

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan pandemi Covid-19 pada tahun 2020 di seluruh dunia sangat pesat. Perkembangan pandemi ini merambah banyak sekali sektor ataupun aspek kehidupan masyarakat mulai dari komunikasi, industri, pendidikan, dan berbagai aspek lainnya. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya masyarakat yang terjangkit di seluruh dunia, seperti di beberapa negara khususnya China, Italia, dan berbagai negara lainnya.

Di Indonesia perkembangan penyebaran pandemi Covid-19 juga semakin pesat, dimulai dari beberapa kasus awal di daerah sekitar Ibukota Jakarta dan kemudian menyebar ke beberapa kota lain di Indonesia. Data dari Gugus tugas Covid-19 menunjukkan bahwa per tanggal 31 Desember 2020 jumlah kasus positif Covid mencapai 743.198 dengan kasus kematian akibat covid mencapai 22.198 jiwa dan semakin bertambah saat memasuki tahun 2021 (Gugus Tugas Covid-19, 2020). Selain itu, pandemi covid-19 ini banyak mempengaruhi kehidupan masyarakat dalam berbagai sektor, mulai dari pendidikan, ekonomi, sosial, dan sebagainya yang cenderung menghambat berbagai aktivitas masyarakat.

Dalam menyikapi perkembangan covid-19, Pemerintah mulai memberlakukan banyak kebijakan dengan tujuan menanggulangi

perkembangan penyebaran covid-19 di Indonesia. Pemerintah mulai memberlakukan kebijakan dalam rangka membatasi aktivitas masyarakat diluar rumah selama masa pandemi. Selain melakukan pembatasan kegiatan masyarakat, pemerintah juga menyarankan untuk selalu menjaga protokol kesehatan dengan menerapkan 3M (Mencuci tangan, Memakai masker, dan Menjaga jarak) dengan tujuan membantu mengurangi penyebaran Covid-19 di Indonesia.

Pandemi covid-19 seperti dijelaskan pada paragraf sebelumnya banyak mempengaruhi kegiatan masyarakat mulai dari pendidikan dan sebagainya. Salah satu sektor yang banyak terpengaruh selama masa pandemi adalah pada sektor ekonomi atau pekerjaan. Banyak perusahaan yang terdampak pandemi dan cenderung mempengaruhi berbagai aspek dalam perusahaan tersebut seperti rekrutmen, sistem kerja, pengelolaan SDM, hingga relasi dengan mitra perusahaan.

Pemerintah melalui berbagai instansi dan satgas covid membuat beberapa aturan atau regulasi untuk perusahaan-perusahaan dalam beroperasi selama masa pandemi. Pada sektor ekonomi/perusahaan Salah satu dari aturan yang dibuat adalah membatasi kegiatan tempat/kerja perkantoran dengan menerapkan kerja dari rumah sebesar 75% dan 25% melaksanakan kerja seperti biasa dengan pemberlakuan protokol kesehatan yang sangat ketat.

Dampak dari berbagai kebijakan pemerintah dalam menanggulangi pandemi Covid-19 cenderung mempengaruhi kebijakan-kebijakan pada perusahaan. Pada akhirnya ada berbagai Perusahaan di wilayah Jabodetabek mulai melakukan berbagai langkah antisipatif melalui kebijakan kerja yang cenderung baru agar dapat menyesuaikan dengan kebijakan atau regulasi dari pemerintah.

Saat perusahaan melakukan penyesuaian kebijakan dengan pemerintah, secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan. Dalam penerapan kebijakan perusahaan yang baru, biasanya membutuhkan waktu serta pembiasaan dalam penerapannya dilapangan. Sehingga seringkali para karyawan atau SDM di perusahaan kesulitan dalam menjalankan kerja.

Kesulitan karyawan dalam bekerja biasanya terletak pada sistem kerja yang baru serta ketatnya protokol kesehatan yang harus dilakukan selama bekerja, khususnya saat bekerja dilapangan. Sistem kerja yang berbeda dan cenderung baru yakni bekerja secara daring. Banyak perusahaan yang belum terbiasa dengan bekerja secara daring sehingga berakibat pada hasil kerja yang cenderung kurang maksimal serta terhambat.

Selain sistem kerja secara daring atau *Online*, penerapan protokol kesehatan yang ketat juga secara tidak langsung cenderung mempengaruhi kinerja karyawan seperti jam kerja yang berubah, harus

selalu menjaga jarak, dan lain sebagainya. Selain itu, diadakannya pembatasan-pembatasan sosial juga membuat karyawan harus bekerja dengan banyak batasan tertentu yang cenderung menyulitkan bagi para karyawan.

Dalam menghadapi berbagai kesulitan selama masa pandemi, perusahaan diharuskan untuk melakukan berbagai langkah strategis agar perusahaan bisa tetap bertahan menghadapi pandemi covid-19. Oleh karena itu, perusahaan melalui divisi SDM atau *Human Resource Development* aktif melakukan berbagai langkah pengembangan dan pengelolaan SDM dalam menghadapi Pandemi.

Divisi SDM dalam satu perusahaan atau biasanya disebut *Human Resource Development* memiliki salah satu kewenangan untuk menentukan berbagai langkah pengembangan dan pengelolaan SDM dalam perusahaan. Selama masa pandemi, divisi SDM memiliki peran untuk membantu perusahaan dalam menciptakan sistem kerja yang ideal untuk para karyawan selama masa pandemi.

Dalam suatu perusahaan, peran divisi *human capital/human resource development* sendiri merupakan sebuah divisi atau baguan yang memiliki tugas utama untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) yang terdapat dalam suatu perusahaan. Dalam penerapan pengelolaan SDM, divisi *human capital* ini memiliki tugas untuk memberikan berbagai bentuk pengembangan dan pembelajaran bagi

karyawan dalam menjalankan pekerjaan dengan baik khususnya selama masa pandemi.

Secara umum divisi *human capital/human resource development* memberikan pemahaman bahwa manusia adalah aset perusahaan yang dapat dikembangkan. Divisi *human capital/human resource development* saat ini harus mulai bertransformasi dengan cepat. Dari yang awalnya dianggap sebagai fungsi pendukung kini tim *human capital/human resource development* menjadi modal penting dalam melakukan upaya pengelolaan SDM pada suatu perusahaan. Para pemimpin divisi *human capital/human resource development* mulai menerapkan pendekatan digital di perusahaan mereka masing-masing dengan memanfaatkan berbagai modal dan peralatan khusus untuk mendukung suksesnya penerapan pengembangan dan pengelolaan SDM selama masa pandemi.

Penerapan pengembangan dan pengelolaan SDM dilakukan atau dikoordinasikan oleh divisi *human capital/human resource development* yang berfokus pada proses serta strategi dalam menggunakan teknologi digital untuk mengubah cara bekerja selama masa pandemi. Selain penggunaan teknologi, pengelolaan SDM juga berfokus pada regulasi ataupun aturan dari pemerintah dalam bekerja khususnya pekerjaan yang dilakukan diluar rumah seperti penerapan protokol kesehatan dalam bekerja.

Proses pengelolaan SDM penerapannya berawal dari proses rekrutmen karyawan, kemudian berlanjut pada proses seleksi dan penempatan kerja, proses pelatihan atau bimbingan, hingga evaluasi hasil kinerja karyawan. Pengelolaan SDM pada masa pandemi adalah kesempatan melakukan berbagai upaya perombakan dalam proses kerja dan sistem yang telah berjalan sebelumnya, sehingga membuat proses kerja yang dilakukan lebih efisien dan efektif.

Pendekatan dalam melakukan pengembangan dan pengelolaan SDM pada masa pandemi memiliki pola penerapan yang beragam di perusahaan tertentu, hal tersebut terjadi dikarenakan pendekatan yang cenderung baru dan harus menyesuaikan dengan kondisi serta regulasi yang ada. Pada penerapannya, divisi *human capital/human resource development* juga perlu melakukan berbagai upaya perubahan dalam pengembangan dan pengelolaan SDM secara keseluruhan yang mana membutuhkan waktu yang cenderung tidak singkat.

Selain itu, dalam melakukan upaya penerapan pembelajaran dan pengelolaan SDM khususnya selama masa pandemi setiap perusahaan memiliki cara yang berbeda. Beberapa perusahaan tertentu memiliki pola penerapan pembelajaran dan pengelolaan SDM khusus selama masa pandemi atau bahkan tidak ada perusahaan yang tidak merubah penerapan pengelolaan SDM selama masa pandemi. Hal tersebut disebabkan karena kebutuhan tiap perusahaan berbeda sehingga

menghasilkan berbagai macam pengembangan dan pengelolaan SDM yang berbeda juga.

Pembelajaran dan pengelolaan SDM yang dilakukan divisi *human capital/human resource development* dapat dijadikan sebagai langkah adaptasi perusahaan dalam menghadapi pandemi covid-19 serta persaingan pasar yang berubah. Selain itu, dengan melakukan pengelolaan SDM yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik dan efisien selama masa pandemi.

Penerapan pengembangan dan pengelolaan SDM selama masa pandemi salah satunya sedang digarap oleh PT. Bhineka Tatamulya Industri. Perusahaan ini bergerak pada sektor produksi plastik dan produk turunannya. Perusahaan ini sudah mulai melakukan langkah-langkah antisipatif dalam mengelola SDM selama masa pandemi. Para karyawan selama bekerja dikantor selalu dipantau kesehatannya dan selalu berusaha melakukan protokol kesehatan yang sesuai anjuran pemerintah. Selain pada aspek kesehatan, sistem kerja yang dilakukan sudah mulai diatur sedemikian rupa agar sedemikian rupa agar sesuai dengan regulasi dan mencegah penyebaran pandemi covid-19 di perusahaan.

Ketika penerapan pembelajaran dan pengelolaan SDM selama masa pandemi dilakukan dengan benar oleh divisi *human capital/human resource development* diharapkan dapat mengatasi berbagai permasalahan seperti saat mencari calon karyawan, atau juga dapat

membantu divisi *human capital/human resource development* dalam mengatur efektivitas kinerja karyawan.

Urgensi atas penerapan pengembangan dan pengelolaan SDM selama masa pandemi adalah penyebaran pandemi virus Covid-19 yang telah menyebar ke banyak negara di dunia, termasuk Indonesia, hal tersebut yang telah mengubah cara bekerja, beraktivitas, hingga belajar. Dari yang sebelumnya melalui kontak fisik langsung menjadi secara daring. Selain itu, persaingan antar perusahaan yang tetap bertahan juga menjadi faktor lain dalam melakukan pengelolaan SDM dalam perusahaan.

Dari permasalahan diatas saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian menggunakan metode pengumpulan data secara survei dengan meneliti berbagai pola umum tentang penerapan pengembangan dan pengelolaan SDM dalam perusahaan di daerah Jabodetabek, dengan harapan dapat memperoleh data empiris mengenai pengelolaan SDM selama masa pandemi dari beberapa perusahaan yang beroperasi di daerah Jabodetabek.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kemampuan Divisi *Human Resource* dalam melakukan pengelolaan SDM selama masa pandemi.
2. Pandemi Covid-19 mengharuskan berbagai kegiatan perusahaan dibatasi serta disesuaikan dengan kebijakan pemerintah.
3. Peran divisi HRD perusahaan dalam menyikapi perubahan kondisi kerja SDM selama masa pandemi.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada aspek pengelolaan SDM (Sumber daya manusia) diterapkan diberbagai perusahaan yang kemudian oleh Divisi *Human Resource* diaktualisasikan selama masa pandemi di perusahaan-perusahaan tersebut.

D. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah serta pembatasan masalah yang sudah dipaparkan sebelumnya maka rumusan permasalahan penelitian ini dapat peneliti rumuskan yakni Apakah pengelolaan SDM tetap diterapkan berbagai perusahaan Di Jabodetabek selama masa pandemi?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penulisan yang diharapkan peneliti dari dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Bagi Divisi HRD (*human capital/human resource development*)

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rekomendasi kepada Divisi *human capital/human resource development* di beberapa perusahaan untuk melakukan upaya perbaikan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Program Studi Pendidikan Masyarakat

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai salah satu referensi ilmiah untuk meningkatkan serta mengembangkan wawasan dalam pengkajian survei kepada perusahaan terkait.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan peneliti serta membantu peneliti memenuhi tugas akhir sebagai syarat penyelesaian studi.