



Contents lists available at [Journal IICET](#)

JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)

ISSN: 2502-8103 (Print)ISSN: 2477-8524(Electronic)

Journal homepage: <https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi>



Peran manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan di masa pandemi covid-19

Ony Y Djogo^{*)}

University Sangga Buana YPKP, Bandung, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Des 30th, 2021

Revised Apr 12th, 2022

Accepted Jun 22nd, 2022

Keyword:

Manajemen SDM
Kinerja karyawan
Pandemi Covid-19

ABSTRACT

Dimasa pandemi Covid-19 sumber daya manusia memerlukan pelatihan yang mana untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, yang mana kinerja merupakan tingkat kualitas yang diraih oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diembannya. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian literatur review yaitu dengan cara merujuk pada buku dan artikel ilmiah sebagai data sekunder. Hasil menunjukkan bahwa dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki, selain itu sumber daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan proses perencanaan sumber daya manusia daam suatu organisasi merupakan proses memilih atau menentukan kebutuhan karyawan dari segi kualitas dan kuantitas untuk ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan.



© 2022 The Authors. Published by IICET.

This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0>)

Corresponding Author:

Ony Y Djogo

University Sangga Buana YPKP

Email: onydjogo@gmail.com

Pendahuluan

Sejak tahun 2019 terjadi fenomena penyakit yang dikabarkan sangat ganas dan dapat menelan banyak korban, penyakit tersebut yaitu Covid-19 serta penyakit ini menjadi pusat perhatian publik dimata dunia. Sehingga Pemerintah Republik Indonesia membuat kebijakan terkait adanya pandemi dengan cara menutup seluruh akses yang menyangkut kegiatan sosial dan perusahaan memberlakukan karyawannya untuk bekerja dari rumah (Annalia, 2020). Sehingga pandemi Covid-19 selama ini belum terdapat vaksinnnya. Saat ini, banyak pemimpin bisnis principle bertanya-tanya bagaimana cara bertahan ketika pandemi Covid-19 dimulai dari pendapatan perusahaan hingga kesehatan dan keselamatan karyawan. Pemimpin menghadapi banyak tantangan dari tidak adanya karyawan, baik inferior maupun elderly, principle tidak dapat dikelola dengan baik.

Ketika sebuah perusahaan berbagi kebijakan baru dengan karyawan dan pemangku kepentingan lainnya, pemangku kepentingan dapat belajar dan beradaptasi. Misalnya, merupakan kebijakan kantor bagi semua karyawan untuk mengenakan masker, tetapi beberapa karyawan mungkin merasa mereka membutuhkan penutup wajah tambahan agar merasa lebih aman. Ketika karyawan banyak bekerja dari rumah, bisnis mungkin melihat lebih sedikit keterlibatan karyawan, itulah sebabnya perusahaan perlu memikirkan bagaimana mempertahankan keterlibatan karyawan dan membuat karyawan bahagia, merasa bertanggung jawab atas pekerjaan mereka bahkan ketika mereka tidak diawasi saat mereka sedang bekerja. Namun, sejak pandemi Covid19, seluruh karyawan harus meningkatkan kemampuannya dalam menggunakan teknologi

digital, untuk itu bisa disebut sebagai kebiasaan produktivitas baru di tempat kerja atau saya menyebutnya dengan remote working (Esthi, 2020).

Pada Maret 2020, epidemi respiratory illness mahkota baru melanda hampir semua negara di dunia. Pelaksanaan pendidikan proses pembelajaran Chadic language depan pada tahun 2020. Darurat penularan penyakit contagion nimbus, disebutkan bahwa dalam hal ini, semua kursus dilakukan di rumah. Dirancang untuk tetap memberikan siswa pembelajaran principle bermakna. Menurut kebijakan pemerintah, akibat Dari Persian ditutupnya lembaga pendidikan dan diganti dengan pembelajaran di rumah adalah perubahan sistem pengajaran. Di state sistem seperti ini biasa disebut e-learning atau pembelajaran online (Muhammad & Erihadiana, 2021).

Pada tahun 2020, epidemi yg mengejutkan global menciptakan semua global nir mampu duduk diam. Wabah ini ditimbulkan sang mikroorganisme bersimbol Covid 19. Wabah tersebut belum selesai sehingga meruntuhkan sejumlah zona, melenceng satunya menemukan zona ekonomi. Pendapatan poly perusahaan turun lantaran endemi. Selain penurunan pendapatan, operasi perusahaan jua dibatasi sang penekanan mereka dalam proses perawatan kesehatan. Selain itu, perusahaan yg boleh permanen beroperasi jua dibatasi, nir seluruh perusahaan boleh beroperasi secara bebas. Lantaran operasional perusahaan wajib memeluk pewara kesegaran yang berlaku. Sehingga perusahaan harus membagi rancangan tugas karyawan. Beberapa karyawan yang bekerja pada perusahaan membuat ad interim saat & beberapa bekerja berdasarkan rumah (work from home). Setiap usaha wajib mempunyai tujuan yang tidak sama berdasarkan satu usaha ke usaha lainnya, berdasarkan satu departemen ke departemen lain, dan membuat agar mencapai tujuan ini poly faktor tidak sama yang berperan (Sari et al., 2021)

Perusahaan yang memasuki bidang apapun akan selalu menghadapi persaingan dan persaingan yg semakin ketat, menghadapi persaingan ini teknologi sophisticated nir akan relatif buat sebagai pemenang. Kecanggihan teknologi wajib ditunjang menggunakan kemampuan asal daya insan yg handal, mempunyai pemikiran yg baik & keterampilan yg baik, lantaran secanggih apapun teknologi, asal daya insan yg tidak baik nir dijamin mengklaim bahwa operasi perusahaan akan berjalan menggunakan lancar (Mustopa et al., 2021).

Sehingga sumber daya manusia sangatlah penting bagi atau sebagai aset suatu perusahaan atau organisasi. Dimasa pandemi Covid-19 sumber daya manusia memerlukan pelatihan yang mana untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia, yang mana kinerja merupakan tingkat kualitas yang diraih oleh sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diembannya (Annalia, 2020).

Para pemimpin dunia menanggapi endemi virus menggunakan memberlakukan restriksi perjalanan, embargo rumah, penutupan, kunci, penutupan fasilitas, & bahaya pada loka kerja yg terkendali. Wabah COVID19 mengakibatkan penanguhan & reorganisasi kegiatan ekonomi dan asal daya insan pada semua dunia, termasuk rekreasi, manufaktur, & pendidikan (Oldekop et al., 2020) dalam (Rusilowati, 2020).

Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif, menurut (Basrowi, 2008), wawancara adalah pemberian pertanyaan kepada narasumber, kemudian narasumber menjawab pertanyaan tersebut, kemudian mengolah hasil observasi dan wawancara menjadi cost research (Esthi, 2020).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dan menggunakan metode literature review yang mana sumber data yang digunakan adalah dari buku dan artikel dari jurnal (Annalia, 2020), pada umumnya digunakan untuk menyelidiki keadaan alami. Alat utama penelitian ini adalah peneliti itu sendiri. Topik Penelitian menurut metode kualitatif ini merupakan perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain. Untuk menjelaskan dengan kata-kata, dalam beberapa kasus, alam menggunakan metode naturalistik yang berbeda (Raco, 2010). Subjek penelitian berdasarkan metode kualitatif ini merupakan perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, terkait lainnya (Mustopa et al., 2021).

Ketegasan terhadap wawasan absolut dibutuhkan lantaran kualitatif & kuantitatif hanyalah metode bagi penelitian yg dijalankan. Hal pertama yang wajib ditentukan bukanlah metode melainkan topik penelitian. Berdasarkan topik tersebut peneliti akan mengambil keputusan untuk memilih metode penelitiannya. Oleh lantaran itu, menjadi studi yg disusun berdasarkan bahan-bahan literatur (Knopf, 2006; Winchester & Salji, 2016), pembahasan pertama-tama diarahkan dalam pembentukan wawasan yg sah mengenai penelitian, kemudian penentuan perkara pada pada riset & diakhiri menggunakan kerangka berpikir metode penelitian. Penekanan diutamakan dalam pembahasan mengenai inovasi & perumusan perkara penelitian. Sebab, hal inilah yg akan mengarahkan keputusan peneliti buat menentukan metode, apakah kualitatif atau kuantitatif (Creswell, 2009; Magnan & Creswell, 2006) dalam (Zaluchu, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki, selain itu sumber daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan (Mustopa et al., 2021). Pelaksanaan manajemen terutama dalam manajemen sumber daya manusia atau dapat dikatakan bahwa manajemen sumber daya manusia itu seperti manajemen itu sendiri. Melalui pengelolaan sumber daya manusia diharapkan akan terjadi peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor terpenting diantara faktor-faktor lain yang menentukan pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia inilah yang membuat sumber daya lainnya berfungsi. Dalam manajemen sumber daya manusia, ada serangkaian langkah yang harus dilakukan. Khususnya dari perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi, penempatan, penilaian penampilan dan kinerja, pelatihan dan pengembangan, kompensasi keselamatan kerja, pengembangan karir (Wilis Werdiningsih, 2021:115).

Perencanaan merupakan fungsi sentral dari seluruh fungsi manajemen. Perencanaan personalia dilakukan melalui identifikasi kebutuhan personel di lembaga pendidikan. Diantara kelebihan perencanaan ini adalah organisasi dapat lebih memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi, produktivitas tenaga kerja dari tenaga kerja yang ada dapat ditingkatkan dan perencanaan dapat ditingkatkan dari pekerja masa depan, baik dari segi kuantitas dan ukuran, serta kualifikasi (Wilis Werdiningsih, 2021:116)

Proses perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan proses memilih atau menentukan kebutuhan karyawan dari segi kualitas dan kuantitas untuk ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam proses bekerja perlu adanya pengawasan yang mana merupakan suatu cara manajemen sumber daya manusia untuk memastikan suatu aktifitas-aktifitas yang dilakukan para karyawannya sudah sesuai dengan sasaran perusahaan atau tidak (Sari et al., 2021). Sehingga dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki hasil kinerja yang sesuai karena mereka mendapatkan pelatihan atau arahan sebelum bekerja, hasilnya akan beda dengan karyawan yang kinerjanya tidak sesuai karena mereka tidak mendapatkan pelatihan dan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam keadaan pandemi Covid-19 ada beberapa kegiatan yang sudah dirancang oleh perusahaan seperti halnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia harus ditunda sampai batas waktu yang belum ditentukan.

Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa metode yang biasa digunakan saat melakukan kegiatan pelatihan yaitu diantaranya yang pertama on the job training merupakan suatu metode yang digunakan dimana peserta ditempatkan pada sebuah kondisi pekerjaan yang sebenarnya yang nantinya akan dibimbing dan diawasi oleh seorang pelatih, yang kedua vestibule merupakan suatu metode pelatihan yang digunakan diluar lingkungan kerja, yang ketiga demonstration and example merupakan metode yang digunakan pelatihan dengan cara memperagakan tata cara dalam sebuah pekerjaan, yang keempat yaitu simulation merupakan metode yang digunakan dengan cara menunjukkan kondisi pembelajaran supaya terlihat sama seperti kondisi pekerjaan, yang kelima adalah apprenticeship metode yang digunakan dalam mengembangkan sebuah keahlian para peserta dan karyawan supaya dapat mempelajari berbagai aspek yang memang dibutuhkan.

Dibalik semua metode tersebut ada beberapa metode yang tidak bisa dilaksanakan dalam masa pandemi Covid-19, sehingga membuat perusahaan berfikir desain pelatihan seperti apa yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kepada karyawannya. Hingga akhirnya banyak perusahaan yang memperkerjakan karyawannya dirumah atau work from home sehingga pelatihan karyawan dapat digunakan melalui media online seperti e-learning yang mana mengacu kepada penggunaan teknologi jaringan yang ditunjukkan untuk merancang, memberikan, mengelola dan memperluas pembelajaran dengan menggunakan internet, dan selain itu juga pelatihan untuk karyawan bisa melalui zoom yang merupakan sebuah layanan video dengan menggunakan jaringan internet yang digunakan untuk bertemu dengan orang lain dengan tatap muka (Mustopa et al., 2021)

Ketika karyawan melakukan work from home terdapat beberapa keuntungan bekerja dari rumah yaitu bekerja dari rumah merupakan konsep bekerja yang efektif dari segi biaya, memberikan waktu yang fleksibel dalam menyelesaikan pekerjaan, dapat mengurangi tingkat stress mobilisasi, memberikan suatu ketenangan pikiran dalam mengurangi tingkat distraksi suasana kantor, dapat menghemat biaya hal yang terpenting adalah dapat mencegah penularan Covid-19 dan terdapat kerugian bekerja dari rumah yaitu memiliki suatu kekurangan terkait dengan biaya, biaya yang dimaksud adalah dengan bertambahnya tagihan pembayaran penggunaan internet, menimbulkan kurangnya motivasi dalam bekerja karena pekerjaan yang akan dikerjakan sesuai jam kerja normal dapat ditunda, dan menjadi kendala dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yaitu terdistraksi dengan suasana rumah. (Salain et al., 2020).

Sehingga pada kondisi saat ini di Indonesia telah terjadi dinamika pandemi covid-19. Dalam sumber daya manusia untuk tetap melanjutkan kegiatan perusahaan, maka perusahaan menetapkan kebijakan digital sebagai cara untuk tetap dapat melangsungkan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan. Meskipun new normal telah diumumkan namun digital tidak dapat dipisahkan guna untuk tetap menjaga protokol kesehatan untuk juga mencegah penularan 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 perusahaan.

Simpulan

Dalam sebuah perusahaan atau organisasi sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk dimiliki, selain itu sumber daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan. Proses perencanaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan proses memilih atau menentukan kebutuhan karyawan dari segi kualitas dan kuantitas untuk ditempatkan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan. Maka dalam proses bekerja perlu adanya pengawasan yang mana merupakan suatu cara manajemen sumber daya manusia untuk memastikan suatu aktifitas-aktifitas yang dilakukan para karyawannya sudah sesuai dengan sasaran perusahaan atau tidak.

Sehingga dalam suatu perusahaan karyawan yang memiliki hasil kinerja yang sesuai karena mereka mendapatkan pelatihan atau arahan sebelum bekerja, hasilnya akan beda dengan karyawan yang kinerjanya tidak sesuai karena mereka tidak mendapatkan pelatihan dan tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Dalam keadaan pandemi Covid-19 ada beberapa kegiatan yang sudah dirancang oleh perusahaan seperti halnya pelatihan untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia harus ditunda sampai batas waktu yang belum ditentukan. Menurut (Hasibuan, 2016) ada beberapa metode yang biasa digunakan saat melakukan kegiatan pelatihan yaitu diantaranya yang pertama on the job training, vestibule, demonstration and example, simulation, dan apprenticeship.

Dibalik semua metode tersebut ada beberapa metode yang tidak bisa dilaksanakan dalam masa pandemi Covid-19, sehingga membuat perusahaan berfikir desain pelatihan seperti apa yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kepada karyawannya. Hingga akhirnya banyak perusahaan yang memperkerjakan karyawannya di rumah atau work from home sehingga pelatihan karyawan dapat digunakan melalui media online seperti e-learning dan zoom. Ketika karyawan melakukan work from home terdapat beberapa keuntungan bekerja dari rumah dan terdapat kerugian bekerja dari rumah.

Sehingga pada kondisi saat ini di Indonesia telah terjadi dinamika pandemi covid-19. Dalam sumber daya manusia untuk tetap melanjutkan kegiatan perusahaan, maka perusahaan menetapkan kebijakan digital sebagai cara untuk tetap dapat melangsungkan hidup perusahaan untuk mencapai tujuan. Meskipun new normal telah diumumkan namun digital tidak dapat dipisahkan guna untuk tetap menjaga protokol kesehatan untuk juga mencegah penularan 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 perusahaan.

Referensi

- Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186–194.
- Basrowi, S. (2008). *Memahami penelitian kualitatif*. Jakarta: Rineka Cipta, 12(1), 128–215.
- Esthi, R. B. (2020). Strategi Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi dan New Normal Melalui Remote Working, Employee Productivity, Dan Upskilling For Digital. *JPM: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 22–24.
- Hasibuan, Malayu S. P., & Hasibuan, H. Malayu S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Muhammad, M. A., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Pengembangan Kompetensi Guru. *Thawalib| Jurnal Kependidikan Islam*, 2(1), 1–16.
- Mustopa, R., Ahsaina, N. A., & Rais, Y. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(3), 166–174.
- Oldekop, J. A., Horner, R., Hulme, D., Adhikari, R., Agarwal, B., Alford, M., Bakewell, O., Banks, N., Barrientos, S., & Bastia, T. (2020). COVID-19 and the case for global development. *World Development*, 134, 105044.

-
- Raco, J. R. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Kegunaannya*, Jakarta: Grasindo.
- Rusilowati, U. (2020). Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia selama Pandemi COVID-19 pada Karyawan yang Bergerak di Sektor Formal di Indonesia. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 481–491.
- Salain, P. P. P., Adiyadnya, M. S. P., & Rismawan, P. A. E. (2020). Studi eksplorasi dampak work from home terhadap kinerja karyawan di masa pandemi Covid-19 pada bumh di wilayah Denpasar. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 3(2), 19–27.
- Sari, W. A., Wulan, H. S., & Seputra, A. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Sistem Work From Home Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Pt. Bernofarm Semarang. *Journal of Management*, 7(1).
- Zaluchu, S. E. (2020). Strategi Penelitian Kualitatif Dan Kuantitatif Di Dalam Penelitian Agama. *Evangelikal: Jurnal Teologi Injili Dan Pembinaan Warga Jemaat*, 4(1), 28–38.