

LITERATUR REVIEW : peran pelatihan dalam meningkatkan kinerja sdm di masa covid 19

Dhea Feby Risma, (Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)

(email:dheafeby009.mj19@student.unusa.ac.id)

Riyan Sisiawan Putra, S.E., M.S.M, (Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya)

(email:riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

Abstrak

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu unsur yang sangat penting bagi suatu organisasi dalam rangka mencapai keberhasilan tujuan organisasi. Saat ini, di masa Pandemi COVID19, perusahaan pasti sangat kesulitan mencapai tujuannya, salah satu penyebabnya adalah karena penurunan kinerja sumber daya manusia di perusahaan yang merupakan dampak dari Pandemi ini. Oleh karena itu, perusahaan harus memiliki strategi tambahan agar dapat bertahan di masa Pandemi ini. Salah satu strategi untuk tetap bertahan adalah dengan memberikan pelatihan bagi sumber daya manusia. Peran pelatihan di sini adalah untuk mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan, wawasan, dan keterampilan yang dibutuhkan terkait dengan situasi saat ini agar kinerja SDM dapat tetap stabil atau meningkat meskipun saat ini dalam keadaan pandemi. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian literature review dengan mengacu pada buku-buku dan artikel ilmiah yang dianggap relevan, sehingga dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya di bidang SDM dalam menentukan strategi dan kebijakan suatu organisasi. Peran diklat dalam meningkatkan kinerja SDM di masa Pandemi sangat menarik untuk dibahas karena dengan penelitian ini dapat menunjukkan bahwa peran diklat sangat penting sebagai perbaikan dan pengembangan serta adaptasi terhadap kondisi situasi Covid-19 saat ini.

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. Human

resource training is one way to stay afloat. As a result of the current pandemic, HR performance is expected to remain stable or even improve, and this is where training comes into play. Research in the field of human resources is conducted using a literature review method, in which relevant books and scientific articles are consulted as a source of information for future studies in the field. Human resource performance during a pandemic could benefit greatly from training, and this study shows that training can help employees improve and develop while also adapting to the current Covid-19 conditions.

Kata Kunci / Keywords

Kata Kunci : Systematic Literature Review; *HR, Covid-19*

Keywords: Systematic Literature Review; *HR, Covid-19*

Pendahuluan

Akan selalu ada tantangan yang dihadapi oleh bisnis atau organisasi. Kemajuan perusahaan akan terhambat jika tidak dapat mengatasi kendala tersebut. Awal tahun 2020, epidemi global yang dikenal sebagai Covid-19 melanda dunia. Namun, pada Maret 2020, virus tersebut masuk ke Indonesia. Virus penyebab Corona Virus Disease (Covid-19) dapat berpindah dengan cepat dan menyebar dari orang ke orang. Virus ini menyebar dengan cepat dan ke banyak orang. Pada 31 Maret 2021, data dari www.covid.go.id digunakan untuk memperkirakan jumlah penduduk Indonesia yang hidup dalam kemiskinan. Di Indonesia ada 1,51 juta kasus, jadi ganti editor. Menyerang Indonesia dan 200 negara lainnya secara bersamaan. Covid-19 telah mempengaruhi begitu banyak orang, pemerintah akhirnya mengembangkan banyak kebijakan baru yang disesuaikan dengan kebutuhan spesifik virus ini (1).

Ada contoh kebijakan terkait wabah ini yang membatasi semua akses yang berkaitan dengan kegiatan sosial dan organisasi. Upaya yang dilakukan untuk menjaga lingkungan negara yang kondusif untuk mencegah penyebaran virus. Semua aspek masyarakat akan terpengaruh oleh kebijakan baru Covid-19, dan kebijakan baru ini akan memiliki efek positif dan negatif.

Selain itu, contoh dapat ditemukan dalam dunia bisnis. Dampaknya terhadap perekonomian adalah yang paling signifikan. Para pelaku ekonomi untuk sementara menghentikan operasinya sebagai akibat dari kebijakan pemerintah yang bertujuan untuk menutup akses sosial secara total. Ada kemungkinan bahwa beberapa perusahaan memilih untuk menanggung sementara operasi, sementara yang lain memilih untuk tetap membayar karyawan mereka saat bekerja dari jarak jauh atau dari rumah (2).

Karena pandemi yang berlangsung lama ini, bisnis harus menyusun rencana untuk tetap bertahan di masa-masa sulit ini. Sebagai strategi bisnis, perusahaan dapat berusaha untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya yang telah dimiliki. Memanfaatkan tenaga kerjanya, misalnya. Akibat pandemi ini, penting bagi sebuah perusahaan untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya manusianya.

Salah satu ukuran keberhasilan suatu perusahaan adalah output dari para karyawannya. Kinerja seorang karyawan dalam suatu organisasi dapat didefinisikan sebagai hasil akhir atau hasil dari pekerjaan yang mereka lakukan pada proyek tertentu. Sumber daya manusia, seperti karyawan, harus digunakan secara maksimal agar bisnis tetap bertahan selama pandemi ini.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja SDM adalah dengan melakukan pelatihan SDM. Kinerja dan kualitas organisasi dapat ditingkatkan melalui pengembangan dan pelatihan pengetahuan dan keterampilan manajemen sumber daya manusia (SDM) (3).

Di masa pandemi, pelatihan ini dapat dilaksanakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan meningkatkan tingkat pengetahuan, keterampilan, dan komitmen mereka terhadap pekerjaan mereka (4). Pelatihan harus dilaksanakan dengan benar agar dapat menjadi motivator bagi karyawan untuk meningkatkan standar kinerja mereka.

Penelitian ini bertujuan untuk menjadi sumber informasi dan referensi bagi perusahaan dan pihak lain yang tertarik dengan peran pelatihan ini untuk meningkatkan kinerja SDM di era Covid-19.

Metode

Penelitian kualitatif digunakan dalam penelitian ini melalui studi literatur. Ini adalah salah satu metode penelitian yang bertujuan untuk mengumpulkan dan mengekstrak esensi penelitian sebelumnya dan menganalisis beberapa ikhtisar yang ditulis oleh para ahli dalam teks (13).

Sumber data sekunder, seperti buku dan artikel jurnal terkait dari Google Scholar, digunakan untuk mengumpulkan informasi untuk penelitian ini. Pencarian SDM, Kinerja SDM, dan Pelatihan di Google Scholar menghasilkan 168.000 hasil, namun hanya 20 di antaranya yang relevan dengan judul penelitian ini, yang bertujuan membahas SDM dalam konteks wabah Pandemi flu.

Temuan dan Analisis

1. Covid-19

Wuhan, Cina, merupakan kota pertama yang melihat kemunculan Covid-19 pada 2019. Seorang penduduk ditemukan terinfeksi virus dari hewan, dan virus tersebut dapat menyebabkan gejala ringan, sedang, atau berat, menurut laporan yang dilansir dari laman The Guardian. sedang berkeliling saat itu. Seiring perkembangan penyakit, gejala yang paling umum termasuk demam, batuk, dan kesulitan bernapas. Saat gejalanya memburuk, pernapasan menjadi semakin sulit, yang mungkin termasuk diare, mual, muntah, dan gejala lain dari sistem pencernaan dan pernapasan.

2. SDM

Seorang profesional SDM memiliki kemampuan untuk berkontribusi pada kesuksesan sebuah perusahaan. Selain itu, SDM secara luas dianggap sebagai kekuatan pendorong di belakang pengembangan subjek dan objek (7). Sumber daya manusia mencakup berbagai faktor, termasuk potensi, sikap, nilai, tujuan, dan fitur unik lainnya. Semua yang disebutkan di atas dipengaruhi oleh lingkungan di sekitarnya. Komponen terpenting dari setiap usaha manusia, terlepas dari jumlah uang atau sumber daya yang terlibat, adalah manusia yang melakukan pekerjaan itu. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset berharga yang harus dilindungi dan dibina (8). Sama seperti kita akan merawat mesin yang mungkin rusak jika kita tidak memberikan perhatian yang teratur. Harus ada perbaikan dalam penanganan sumber daya manusia.

SDM juga merupakan komponen terpenting dari modal, teknologi, dan uang, karena semuanya berada di bawah kendali individu. Pada kenyataannya, ada hubungan antara SDM dan output. Kemampuan SDM untuk melakukan pekerjaannya dan mendapatkan sesuatu disebut dengan produktivitas.

SDM adalah komponen penting dari setiap perusahaan (9). Karena adanya input (SDM) dan control and control, organisasi dapat menjalankan dan menjalankan aktivitasnya untuk mencapai tujuannya.

3. Pelatihan

Bagi karyawan operasional, pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek di mana mereka mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis khusus untuk tujuan tertentu (10). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui perolehan keterampilan, konsep, aturan, dan sikap baru.

Untuk menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, beberapa tahapan atau tingkatan penilaian harus diselesaikan (11), antara lain:

1. Persepsi organisasi yang membutuhkan pelatihan adalah fokus analisis organisasi, yang mengarahkan perhatian karyawan pada persepsi organisasi itu.
2. Karyawan dibimbing untuk mendalami isi pelatihan yang telah mereka ikuti untuk bekerja secara profesional.
3. Untuk memastikan bahwa pekerja atau pekerja melakukan pekerjaan mereka dengan benar, evaluasi individu dilakukan.

4. Kinerja

Sebagai hasil dari tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan baik pribadi maupun organisasi, kinerja adalah tindakan atau perilaku individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya (Koni W, 2018). Perilaku karyawan atau apa yang mereka lakukan, bukan output atau hasil kerja mereka, adalah yang terpenting (Aguinis, Herman., 2013:88). Kinerja pekerja akan terganggu jika hanya mengandalkan mesin produksi dan tidak memperhatikan aspek manusianya. Sebagai aset yang berharga bagi kelangsungan hidup perusahaan, faktor manusia memiliki kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab. Indikator pada variabel kinerja menggunakan dan memodifikasi indikator dari penelitian terdahulu Koni, Wiwin (2018).

Tabel
Jenis-jenis Penelitian Terkait Di Tahun 2019
- 2022

N0	Nama Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	I. Harianto, Asron Saputra	2020	PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM	Variabel-variabel seperti ukuran populasi, metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, dan metode analisis data semuanya dibahas dalam penelitian ini. Variabel bebas (X1) dan variabel terikat (X2) yang digunakan dalam penelitian kuantitatif ini masing-masing adalah supervisi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) (Y).	Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa pengawasan kerja meningkatkan kinerja karyawan, dan probabilitas Sig 0,000 0,05 mendukung kesimpulan ini, yang berarti hipotesis 1 didukung. Pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dapat dibuktikan dengan probabilitas Sig 0,000 0,05, sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini dapat diterima, sesuai dengan hasil penelitian. Kinerja karyawan dipengaruhi secara positif oleh pengawasan kerja dan disiplin kerja, sebagaimana ditunjukkan dalam

					hipotesis ketiga penelitian ini. Karena probabilitas Sig 0,000 0,05 sangat rendah, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini dapat diterima.
--	--	--	--	--	--

2.	Lucia Setyawahyuningtyas	2020	ASSELERASI KEBIJAKAN DAN TANGGUNG JAWAB PEMERINTAH DALAM PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN PADA MASA PANDEMI COVID 19	Pendekatan perundang-undangan yang diperoleh melalui studi kepustakaan digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini, yang menggunakan metode hukum normatif.	Setelah melihat data tersebut, terlihat jelas bahwa selama pandemi covid 19, pembuat kebijakan Indonesia dan pejabat pendidikan bekerja sama untuk mengeluarkan peraturan melalui Surat Edaran dari kementeriannya dan Keputusan Bersama yang ditandatangani oleh menteri agama, pendidikan, dan kesehatan, sebagai serta menteri dalam negeri masing-masing, untuk mempercepat penyelenggaraan pendidikan.
----	--------------------------	------	--	--	---

3	Asrul, Ramadhan Tosepu, Adu sKusnan	2021	ANALISIS KINERJA TENAGA KESEHATA N DI MASA PANDEMI COVID-19 DI BLUD RSU KABUPATE N BOMBANA	Jenis penelitian in ialah penelitian analitik observasional dengan menggunaka npendekatan cross sectional	Selama masa pandemi Covid-19 di BLUD RSU Kabupaten Bombana, kinerja tenaga kesehatan berkorelasi dengan keberadaan fasilitas dan alat pelindung diri (APD). Selain dipengaruhi oleh faktor eksternal, kinerja tenaga kesehatan juga sangat dipengaruhi oleh faktor internal dalam organisasi, sesuai rekomendasi ini. Untuk mencari solusi alternatif, para pemangku kepentingan harus menyadari dan memahami keberadaannya, khususnya Pemerintah Daerah dan BLUD RSUD Kabupaten Bombana, serta petugas kesehatan yang bertugas.
---	---	------	--	---	--

4	Ni Wayan Eka Sri Anggraeni	2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Perkredit an Desa(LPD) Kabupate n Buleleng	IBM SPSS 24.0 for Windows digunakan untuk melakukan analisis regresi sederhana pada data yang dikumpulkan melalui kuesioner.	Ketika $t_{hitung} = 10,947 > t_{tabel} = 2,009$ menunjukkan koefisien regresi positif sebesar 0,898 dan nilai probabilitas uji-t lebih kecil dari 0,000, yang menunjukkan bahwa pelatihan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan. Koefisien determinasi (0,706) pada Lembaga Perkreditan Desa Kabupaten Buleleng menunjukkan seberapa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan menyumbang 70,6 persen dari kinerja karyawan, menurut penelitian ini.
---	-------------------------------	------	--	---	--

Sumber: Data Bersumber Dari Google Scholar

Tinjauan temuan dari beberapa artikel jurnal nasional di atas bahwa pelatihan karyawan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini tercermin dari karyawan dapat bekerja lebih sesuai dengan standar perusahaan dan dalam meningkatkan ketelitian, ketekunan dan kebersihan pekerjaannya sesuai dengan standar kualitas perusahaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Dijelaskannya, pelatihan yang diberikan perusahaan biasanya menjadi perhatian perusahaan untuk meningkatkan kualitas dan efisiensi kerja karyawan.

Kesimpulan

Beberapa studi tentang pelatihan SDM di era Covid-19 menemukan hasil yang sama yaitu positif dan signifikan, menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan setiap saat, termasuk periode ini.

Agar produktivitas dan profitabilitas tetap dapat dicapai selama masa Covid-19 sekaligus dapat memenuhi kebutuhan baru yang dibawa oleh Covid-19, pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan sumber daya manusia selama masa Covid-19. Pelatihan sumber daya manusia akan membantu karyawan memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan untuk berhasil di era Covid-19, dan akan memastikan operasi perusahaan berjalan lancar.

Daftar Pustaka

- Muhyiddin. Covid-19, New Normal dan Perencanaan Pembangunan di Indonesia. *Journal of Development Planning. Indones J Dev Plan.* 2020;4(240-252).
- 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.
- 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.
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Simamora, Henri. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.* Yogyakarta: STIE YKPN
- Mamik Eko Supatmi. Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *J Profit.* 2016;7(1):25-37.
- Silalahi E. New normal, babak baru peningkatan kompetensi SDM yang berkeadilan sosial. *TarFomedia.* 2015;62(2):52-3.
- Veithzal R, Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Jakarta: Rajawali Pers; 2013. 1087 p.

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja RosdaKarya; 2017. 172 p.
- Teguh Santoso, Mitigasi Dampak Ekonomi Virus Corona, Diambil dari <https://news.detik.com/kolom/d4913486/mitigasi-dampak-ekonomivirus-corona>, diakses 27 Februari 2020, pukul 09.34
- 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>.
- 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.
- Handoko, Hani. 2008. Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuhan, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marjaya I, Pasaribu F. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. Maneggio J Ilm Magister Manaj. 2019;2(1):129–47.
- Anggereni NWES. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. J Pendidik Ekon Undiksha. 2019;10(2):606.
- 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.
- 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.
- Hasibuan M. Manajemen Sumber Daya Manusia. Tiga Belas. Jakarta: Bumi Aksara; 2013. 275 p.