

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Hukum Dedi Muliadi, S.H. & Rekan di Masa Pandemi Covid-19

Dedi Muliadi

Sekolah Tinggi Agama Buddha Nalanda
dedistabnalanda@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received 23 Oktober 2021

Received in revised form 2 November 2021

Accepted 15 Desember 2021

Available online 30 Desember 2021

ABSTRACT

All companies that have a business must always have competition, therefore every company must hold training and development for new and old employees. Because to make a company superior, sophisticated technology will not be enough because it will be useless if the technology is sophisticated but users or employees are not competent enough to use the technology. But the current situation is very different, because the virus is rampant in the world, not only in Indonesia, 200 other countries are also infected with the virus, this will certainly greatly affect the work system, teaching system and other systems. Company training and development are disrupted and methods must change with the aim of adapting training and development in a pandemic situation like this. The method used in this study uses qualitative methods and uses a literature review approach. Meanwhile, the target audience is companies that have started using new methods in training and development. By holding research like this, it is hoped that it can become an example for other companies in changing their training methods and development during a pandemic like today.

Keywords: maximum *Training and development, human resource management, Covid-19.*

A. PENDAHULUAN

Motivasi Kerja terhadap pengembangan SDM (*sumber daya manusia*) dalam sebuah organisasi perusahaan adalah upaya untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan sehingga menghasilkan produk dan layanan dengan kualitas setinggi mungkin dengan target yang telah direncanakan. Program ini sangat erat kaitannya dengan upaya yang terstruktur, sistematis, bertujuan untuk mencapai penguasaan keahlian (*skill*) dan kemampuan pada bidang kerja, pengetahuan seputar bidang pekerjaan yang tengah digeluti oleh seorang karyawan, dan *softskills* para pegawai dan karyawan.

Oleh karenanya, karyawan sebagai asset perusahaan harus mendapatkan kesempatan untuk dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (*Human Resource Development*), sehingga setiap karyawan dalam sebuah perusahaan dapat menemukan dan mengeluarkan potensi yang ada pada dirinya yang mungkin masih terpendam.

Perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun termasuk dalam bidang pemberian bantuan hukum akan selalu ditantang dengan persaingan yang semakin ketat dan kompetitif, dalam menghadapi persaingan ini teknologi yang canggih tidak akan cukup untuk menjadi pemenang. Teknologi yang canggih harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia yang bisa diandalkan dan diharapkan oleh semua pemilik perusahaan, yang mempunyai pemikiran dan *skill* yang baik dan profesionalisme, karena secanggih apapun teknologi ketika sumber daya manusia nya jelek atau tidak dapat mengoperasikan maka tidak menjamin operasional perusahaan menjadi lancar dan baik.

Sumber daya manusia menurut Abdurrahmat Fathoni adalah modal dan kekayaan terpenting dalam setiap aktivitas manusia. Manusia adalah elemen terpenting, setelah analisis dan pengembangan. Waktu, tenaga, dan kemampuan sebenarnya dapat digunakan sebaik-baiknya untuk kepentingan organisasi dan individu. (Subekhi, 2012)

Suatu perusahaan harus bisa melakukan adaptasi disetiap perubahan lingkungan bisnis agar perusahaan tersebut bisa unggul dengan merespon perubahan tersebut dengan cepat dan tepat, sehingga semua pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu. Maka dari itu perusahaan akan mengadakan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan di perusahaan tersebut, karena karyawan adalah salah satu sumber daya manusia utama yang bisa memperlancar operasional perusahaan tersebut demi terjaminnya kelangsungan hidup perusahaan kedepannya.

Menurut Wahab dalam Tobar (2016:49) mengatakan "bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi".

Gomes dalam jurnalnya berpendapat bahwa motivasi adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerjaan dalam pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawab mereka atau pekerjaan yang terikat dengan pekerjaan tersebut. (Onibala, 2017) lalu ada pengertian pengembangan dan pelatihan menurut Siagian memiliki arti yang berbeda. Pemahaman ini mengatakan bahwa pengembangan adalah proses pendidikan bertahap yang digunakan oleh manajer untuk menguasai konsep abstrak dan teritis secara sistematis. (Wicaksono, 2016)

Pendapat lain yang menjelaskan tentang pengembangan, Marwansyah menyebutkan pengembangan adalah implementasi dari semua aktivitas yang tertuju pada proses belajar dan pengembangan dri berkelanjutan dan membantu mencapai tujuan pribadi dan organisasi. (Marwansyah, 2016)

Menurut Richard L. Daft (201:122), motivasi dan pengembangan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan fasilitas karyawan untuk belajar dan memahami keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan. Beberapa ahli juga menyatakan pengertian motivasi dan pengembangan diantaranya menurut Simamora pengertian dan pengembangan adalah istilah yang digunakan secara bersama-sama atau

bergantian. Pelatihan atau training bertujuan untuk menambah pengetahuan atau keterampilan, mengubah sikap atau perilaku karyawan agar lebih produktif. Pengembangan atau development dapat dikaitkan dengan kebutuhan karyawan dimasa depan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan bermanfaat bagi karier jangka panjang karyawan dan mereka dapat memberikan tanggung jawab yang besar di masa depan. (Simamora, 2003)

Agar perusahaan mendapatkan feedback yang banyak, perusahaan harus bisa mengelola pelatihan seefektif mungkin. Ini dirasa perlu karena kemampuan karyawan bisa menjadikan sumber keunggulan bagi perusahaan. Banyak sekali metode yang dapat digunakan untuk mengadakan pelatihan dan pengembangan di perusahaan, tetapi zaman sekarang sudah berbeda karena covid setidaknya perusahaan mengalami penurunan pemasukan yang lumayan signifikan, pelatihan dan pengembangan pun dilakukan dengan menggunakan protokol kesehatan agar tidak berkerumun, menggunakan masker dan menggunakan handsanitizer.

Virus covid ini menyebar dengan sangat cepat di Indonesia, virus ini tidak hanya menyerang Indoneisa tetapi 200 negara lainnya, virus ini menjadi hot issue di global karena hingga saat ini vaksin untuk menyembuhkan virus ini belum ditemukan. Penyesuaian pembelajaran, penyesuaian sistem kerja, beribadahan, dan protokol kesehatan adalah hal yang kini harus dipatuhi. (Supriatna,2020)

Semenjak adanya virus Covid 19, banyak sekali perusahaan yang mulai mengatur system kerjanya yang mana sebagian dari karyawan ada yang bekerja dari rumah dan ada yang bekerja dari kantor. Sehingga banyak kegiatan yang sudah dirancang oleh perusahaan untuk dilakukan terpaksa harus tertunda.

Sistem kerja dan sistem belajar dilakukan secara online, jikapun harus dilakukan dengan offline perusahaan atau Lembaga bantuan hukum khususnya pada Kantor Hukum "Dedi Muliadi, S.H. dan Rekan" harus mengikuti protocol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu dengan meyediakan peralatan cek suhu, tempat cuci tangan, dan menjaga jarak dan selalu menggunakan masker.

Metode pelatihan dan pengembangan karena pandemi ini tidak akan selesai dalam waktu yang sebentar, makanya diminta perusahaan dapat mengembangkan metode pelatihan dan pengembangan bagi karyawannya. Maka dari itu penulis mengadakan penelitian untuk mengetahui bagaimana metode pelatihan dan pengembangan suatu perusahaan khususnya pada Kantor Hukum "Dedi Muliadi, S.H. dan Rekan" di masa pandemi ini.

B. METODE

Metode yang digunakan didalam penelitian ini adalah metode kualitatif yang menggunakan pendekatan kajian pustaka. Penelitian kualitatif adalah sebuah penelitian yang biasanya digunakan dalam sebuah penelitian terhadap sebuah kondisi objek yang alamiah. Kunci instrument dari penelitian ini yaitu berada pada peneliti itu sendiri. Subjek penelitian dari metode kualitatif ini adalah perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain lain. Yang mana dideskripsika dalam sebuah bahasa, terhadap suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Raco, 2018).

Sumber yang digunakan dalam melakukan pendekatan kajian pustaka ini adalah buku, jurnal, artikel, dan lain lain.

C. PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia, James Stoner mengatakan manajemen sebagai suatu proses persiapan, pengorganisasian, serta pengoperasian usaha para anggota organisasi dan proses implementasi seluruh sumber daya dalam mencapai tujuan organisasi, sedangkan sumber daya manusia adalah suatu faktor penting yang berada di dalam sebuah organisasi, selain dari faktor modal dan faktor aktiva. Sumber daya manusia juga diartikan sebagai seseorang yang mampu andil dalam mencapai tujuan dari suatu organisasi. Selain itu, sumber daya manusia dipercaya sebagai faktor utama subjek dan objek dalam proses pembangunan (Menurut Abdurrahmat Fathoni mengatakan bahwa sumber daya

manusia merupakan suatu yang paling penting dari setiap kegiatan manusia meliputi modal dan kekayaan.

Manajemen sumber daya manusia dijelaskan oleh Sunyoto yaitu suatu aktivitas yang bertujuan untuk membangkitkan, menumbuhkan, mendorong, serta mengusahakan kinerja dalam suatu organisasi. Menurutnya, usaha yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam menjalankan pekerjaan yang sedang menjadi kewajibannya dilakukan dengan pelatihan tenaga kerja, sedangkan Mamik menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai susunan suatu sistem resmi yang ada dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk menetapkan secara efektif serta efisien penerapan bakat seseorang dalam mencapai tujuan organisasi tersebut (Mamik, 2016).

Mamik mengemukakan bahwa ada beberapa unsur dari sumber daya manusia, yaitu potensi, sikap, *values*, keperluan, serta karakteristik. Seluruh unsur yang telah disebutkan diatas dipengaruhi oleh lingkungan sekitar.

Terdapat beberapa definisi dari budaya organisasi yang dipaparkan oleh beberapa tokoh diantaranya :

1. Menurut Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, Osborn (2001:391), budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri.
2. Menurut Tosi, Rizzo, Carroll seperti yang dikutip oleh Munandar (2001:263), budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi.
3. Menurut Robbins (1996:289), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.
4. Menurut Schein (1992:12), budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.
5. Menurut Cushway dan Lodge (GE : 2000), budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku. Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.
6. Schein (1992) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi.
7. Menurut Bapak Vijay Sathe (1985), pengertian budaya organisasi kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya memengaruhi intensitas perilaku. Kemudian pengertian budaya organisasi kuat menurut Kotter dan Heskett (1992) adalah budaya yang hampir semua manajer menganut bersama seperangkat nilai dan metode menjalankan bisnis yang relatif konsisten. Nilai-nilai tersebut tertanam dengan cepat terhadap pegawai baru.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa **budaya organisasi** yang **secara umum** untuk lebih mudah dipahami, yaitu system nilai-nilai yang dipahami bersama oleh seluruh anggota **organisasi**, sengaja disosialisasikan serta dapat terimplementasi pada perilaku dan sikap masing-masing karyawan dalam kehidupan berorganisasi.

Dalam suatu perusahaan tentu ada orang yang melaksanakannya atau biasa disebut sebagai pekerja. Motivasi kerja bagi suatu organisasi sangat penting untuk dilakukan karena akan mempengaruhi terhadap prestasi kerja untuk tenaga kerja itu sendiri di dalam suatu organisasi.

Menurut Zurnali (2004) ada beberapa tahap atau tingkatan kajian dalam memastikan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pelatihan (Lolowang M. g., 2016), yaitu :

1. *Organization analysis* atau analisis organisasi: menitikberatkan karyawan terhadap sebuah persepsi dalam organisasi tersebut yang mana pelatihan itu dibuthkan.
2. *Operations analysis* atau analisis operasi: karyawan dipandu untuk mendalami isi dari pelatihan yang dijalani untuk dilakukan yang oleh para tenaga kerja agar dapat bekerja dengan profesional.
3. *Individual analysis* atau analisis individual: untuk memastikan alangkah baik para karyawan atau pegawai yang sedang melaksanakan penyelesaian tugasnya.

Menurut Werther dan Davis dalam Setiawati dan Saksono (2004), perusahaan mendapatkan manfaat dari pelatihan kerja, diantaranya :

1. Menumbuhkan efektifitas dalam metode menentukan keputusan dan menanggulangi masalah.
2. Memperbaharui pengetahuan dan keterampilan.
3. Meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
4. Membuat suasana kerja guna kemajuan dan komunikasi.

Sedangkan karyawan memiliki manfaat dari budaya organisasi dan motivasi kerja, yaitu :

1. Merangsang serta dapat mencapai peningkatan diri dan kepercayaan diri.
2. Menumbuhkan kebahagiaan dalam kerja dan mendapatkan pengakuan.
3. Memberikan motivasi dan momentum untuk dapat berkembang dan mempunyai pandangan mengenai masa depan.
4. Meningkatkan keterampilan berbicara, mendengar, dan menulis (Tilon, Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City Of Tomorrow Surabaya, 2013).

Pengembangan

Pengembangan merupakan sebuah proses pendidikan yang dipersiapkan untuk waktu yang panjang dengan menggunakan sebuah metode yang tertata dan terpola, dimana para anggota manajerial akan meninjau sebuah pemahaman yang terkonsep dan teortitis sebagai tujuan yang umum. Dalam sebuah perusahaan/organisasi, pengembangan SDM menjadi suatu syarat dalam memperoleh tenaga kerja yang ahli/profesional dan telaten dalam menjadi karyawan yang siap di masa yang akan datang (Rohmah, 2018).

Selain definisi dari pelatihan, ada juga beberapa definisi dari pengembangan, yaitu :

1. Pengembangan dikemukakan oleh Malayu S.P yaitu sebagai upaya dalam menumbuhkan kemampuan yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan secara terampil dan ideal (Hasibuan,2009).
2. Kasmir berpendapat, pengembangan karyawan sebagai sebuah prosedur untuk menyegarkan, mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku seorang karyawan (Kasmir, 2016).
3. Suparyadi mengemukakan bahwa pengembangan merupakan upaya yang terencana, sistematis, dan berkesinambungan yang bersifat antisipatif yang bertujuan untuk promosi jabatan, kaderisasi pemimpin, serta memperoleh keunggulan bersaing di bidang sumber daya manusia (Suparyadi, 2015).
4. Pengembangan menurut Siagian dalam Wicaksono (2016) yaitu sebagai suatu prosedur pendidikan dalam waktu yang panjang yang bertujuan dalam yang abstrak dan teruji secara tersusun.
5. Menurut Armstrong mengatakan bahwa pengembangan SDM sangat dipercaya dapat membuat suatu program pelatihan yang mencakup perancangan, pengelolaan serta evaluasi yang mana itu terlaksana dengan adanya kesempatan dan pengembangan pembelajaran (Haryati, 2019).

Sunyoto mengatakan, ada beberapa manfaat dari pengembangan budaya organisasi dan motivasi, yaitu :

1. Meningkatnya daya produksi kerja organisasi/instansi secara menyeluruh.
2. Meningkatnya proses dalam penentuan keputusan dengan sigap dan tepat.
3. Meningkatnya antusias kerja dalam organisasi/instansi.
4. Memudahkan komunikasi yang psioitif.

5. Dapat menyelesaikan konflik/masalah secara praktis.
 6. Dapat membantu karyawan agar dapat mengambil keputusan dengan baik.
 7. Dapat meningkatkan kemampuan karyawan dalam pemecahan masalah dengan baik.
 8. Dapat meningkatkan kepuasan kerja.
 9. Dapat menyediakan informasi mengenai program secara teknis dan intelektual, dan
 10. Dapat mengurangi ketakutan menghadapi tugas di masa yang akan datang
- Motivasi dan Pengembangan Karyawan yaitu :
1. Dorongan dari manajemen atas,
 2. Tanggung jawab para spesialis dan generalisasi,
 3. Pertumbuhan teknologi yang dipakai,
 4. Kesulitan dalam struktur organisasi/instansi,
 5. Berbagai macam jenis belajar setiap orang berbeda (Afrianty N. K., 2018).
 6. Pengembangan menurut Hasibuan (2009).

Virus COVID-19

Virus corona mulai terdengar pada bulan akhir Desember pada tahun 2019 di Wuhan China, dimana di daerah tersebut ditemukan seseorang yang diduga terinfeksi virus yang berasal dari hewan dan menular kepada manusia. Di Indonesia kasus pertama terjadi pada bulan Maret 2020 dan pada bulan maret tersebut juga diumumkannya peningkatan dari epidemic ke pandemic. Penetapan sebagai status pandemic berdasarkan sebuah pertimbangan dimana suatu penyakit yang bersifat menular dan menyebar dengan sangat cepat ke berbagai wilayah hingga berbagai Negara. (Wijonarko *et al.*, 2020)

Semenjak adanya kasus yang terkenal virus corona pada bulan maret tersebut, kemudian pemerintah mengambil sebuah tindakan yaitu diberlakukannya PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) dimana sekolah dan kegiatan pembelajaran yang dilakukan dengan secara tatap muka maka dialihkan menjadi pembelajaran jarak jauh dengan menggunakan media social. Selain itu dalam lingkungan pekerjaan dilakukan WFH (Work From Home) yaitu bekerja yang dilakukan dari rumah dan diberlakukan jam kerja atau shift kerja sehingga hanya 50% orang yang dapat bekerja secara online.

Dengan adanya kebijakan baru yang diterapkan oleh pemerintah menyebabkan banyak perubahan yang terjadi kepada sector kehidupan masyarakat, seperti pendidikan ekonomi, pariwisata, politik, dan sebagainya. Hal ini terjadi karena adanya pembatasan dalam melakukan aktivitas di luar rumah, dalam hal ini berdampak kepada perusahaan-perusahaan besar yang terpaksa harus mengurangi jumlah karyawannya, dan untuk pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan terpaksa harus ditunda sampai menemukan solusi yang tepat.

Coronavirus atau Covid-19 merupakan sebuah virus RNA yang memiliki ukuran partikel sekitar 120-160 nm. Virus ini biasanya dapat menginfeksi hewan, seperti kelelawar dan unta. *Coronavirus* atau Covid-19 merupakan sebuah penyakit yang baru yang disebabkan oleh *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2)*, yang menyerang kepada gangguan pernapasan dan radang paru. Penyebaran Covid-10 akan sangat cepat menyebar dari manusia ke manusia yang berasal dari seseorang yang terinfeksi Covid-19 yang terjadi melalui cairan yang keluar dari seorang pasien pada saat batuk atau bersin. (Susilo *et al.*, 2020)

Seseorang yang memiliki daya tahan tubuh atau imunitas tubuh yang lemah akan cepat sekali terserang. Seseorang yang terkena virus ini memiliki gejala seperti demam, batuk, sulit bernafas, hilangnya indra penciuman. Namun, banyak juga orang yang terinfeksi virus tersebut tidak merasakan sebuah gejala seperti yang disebutkan tadi, dan orang ini biasanya disebut dengan OTG (Orang Tanpa Gejala) akan membuat penyebaran virus ini menjadi semakin lebih cepat karena tidak diketahuinya pada tubuh seseorang bahwa tubuh nya sudah terinfeksi dengan virus.

Virus ini akan lebih cepat bereaksi pada tubuh seseorang jika orang tersebut sebelumnya sudah memiliki penyakit bawaan yang berat sehingga proses penyembuhan akan semakin lama. Hal yang bisa dilakukan supaya tidak terinfeksi virus tersebut adalah dengan melakukannya pola hidup sehat yaitu dengan cara sering berolahraga, memakan makanan yang sehat dan bergizi, selalu memakai masker kemanapun akan pergi, selalu cuci tangan atau menggunakan hand

sanitizer, menjauhi kerumunan, selalu menjaga jarak, dna yang terakhir adalah selalu mengkonsumsi vitamin supaya daya tahan tubuh nya kuat.

Dengan adanya pandemic ini maka beberapa kegiatan yang sudah dirancang oleh sebuah perusahaan seperti mengadakannya pelatihan untuk karyawan harus ditunda sampai batas waktu yang belum ditentukan sebelum sebuah perusahaan atau lembaga pelatihan menemukan metode yang tepat dalam melakukan pelatihan dan pengembangan yang sesuai dengan kondisi kehidupan di tengah pandemic.

Ada beberapa metode yang biasanya digunakan dalam melakukan kegiatan budaya organisai dan motivasi, diantaranya adalah:

1. On The Job Training, suatu metode yang digunakan dalam sebuah pengembangan dimana menempatkan karyawan kepada sebuah kondisi pekerjaan yang sebenarnya yang nantinya akan dibimbing dan diawasi oleh seorang pelatih.
2. Vestibule, suatu metode dalam sebuah pengembangan yang biasanya dilakukan diluar lingkungan pekerjaan.
3. Demonstration and Example, suatu metode di dalam sebuah pengembangan yang biasanya dilakukan dengan cara memperagakan tata cara dalam melakukan sebuah pekerjaan.
4. Simulation, suatu metode dalam sebuah pengembangan dengan cara menunjukkan kondisi pembelajaran yang didesain sedemikian rupa supaya terlihat sama seperti kondisi dalam pekerjaan.
5. Apprenticeship, yang merupakan metode dalam pengembangan yang digunakan dalam mengembangkan sebuah keahlian para peserta atau karyawan supaya dapat mempelajari berbagai aspek yang memang dibutuhkan di dalam pekerjaan mereka.
6. Classroom Methods, yang merupakan metode dalam pengembangan yang diselenggarakan dalam suatu ruang, antara lain : diskusi, seminar, studi kasus, role playing dan sebagainya. (Khurotin and Afrianty, 2018)

Namun dibalik semua metode itu pasti ada beberapa metode yang tidak bisa dilakukan dimasa sekarang untuk menghindari adanya penyebaran virus Covid-19. Sehingga para perusahaan akan berfikir desain pelatihan apa yang harus digunakan di masa pandemic seperti ini. Pasti akan ada beberapa perubahan yang virtual, yang biasanya dilakukan dengan menggunakan video atau audio saja, dan pertemuan yang dilakukan tersebut dapat direkam sehingga bisa dilihat untuk nanti atau di bagikan kepada orang lain.

Aplikasi bisa digunakan sebagai salah satu fasilitas jika ingin melaksanakan sebuah pelatihan atau pertemuan dan potensi tersebarnya virus akan lebih sedikit karena tidak adanya sebuah pertemuan tatap muka yang dilaksanakan secara langsung, dan dalam aplikasi ini peserta juga dalam melakukan sebuah diskusi. Perusahaan biasanya mengharuskan karyawannya untuk mengikuti pelatihan setidaknya setahun sekali, baik secara internal maupun eksternal. Sebelum adanya pandemic pelatihan biasanya dilakukan dengan tatap muka langsung. Namun pada masa pandemic seperti ini hal itu tidak dapat dilakukan sehingga bisa dengan pertemuan secara virtual atau dengan mengikuti webinar. (Bimanti Esthi, 2020)

Pelatihan para karyawan dimasa pandemic seperti ini masih bisa dilakukan secara offline atau online. Jika dilakukan secara offline maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protocol kesehatan yang berlaku. Jika dilakukan secara online bisa dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media yang tersedia seperti aplikasi Zoom dan sebagainya.

Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pelatihan di masa Covid-19. Pertama, Instruktur Pelatihan, dimana pelatih harus bisa memenuhi sebuah kriteria yang memiliki kematangan yang berhubungan dengan kompetensi dan kualifikasi, dan dapat mendorong peserta pelatihan supaya menjadi lebih semangat dalam melakukan pealtihan di masa Covid-19.

Kedua, Materi Pelatihan. Materi pelatihan merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam melakukan sebuah pelatihan, dimana materi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia atau peserta yang dilatih. Materi yang diberikan di masa Covid-19 sebaiknya disampaikan dengan secara singkat, jelas dan mengarah, dan mudah untuk dipraktikkan oleh peserta pelatihan. (Annalia, 2020).

Jika sebelum adanya pandemic pelatihan dapat dilakukan dengan secara langsung dan tatap muka dan peserta yang mengikuti pelatihan tersebut biasanya tidak sedikit. Namun pada masa pandemic seperti ini jika pelatihan dilakukan dengan secara tatap muka langsung maka harus menerapkan protocol kesehatan yang sudah berlaku yaitu dengan menerapkan 3M seperti mencuci tangan, menggunakan masker, dan selalu menjaga jarak sekitar 1-2 meter, dan peserta yang mengikuti pelatihan pun akan dibatasi. Hal itu pun dapat dilakukan jika daerah diadakan pelatihan tersebut tidak memasuki zona merah dan peserta yang akan mengikuti pelatihan tersebut harus di test terlebih dahulu sehingga tidak ada indikasi virus dilingkungan tersebut.

Selain itu pelatihan juga dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti(Choiriyah and Riyanto, 2020):

1. e-Learning

e-Learning adalah sebuah pelatihan dengan memanfaatkan berbagai teknologi pelatihan yang baru seperti pelatihan yang berbasis web dan CD-ROM. E- Learning mengacu kepada penggunaan teknologi jaringan yang ditujukan untuk merancang, memberikan, memilih, mengelola, dan untuk memperluas pembelajaran dengan menggunakan internet yang bisa digunakan dimana saja kapan saja selama koneksi internet tersebut tersedia.

2. Aplikasi Zoom

Zoom merupakan sebuah layanan konferensi video dengan menggunakan jaringan atau akses internet yang digunakan untuk bertemu dengan orang lain dengan bertatap muka yang mana orang tersebut berada pada tempat berbeda dengan secara virtual, yang biasanya dilakukan dengan menggunakan video atau audio saja, dan pertemuan yang dilakukan tersebut dapat direkam sehingga bisa dilihat untuk nanti atau di bagikan kepada orang lain.

Aplikasi bisa digunakan sebagai salah satu fasilitas jika ingin melaksanakan sebuah pelatihan atau pertemuan dan potensi tersebarnya virus akan lebih sedikit karena tidak adanya sebuah pertemuan tatap muka yang dilaksanakan secara langsung, dan dalam aplikasi ini peserta juga dalam melakukan sebuah diskusi. Perusahaan biasanya mengharuskan karyawannya untuk mengikuti pelatihan setidaknya setahun sekali, baik secara internal maupun eksternal. Sebelum adanya pandemic pelatihan biasanya dilakukan dengan tatap muka langsung. Namun pada masa pandemic seperti ini hal itu tidak dapat dilakukan sehingga bisa dengan pertemuan secara virtual atau dengan mengikuti webinar.(Bimanti Esthi, 2020)

Pengembangan para karyawan dimasa pandemic seperti ini masih bisa dilakukan secara offline atau online. Jika dilakukan secara offline maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protocol kesehatan yang berlaku. Jika dilakukan secara online bisa dilaksanakan dengan menggunakan berbagai media yang tersedia seperti aplikasi Zoom dan sebagainya.

Desain pengembangan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan.

Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pelatihan di masa Covid-19.

Pertama, Instruktur Pelatihan, dimana pelatih harus bisa memenuhi sebuah kriteria yang memiliki kematangan yang berhubungan dengan kompetensi dan kualifikasi, dan dapat mendorong peserta pelatihan supaya menjadi lebih semangat dalam melakukan pelatihan di masa Covid-19.

Kedua, Materi Pelatihan. Materi pelatihan merupakan sebuah komponen yang sangat penting dalam melakukan sebuah pelatihan, dimana materi yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan Sumber Daya Manusia atau karyawan yang dilatih. Materi yang diberikan di masa Covid-19 sebaiknya disampaikan dengan secara singkat, jelas dan mengarah, dan mudah untuk dipraktikkan oleh peserta pelatihan.(Annalia, 2020)

D. SIMPULAN

Manajemen merupakan prosedur yang dipakai dalam merencanakan suatu program, dalam pengorganisasian, juga dalam pengoperasian suatu usaha para anggota organisasi yang menggunakan seluruh sumber daya yang ada untuk mencapai suatu tujuan dalam organisasi/instansi. Adapun sumber daya manusia mempunyai arti sebagai suatu yang paling penting dalam setiap program manusia yang meliputi modal dan kekayaan. Dapat kita ambil

kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merujuk kepada aktivitas yang mempunyai tujuan untuk menumbuhkan hingga memotivasi kinerja yang dilakukan dalam suatu instansi.

Pengembangan merupakan suatu prosedur yang digunakan dalam mengembangkan pengetahuan dan keahlian para karyawan. Sedangkan pengembangan merupakan sebuah proses pendidikan yang dipersiapkan untuk waktu yang panjang dengan memakai sebuah prosedur yang tersusun dan tertata, dimana para anggota manajerial akan mempelajari sebuah pengetahuan yang konseptual dan teoretis sebagai tujuan umum.

Pengembangan di masa pandemi covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti menggunakan e-learning, aplikasi zoom, google meeting, dan berbagai aplikasi lainnya. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemic Covid-19 harus dipikirkan dengan sebaik mungkin sehingga pelatihan yang dilakukan dapat terarah dan terencana sesuai dengan tujuan yang diharapkan agar bisa tercapai. Oleh karena itu di masa Covid-19 diperlukan sebuah desain perancangan dalam melaksanakan sebuah pelatihan dan pengembangan. Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pengembangan di masa Covid-19.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afrianty, N. K. (2018). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis* 64, no. 1, 195–203.
2. al, A. S. (2020). Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia* 7, no. 1.
3. al, G. W. (2020). Perancangan Program Motivasi Karyawan Dalam Rangka Mendukung Produktivitas. *Jurnal EKSEKUTIF* 17, no. 1, 35-46.
4. Annalia, W. (t.thn.). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19” . 3, no. 3.
5. 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 Vol 1, No, no. ISSN 2723-4118 (Media Online)*.
6. Haryati, R. A. (2019). Analisis Pelaksanaan Program Motivasi dan Pengembangan Karyawan : Studi Kasus Pada PT Visi Sukses Bersama Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen Widya Cipta Volume 3 No. 1*.
7. Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen sumber daya manusia ,Cetakan 13 (Edisi revisi)*. Jakarta: Bumi aksara.
8. Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I)* Jakarta: Raja GrafindoPersada.
9. Lolowang, M. G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Berlian Kharisma Pasifik. *EMBA*, 177–186.
10. Mamik. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Sidoarjo: Penerbit Zifatama Jawa.
11. Marwansyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. . Bandung: CV Alfabeta.
12. Mondy, R. W. (2008). *Manajemen sumber daya manusia, Jilid I (Edisi sepuluh)*. Jakarta: Erlangga.
13. Onibala, N. R. (2017). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Manado. *EMBA* 5(2), 2790–2798.
14. Raco, J. (2018). *Metode Penelitian Kualitatif: Jenis, Karakteristik Dan Keunggulannya*. Diambil kembali dari <https://doi.org/10.31219/osf.io/mfzuj>.
15. Rivai, V. d. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. Riyanto, S. C. (2020).
16. Desain Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Kasus Penerapan Metode Learning pada Penyampaian Pembelajaran Virtual Learning). *Syntax Idea* 2, no. 8 , 488-502.
17. Rohmah, N. F. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 2, no. 1, 1-11.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kantor Hukum Dedi Muliadi, S.H. & Rekan di Masa Pandemi Covid-19(Dedi Muliadi)

18. Simamora, H. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi kedua*. Yogyakarta: STIE YKPN.
19. Subekhi, A. &. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*. Jakarta: Prestasi Pustakaraya.
20. Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia – Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, (Edisi I)*. Yogyakarta: Andi.
21. Supriatna, E. (2020). *Wabah Corona Virus Disease Covid 19*.
22. Supriyanto, S. M. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Pada PT. INALUM Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Bisnis Administrasi Vol 02, No. 02*.
23. Tilon, D. A. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Restoran A&W di City Of Tomorrow Surabaya. *Jurnal Agora Vol.1 No.3*.
24. Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen, 3(1)*, 31–3.