pandemic corona to work productivity employees stay awake , employees training can be done online , both for the internal company , and the company external , employees training could also be done by the company to build e-learning portal*

**Key words :** *Employee Training, Work Productivity and Pandemic of Covid 19*

## PENDAHULUAN

Fungsi *Human Resource* atau sumber daya manusia menjadi tulang punggung perusahaan dalam menunjang daya saing dan eksistensi perusahaan. Peran divisi *Human Resource* yang hanya mengurus absensi dan cuti karyawan, menyiapkan rekrutmen karyawan atau menjadi “polisi” maupun urusan kepegawaian bagi karyawan di perusahaan sudah ketinggalan jaman. Saat ini peran divisi *Human Resource* juga memikirkan langkah strategis kemajuan perusahaan yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

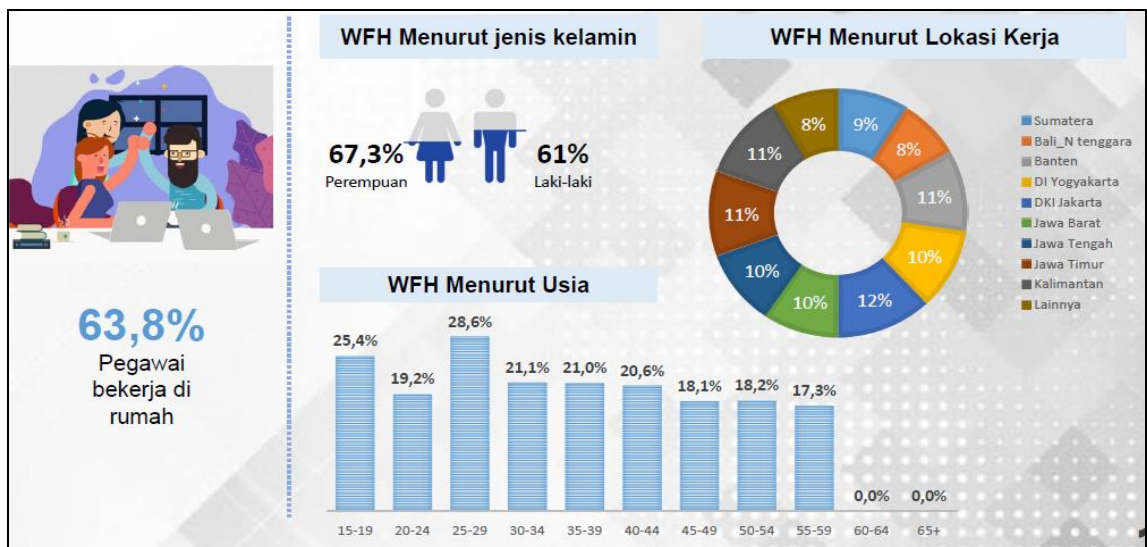
Sumber daya manusia merupakan aset penting yang diperlukan perusahaan dalam rangka mendukung implementasi strategis bisnis yang efektif. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terlatih merupakan aspek penting bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing dan keunggulan kompetitif dibandingkan kompetitor. Sehingga pimpinan divisi *Human Resource* harus memiliki kemampuan teknis yang mumpuni dimana salah satunya dalam merancang program pelatihan bagi karyawan sebagai salah satu sarana peningkatan sumber daya manusia dapat dilakukan melalui pelaksanaan program pelatihan yang rutin kepada para karyawan.

Sejak Presiden Indonesia Joko Widodo mengumumkan langsung tentang kasus pertama warga Indonesia yang tertular virus Corona pada 2 Maret 2020, semakin hari, semakin banyak Data dari yang disampaikan pemerintah Republik Indonesia pada Rabu 17 Juni 2020, dilaporkan bahwa telah terdapat 41.431 orang yang positif terkena virus corona, dengan jumlah orang yang dirawat saat ini sebanyak 22.912 orang, dengan 16.243 orang dinyatakan sembuh, serta virus corona telah menyebabkan 2.276 orang meninggal dunia.

Akibat pandemi virus corona, banyak perusahaan yang meliburkan aktivitas para karyawannya dengan menerapkan sistem bekerja dari rumah atau *work from home*. Selain itu juga terdapat perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan

kerja (phk) terhadap para karyawannya akibat terdampak virus corona. Pandemi corona (Covid-19) merupakan krisis kesehatan yang telah menjelma menjadi tragedi kemanusiaan pada abad ini. Bukan hanya sektor kesehatan saja yang terdampak, ketenagakerjaan pun ikut terkena imbasnya. Kebijakan pemerintah yang menerapkan pembatasan sosial berskala besar (psbb) yang masif dan memaksa jutaan orang di Indonesia untuk tinggal di rumah, membuat pabrik-pabrik harus tutup, pusat perbelanjaan / mall sepi, restoran tidak menerima pengunjung makan di tempat, dan tidak ada aktivitas sekolah. Akan tetapi, adanya pandemi virus corona ini, mau tidak mau harus membuat perusahaan tetap eksis. Salah satu poin kuncinya adalah produktivitas sumber daya manusia

**Gambar 1.** Pekerja yang melakukan *Work From Home (WFH)*



Sumber :Survei LIPI, Kemenaker, dan Lembaga Demografi UI. 2020

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat dibutuhkan bagi setiap organisasi terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan lingkungan bisnis yang terjadi dengan cepat. Serta melalui program pelatihan diharapkan karyawan mampu meningkat produktivitas kerjanya.. Di saat pandemi virus corona ini, banyak terjadi ketidakpastian, dimanakaryawan ada yang bekerja di rumah / *work*

*from home* maupun tetap bekerja di kantor secara bergantian. Meskipun negara Indonesia dalam situasi pandemi virus corona, perusahaan harus tetap memperhatikan produktivitas karyawan meskipun harus bekerja dari rumah / *work from home*. Kegiatan pengembangan sumber daya manusia melalui program pelatihan harus tetap jalan. *Human Resource* memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan telah dilakukan dengan tepat dalam rangka memastikan produktivitas bisnis perusahaan tetap terjaga pada saat pandemi virus corona.

Berdasarkan latar belakang yang terjadi, maka dalam penelitian ini mencari penyelesaian permasalahan pengembangan sumber daya manusia terutama pelatihan karyawan pada saat pandemi virus corona terjadi saat ini. Serta bagaimana pola dan model pelatihan karyawan yang sesuai pada saat situasi pandemi virus corona berlangsung.

## **LANDASAN TEORI**

### **Pelatihan Karyawan**

Banyak definisi dari para ahli tentang pelatihan. Mangkuprawira (2003) mendefinisikan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar. Sedangkan Notoatmodjo (2009) menjekaskan bahwa pelatihan merupakan kegiatan peningkatan kemampuan karyawan atau pegawai dalam suatu institusi yang mampu menghasilkan suatu perubahan perilaku secara konkrit.

Selain itu, Singh (2012) menyatakan pelatihan adalah proses yang berkelanjutan melalui mana karyawan yang benar-benar memperoleh pengetahuan yang diperlukan dan dapat mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan dengan baik

### **Produktivitas Kerja**

Menurut Handoko (2007), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan. Menurut Soeprihanto dalam Setiawan (2012), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (*output*) dengan sumber daya yang digunakan (*input*). Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena menyangkut banyak sisi, sisi individu, kelompok maupun organisasi

### **Pandemi Virus Corona / Covid 19**

Persebaran virus corona / covid 19 telah menjadi perhatian berbagai negara. *World Health Organization* (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan peningkatan status dari epidemi ke pandemi. Penetapan status pandemi dilakukan dengan mempertimbangkan suatu penyakit yang bersifat menular dan menyebar ke banyak wilayah atau negara. Dampak wabah Covid-19 terlihat hampir di seluruh sektor kehidupan masyarakat.

Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis *coronavirus* yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan manusia, mulai dari gejala batuk pilek hingga yang lebih serius seperti *Middle East Respiratory Syndrome* (MARS) dan *Severe Acute Respiratory Syndrome* (SARS) (WHO,2020). Corona virus Disease 2019 atau COVID-19 adalah penyakit baru disebabkan oleh infeksi *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2* (SARS-CoV-2). yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan radang paru (WHO,2020). *Corona virus* adalah virus RNA dengan ukuran partikel 120-160 nm. Virus ini utamanya

menginfeksi hewan, termasuk di antaranya adalah kelelawar dan unta (Riedel S,2019)

## METODE PENELITIAN

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2012) bahwa penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme yang memandang realitas sosial sebagai sesuatu yang utuh, kompleks, dinamis, penuh makna, dan hubungan gejala bersifat *interaktif (reciprocal)*. Adapun pengumpulan data dalam penelitian ini berupa studi lapangan (observasi, dokumentasi dan wawancara), serta studi kepustakaan.

Penelitian ini akan mencari subyek penelitian sekaligus sebagai informan penelitian. Adapun Informan yang diwawancarai sejumlah 3 orang yang merupakan *Human Resource Manager* perusahaan perbankan konvensional, perbankan syariah, dan perusahaan logistik. Kriteria pemilihan informan adalah mereka memegang kunci utama di perusahaan dalam pelaksanaan program pelatihan karyawan.

**Tabel 1** Profil Subyek Penelitian

No	Nama	Profesi
1	Mr. Yuri	<i>Human Resource Manager</i> di perusahaan perbankan konvensional
2	Mr. Nugie	<i>Human Resource Manager</i> di perusahaan perbankan syariah
3	Mr. Irfan	<i>Human Resource Manager</i> di perusahaan jasa ekspedisi

Sumber : Olahan Peneliti

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Divisi *Human Resource* di suatu perusahaan memegang peranan penting dalam memastikan bahwa pengelolaan karyawan telah dilakukan dengan tepat dalam rangka memastikan produktivitas bisnis perusahaan tetap terjaga. Salah satu yang menjadi tanggung jawab bidang *Human Resource* adalah menjaga produktivitas kerja karyawan di suatu perusahaan. Hasil penelitian dari Kien (2012) menunjukkan bahwa meningkatnya produktivitas karyawan dapat menyebabkan hasil yang menguntungkan seperti: keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis dan keuangan, serta mencapai tujuan organisasi. Meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan. Produktivitas kerja sendiri mengacu kepada seberapa efisien dan efektif karyawan mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar *et al.*, 2010).

Salah satu sarana untuk mencapai produktivitas karyawan adalah melalui perancangan program pelatihan bagi karyawan. Seperti yang diungkap oleh Colombo dan Stanca (2008), bahwa pelatihan sebagai alat utama dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu menurut Menurut Appiah (2010), bahwa program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Pada saat virus corona (covid19) menyebar di Indonesia serta menyebabkan banyak manusia yang tertular, maka pemerintah mencanangkan program Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang salah satu program yang

dijalankan perusahaan adalah mengadakan kegiatan bekerja dari rumah atau *work from home (wfh)*. Meskipun perusahaan menerapkan *wfh* bagi para karyawannya, akan tetapi program pelatihan karyawan harus tetap berjalan dalam rangka menjaga daya saing perusahaan. Daya saing sendiri menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses dalam Aribowo (2018) mendefinisikan daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah (1) kemampuan memperkokoh pangsa pasarnya, (2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya, (3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti, (4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Informan Yuri salah satu *Human Resource Manager* di perusahaan perbankan konvensional mengungkapkan bahwa produktivitas kerja karyawan harus tetap terjaga di kala pandemi covid 19 melanda Indonesia. Apalagi perusahaan perbankan XYZ merupakan salah satu perusahaan perbankan konvensional besar (Buku IV) yang wajib menjaga *service quality* dari para karyawan *front liner* yang berhubungan langsung dengan *customer*. Adapun program yang dijalankan berupa program pelatihan jarak jauh.. Agar proses belajar lebih interaktif, penyelenggaraan pelatihan dilakukan melalui metode *video-based training* dengan menggunakan fasilitas video dalam proses belajar di ruangan kelas serta fasilitas *video conference* untuk proses pembelajaran jarak jauh.

Informan Nugie, yang juga salah satu *Human Resource Manager* di perusahaan perbankan syariah menjelaskan bahwa walau pandemi covid 19 melanda, program pelatihan karyawan tetap berjalan, apalagi adanya perkembangan teknologi, dapat membuat pelatihan dapat berjalan meski tanpa tatap muka secara langsung. program pelatihan untuk karyawan dalam kondisi wabah Covid-19 melalui Zoom Cloud Meetings dimana tema yang diberikan



seperti *Project Management*, *Effective Phone Selling Skill*, dan *Daily Productivity*. Diharapkan melalui program pelatihan ini, karyawan memiliki bekal kerja saat di rumah. Selain itu, para karyawan juga diberikan kebebasan untuk menambah *knowledge* melalui program-program webinar yang bebas mereka pilih diluar program perusahaan yang marak dilaksanakan berbagai lembaga, akan tetapi masih terkait dan berhubungan dengan bidang pekerjaan mereka.

Informan Irfan, seorang *Human Resource Manager* di perusahaan jasa ekspedisi mengungkapkan bahwa perusahaan sebaiknya tidak pernah berhenti untuk membekali karyawannya di kala pandemi covid 19. Adapun bentuk pelatihan yang diterapkan untuk para karyawannya melalui pembentukan portal E-learning yang dapat diakses karyawan di luar lingkungan kantor selama masa pandemi covid 19 ini berlangsung. Kemudian informan Irfan juga menjelaskan faktor infrastruktur “udara” dalam hal ini akses internet berperan penting bagi kelancaran program pelatihan karyawan.

Informan Yuri menambahkan hal yang perlu diperhatikan agar pelatihan online dapat berjalan efektif dan efisien antara lain 1) adanya dukungan dan partisipasi dari atasan. 2) menambahkan hala-hal yang bersifat interaktif. Kemudian Informan Irfan, juga menjelaskan bahwa agar harus memperhatikan hal-hal terkait pembentukan portal e-learning, antara lain 1) bahan dan materi pelatihan tersedia dengan lengkap. 2) tersedia fitur tambahan sebagai variasi. 3) mampu bertatap muka secara online.

Ketika *work from home* (wfh) berlangsung akibat dampak pandemi, pelatihan karyawan menjadi salah satu tantangan baru untuk para *Human Resource*, dimana banyak program-program pelatihan karyawan yang terganggu dan ditunda. Akan tetapi kondisi seperti ini jangan dijadikan penghalang untuk

tetap menjalankan program pelatihan karyawan, salah satu alternatif solusinya melalui program pelatihan online bagi karyawan. Di dalam menjalankan program pelatihan bagi perusahaan, salah satu kunci utama dari sisi pelaksanaan adalah kontinyu dan dinamis. Walau perusahaan dihadapkan pada dampak covid 19, produktivitas perusahaan harus digenjot, jangan menunggu produktivitas perusahaan digenjot setelah pandemi berakhir. Menurut Sabir *et al.*, (2014) bahwa pelatihan dapat memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan tingkat produktivitas. Kemudian Aghazadeh (2007) juga menjelaskan bahwa setelah mengumpulkan bukti pendukung dan menganalisa data yang relevan, ditemukan bahwa peningkatan produktivitas bergantung kepada pelaksanaan pelatihan yang sesuai.

Meskipun pandemi virus corona terus melanda Indonesia, sehingga membuat kita “hidup bersama” dengan virus corona, produktivitas karyawan harus tetap dijaga melalui program pelatihan yang kontinyu untuk tetap menjaga daya saing dan keunggulan kompetitif perusahaan

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisa dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain :

1. Pelatihan karyawan tetap harus jalan meski dalam kondisi pandemi virus corona agar produktivitas kerja karyawan tetap terjaga meskipun dampak pandemi virus corona menyebabkan karyawan harus bekerja dari rumah atau *work from home (wfh)*.
2. Pelatihan karyawan pada saat pandemi covid 19 dapat dilakukan secara online, baik untuk program internal perusahaan, maupun program eksternal

perusahaan seperti webinar akan tetapi masih ada kaitan dengan bidang pekerjaan yang digeluti.

3. Pelatihan karyawan di kala pandemi covid 19 juga dapat dilakukan oleh perusahaan dengan membangun portal e-learning yang terintegrasi.

### **Saran**

Berdasarkan analisa dan pe,bahasan, maka saran yang dapat diberikan dari penelitian ini antara lain :

1. Perusahaan harus konsisten dalam menjalankan program pelatihan karyawan dan kondisi apapun disesuaikan dengan situasi dan kondisi yang terjadi, karena pelatihan untuk produktivitas kerja harus terus ber;langsung
2. Yang tidak kalah pentingnya dan perlu diperhatikan dalam pelatihan secara online bagi karyawan adalah adanya unsur kreativitas dan interaktif yang dilakukan oleh karyawan peserta pelatihan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aribowo, Handy.,Iswati.,dan Putra, Yudithia Dian. 2018. *Kiat dan Strategi Perguruan Tinggi Dalam Pemberdayaan Potensi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Perekonomian Daerah Sebagai Bagian Dari Tri Dharma Perguruan Tinggi*. 2nd Annual Conference On Community Engagement, LP2M Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga
- Dhermawan, A. A. N. B. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja*

- Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Bali: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.*
- Febriani, N. M. T dan Indrawati, A. D. 2013. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali: Jurnal Manajemen UNUD*
- Hariandja, M.T.E. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai.* Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia* 6th edition. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyan, D. K. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda.* Aceh: Malukuassaleh Industrial Engineering Journal.
- Murti, H. & Srimulyani, V.A. 2013. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM.* Madiun: Jurnal Riset Manajemen Vol. 1, No. 1
- Nitisemito, A.S. 2000. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.