

---

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA  
MANUSIA DI MASA PANDEMI COVID-19**

**Rita Mustopa, Mar'ah Khopipah Barjah, Niqa Afina Ahsaina, dan Yumna Rais**

Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung  
E-mail: ritamustopa@gmail.com, marahkhopipahbarjah3@gmail.com,  
niqaafinaa@gmail.com, dan yumnarais1966@gmail.com

---

Diterima:

**17 Februari 2021**

Direvisi:

**10 Maret 2021**

Disetujui:

**11 Maret 2021**

**Abstrak**

Semua perusahaan yang mempunyai bisnis pasti terdapat persaingan, maka dari itu setiap perusahaan harus mengadakan pelatihan dan pengembangan untuk karyawan baru maupun yang sudah lama. Tetapi situasi saat ini sudah sangat berbeda, karena virus Covid-19 yang sedang merajalela di dunia, tidak hanya di Indonesia, 200 negara lain terjangkit virus tersebut, ini tentu akan sangat berpengaruh dalam sistem kerja, sistem ajar dan sistem yang lainnya. Pelatihan dan pengembangan perusahaan pun terganggu dan harus mengubah metode dengan tujuan untuk menyesuaikan pelatihan dan pengembangan dalam keadaan pandemi seperti ini. Tujuan dari penulisan jurnal ini yaitu untuk memberikan alternatif lain yang dapat dilakukan dalam pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19. Metode yang dilakukan yaitu metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan kajian pustaka. Hasil dari penelitian ini yaitu pelatihan dan pengembangan MSDM 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.

**Kata Kunci:** *Pelatihan dan pengembangan; Manajemen sumber daya manusia; Covid-19*

**Abstract**

*All companies that have a business must have competition, therefore every company must hold training and development for new and old employees. But the current situation is very different, because the covid-19 virus is rampant in the world, not only in Indonesia, 200 other countries are infected with the virus, this will certainly have a huge effect on work systems, teaching systems 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 purpose of writing this journal is to provide other alternatives that can be carried out in training and development of Human Resource Management during the Covid-19 pandemic. The method used is a qualitative method using a literature review approach. The result of this research is that training and development of HRM during the Covid-19 pandemic can be done with online media by utilizing existing facilities, such as using e-learning, zoom applications, google*

*meetings, and various other applications.*

**Keywords:** Training and development; Human resource management; Covid-19.

## PENDAHULUAN

Perusahaan yang bergerak dalam bidang apapun akan selalu dihadapi 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, yang mempunyai pemikiran dan *skill* yang bagus, karena secanggih apapun teknologi ketika sumber daya manusianya kurang bagus maka tidak menjamin operasional perusahaan menjadi lancar.

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 (Subkhi, 2012). Suatu perusahaan harus bisa melakukan adaptasi disetiap perubahan lingkungan bisnis agar perusahaan tersebut bisa unggul dengan merespon perubahan tersebut dengan cepat dan tepat. 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.

Pelatihan 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 pelatihan dan pengembangan diantaranya menurut (Simamora, 2004) 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 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, 2004)

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 adanya virus Covid-19. Virus Covid-19 ini menyebar dengan sangat cepat di Indonesia, virus ini tidak hanya menyerang Indonesia 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 Covid-19, banyak sekali perusahaan yang mulai mengatur sistem 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, apabila harus dilakukan dengan *offline* maka perusahaan atau sekolah harus mengikuti protokol kesehatan yang sudah ditetapkan yaitu dengan menyediakan peralatan cek suhu, tempat cuci tangan, dan menjaga jarak dan selalu menggunakan masker.

Pihak penyelenggara pelatihan dan pengembangan harus segera menemukan inovasi baru guna tetap menjalankan pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu program perusahaan. Karena virus Covid-19 tidak dipastikan kapan akan hilang, maka prosedur yang digunakan dalam latihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia pun harus diubah. Dengan itu, peneliti akan membahas mengenai metode apa saja yang dapat digunakan untuk mempermudah proses pelatihan dan pengembangan manajemen sumber daya manusia di masa pandemi Covid-19 ini.

## **METODE PENELITIAN**

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 instrumen 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, 2010). Sumber yang digunakan dalam melakukan pendekatan kajian pustaka ini adalah buku, jurnal, artikel, dan karya-karya ilmiah yang relevan dengan penelitian.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

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 (Tilon, 2013). 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 (Hasibuan, 2016). Adapun 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 (Hutajulu & Supriyanto, 2013). Sedangkan (Hasibuan, 2016) 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 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 (Hasibuan, 2016).

Terdapat beberapa definisi dari pelatihan yang dipaparkan oleh beberapa tokoh diantaranya:

1. Pelatihan merupakan suatu hal yang bersifat pribadi, ataupun suatu pendekatan yang dipakai untuk membantu mengembangkan keterampilan dan kemampuan bagi para manajer dan pelatih (Rivai & Mohd, 2005).

2. Pelatihan merupakan aktivitas untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian yang nantinya dibutuhkan dalam suatu pekerjaan (Mondy, 2008).
3. Pelatihan, yaitu suatu prosedur pendidikan dalam waktu yang pendek dengan menggunakan metode yang terpadu dan terorganisasi, serta pekerja non manajerial dapat meninjau suatu pengetahuan dan keahlian teknis terhadap tujuan yang terbatas.
4. Pelatihan termasuk kepada salah satu usaha dalam menumbuhkan suatu pengetahuan dan keahlian yang dimiliki karyawan dalam memenuhi pekerjaannya agar dapat semakin efektif dan efisien.
5. Pelatihan dapat menjadi suatu ajang bagi para karyawan, untuk mendapatkan dan mempelajari perilaku, kemahiran, kepandaian, serta sikap yang terjalin dengan pekerjaan.
6. Pelatihan sebagai sebuah proses yang bertujuan untuk mengubah sikap, pengetahuan, keterampilan, dan perilaku.
7. Pelatihan merupakan suatu metode dalam menumbuhkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan disebut pelatihan (Lolowang, Adolfini, & Lumintang, 2016).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu prosedur dalam menumbuhkan kompetensi karyawan/pekerja dan metode dalam keahlian, kemampuan, serta pengetahuan para karyawan/pekerja dalam melakukan pekerjaan yang menjadi kewajibannya agar menjadi semakin efektif dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan.

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

Terdapat beberapa tahap atau tingkatan kajian dalam memastikan kebutuhan yang harus dipenuhi dalam pelatihan (Lolowang *et al.*, 2016), yaitu

1. Analisis organisasi menitik beratkan karyawan terhadap sebuah persepsi dalam organisasi tersebut yang mana pelatihan itu dibutuhkan.
2. Analisis operasi: karyawan dipandu untuk mendalami isi dari pelatihan yang dijalani untuk dilakukan yang oleh para tenaga kerja agar dapat bekerja dengan profesional.
3. Analisis individual: untuk memastikan alangkah baik para karyawan atau pegawai yang sedang melaksanakan penyelesaian tugasnya.

Perusahaan mendapatkan manfaat dari pelatihan kerja, diantaranya :

1. Menumbuhkan efektivitas 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.

Adapun karyawan memiliki manfaat dari program pelatihan, yaitu :

1. Merangsang serta dapat mencapai peningkatan diri dan kepercayaan diri.
2. Menumbuhkan kebahagiaan dalam kerja dan mendapatkan pengakuan.
3. Memberikan pelatihan dan momentum untuk dapat berkembang dan mempunyai pandangan mengenai masa depan.
4. Meningkatkan keterampilan berbicara, mendengar, dan menulis (Tilon, 2013)

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

teoritis 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).

1. Selain definisi dari pelatihan, ada juga beberapa definisi dari pengembangan, yaitu sebagai upaya dalam menumbuhkan kemampuan yang dibutuhkan karyawan melalui pelatihan secara terampil dan ideal (Hasibuan, 2016).
2. Pengembangan karyawan sebagai sebuah prosedur untuk menyegarkan, mengembangkan, serta meningkatkan kemampuan, keterampilan, bakat, minat dan perilaku seorang karyawan (Kasmir, 2016).
3. 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 yaitu sebagai suatu prosedur pendidikan dalam waktu yang panjang yang bertujuan dalam memperoleh kemampuan suatu konsep yang abstrak dan teruji secara tersusun.
5. 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 (Lolowang *et al.*, 2016).

Manfaat dari pengembangan, yaitu :

1. Meningkatkan daya produksi kerja organisasi/instansi secara menyeluruh.
2. Meningkatkan proses dalam penentuan keputusan dengan sigap dan tepat.
3. Meningkatkan antusias kerja dalam organisasi/instansi.
4. Memudahkan komunikasi yang positif.
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 teknikal dan intelektual,
10. Dapat mengurangi ketakutan menghadapi tugas di masa yang akan datang (Hutajulu & Supriyanto, 2013)

Adapun dalam pelaksanaan pelatihan pengembangan, terdapat beberapa faktor yang harus diketahui, menurut (Marwansyah, Dua, & Keempat, 2016) 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. Bermacam-macam jenis belajar setiap orang berbeda (Khurotin & Afrianty, 2018).

Terdapat dua jenis pelatihan dan pengembangan menurut (Hasibuan, 2016) yaitu pelatihan dan pengembangan yang diselenggarakan secara resmi oleh organisasi/instansi untuk karyawan/pegawai, dan pelatihan dan pengembangan dilakukan oleh pihak diluar organisasi secara tidak resmi.

Peserta yang dapat mengikuti pelatihan dan pengembangan berdasarkan pendapat (Hasibuan, 2016) yaitu karyawan baru dalam perusahaan, dan karyawan yang telah lama bekerja dan sedang memerlukan pengembangan karena suatu tuntutan jabatan, dan pekerjaan.

Covid-19 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 diumumkan peningkatan dari epidemi ke pandemi. Penetapan sebagai status pandemi berdasarkan sebuah pertimbangan dimana suatu penyakit yang bersifat menular dan menyebar dengan sangat cepat ke berbagai wilayah hingga berbagai negara.

Adanya kasus yang terkena Covid-19 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*.

Adanya kebijakan baru yang diterapkan oleh pemerintah menyebabkan banyak perubahan yang terjadi kepada sektor 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.

Covid-19 merupakan sebuah virus RNA yang memiliki ukuran partikel sekitar 120-160 nm. Virus ini biasanya dapat menginfeksi hewan, seperti kelelawar dan unta. 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-19 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 tubuhnya 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 kerumuman, selalu menjaga jarak, DNA yang terakhir adalah selalu mengkonsumsi vitamin agar daya tahan tubuhnya kuat.

Dengan adanya pandemi 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 pandemi.

(Hasibuan, 2016) mengatakan ada beberapa metode yang biasanya digunakan dalam melakukan kegiatan pelatihan, diantaranya adalah:

1. *On the job training*, suatu metode yang digunakan dalam sebuah pelatihan dimana menempatkan peserta latihan atau karyawan kepada sebuah kondisi pekerjaan yang sebenarnya yang nantinya akan dibimbing dan diawasi oleh seorang pelatih.
2. *Vestibule*, suatu metode dalam sebuah pelatihan yang biasanya dilakukan diluar lingkungan pekerjaan.
3. *Demonstration and example*, suatu metode di dalam sebuah pelatihan: 170 biasanya dilakukan dengan cara memperagakan tata cara dalam melakukan sebuah pekerjaan.
4. *Simulation*, suatu metode dalam sebuah pelatihan dengan cara menunjukkan kondisi pembelajaran yang didesain sedemikian rupa supaya terlihat sama seperti kondisi dalam pekerjaan.
5. *Apprenticeship*, yang merupakan metode dalam pelatihan 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 pelatihan yang diselenggarakan dalam suatu ruang, antara lain diskusi, seminar, studi kasus, *role playing* dan sebagainya (Khurotin & Afrianty, 2018).

Dibalik semua metode itu pasti ada beberapa metode yang tidak bisa dilakukan dimasa sekarang untuk menghindari adanya penyebaran Covid-19. Sehingga para perusahaan akan berfikir desain pelatihan apa yang harus digunakan di masa pandemi seperti ini. Pasti akan ada beberapa perubahan yang dilakukan oleh perusahaan dalam melaksanakan pelatihan kepada karyawannya. Jika sebelum adanya pandemi pelatihan dapat dilakukan dengan secara langsung dan tatap muka dan peserta yang mengikuti pelatihan tersebut biasanya tidak sedikit. Namun pada masa pandemi seperti ini jika pelatihan dilakukan dengan secara tatap muka langsung maka harus menerapkan protokol 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.

Pelatihan juga dapat dilakukan dengan media online dengan memanfaatkan fasilitas yang ada, seperti (Choiriyah & 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 teknologo jaringan yang ditujukan untuk merancang, memberikan, memilih, mengelola, dan untuk memperluas pembelajaran dengan menggunakan internet yang bisa digunakan dimana saja an 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 pandemi pelatihan biasanya dilakukan dengan tatap muka langsung. Namun pada masa pandemi seperti ini hal itu tidak dapat dilakukan sehingga bisa dengan pertemuan secara virtual atau dengan mengikuti webinar (Esthi, 2020).

Pelatihan para karyawan dimasa pandemi seperti ini masih bisa dilakukan secara *offline* atau *online*. Jika dilakukan secara *offline* maka harus dilaksanakan dengan menerapkan protokol 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 pandemi 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. 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 (Mustopa, 2021).

## KESIMPULAN

Manajemen merupakan prosedur yang dipakai dalam merencanakan suatu program, dalam pengorganisasian, juga dalam pengoperasian suatu usaha para nggota 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 bahwa manajemen sumber daya manusia merujuk kepada aktivitas yang mempunyai tujuan untuk menumbuhkan hingga memotivasi kinerja yang dilakukan dalam suatu instansi.

Pelatihan 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 teorititis sebagai tujuan umum. Pelatihan di masa pandemi Covid-19 ini dapat dilakukan dengan media online. Desain pelatihan yang digunakan di masa pandemi 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 yaitu instruktur pelatihan dan materi pelatihan.

## BIBLIOGRAPHY

- Choiriyah, Siti, & Riyanto, Setyo. (2020). Desain Pelatihan pada Masa Pandemi Covid-19. *Syntax Idea*, 2(8), 488–502.
- Esthi, Rianasari Bimanti. (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.
- Hutajulu, Shinta M., & Supriyanto, Supriyanto. (2013). Tinjauan Pelaksanaan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Pada Pt. Inalum Kabupaten Batubara. *Jurnal Bis-A: Jurnal Bisnis Administrasi*, 2(2), 30–39.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Khurotin, Nurul, & Afrianty, Tri Wulida. (2018). Analisis pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di PT Beon Intermedia Cabang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 195–203.
- Lolowang, Melvin Grady, Adolfina, A., & Lumintang, Genita. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 4(2).
- Marwansyah, Manajemen Sumber Daya Manusia, Dua, Edisi, & Keempat, Cetakan. (2016). *Bandung: CV. Alfabeta*.
- Mondy, R. Wayne. (2008). Human Resource Management, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1 Edisi 10. *Alih Bahasa, Bayu Airlangga, MM*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mustopa, Rita. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Manajemen sumber Daya Manusia di Masa Pandemi Covid-19*.
- Raco, J. R. (2010). Qualitative Research Methods: Types, Characteristics, and Advantages. *Grasindo, Jakarta*.
- Rivai, Veithzal, & Mohd, Dato Achmad Fawzi. (2005). *Basri, Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rohmah, Nurruli Fatur. (2018). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Intizam, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 1–11.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi III. *Jakarta: STIE YKPN*.
- Subkhi, Akhmad. (2012). *Pengantar manajemen sumber daya manusia (MSDM)*.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Supriatna, Eman. (2020). Wabah Corona Virus Disease Covid 19 Dalam Pandangan Islam. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 7(6).
- Susilo, Adityo, Rumende, Cleopas Martin, Pitoyo, Ceva Wicaksono, Santoso, Widayat Djoko, Yulianti, Mira, Herikurniawan, Herikurniawan, Sinto, Robert, Singh, Gurmeet, Nainggolan, Leonard, & Nelwan, Erni Juwita. (2020). Coronavirus disease 2019: Tinjauan literatur terkini. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia*, 7(1), 45–67.
- Tilon, Danny Albert. (2013). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya. *Agora*, 1(3), 1106–1114.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)