

Analisis Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Kantor Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara

<sup>1</sup>Rifki Fikrianda, <sup>2</sup>Sri Ramadhani

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

<sup>2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: [rifkifikrianda43@gmail.com](mailto:rifkifikrianda43@gmail.com), [sriramadhani594@gmail.com](mailto:sriramadhani594@gmail.com)

Corresponding mail author: [rifkifikrianda43@gmail.com](mailto:rifkifikrianda43@gmail.com)

---

***Abstract :** Human resources are the most important asset for the company because they are the drivers of the company's activities. The pandemic that has hit in recent years is certainly very influential and has an impact on employees, especially on the ongoing process of training and development activities. The process of training and development activities during a pandemic as it is today is very different from before, training and development before a pandemic can be said to run smoothly and without constraints and maximally because it is carried out directly and interacts with each other between resource persons and development training participants while during a pandemic as it is today the process of training and development activities is carried out online/online which is remote, of course, without any direct interaction between individuals with each other. Actually, the problem is the level of understanding of participants in digesting any material conveyed by the speaker of training and development and the other side of the saturation level of participants will be higher as well because they feel bored and sometimes there is often a disruption of the internet network that is less stable resulting in the process of training and development activities become hampered and disrupted. However, this activity must be carried out and intensively carried out because this activity aims to improve the skills of employees in their respective fields so that when the skill or ability of employees increases productivity, employee performance will also increase so that the company can get maximum benefits in accordance with the expected from the beginning.*

***Keywords:** Training And Development, Employee Performance Productivity.*

---

## I. PENDAHULUAN

Didalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan kegiatan pelatihan dan pengembangan, gunanya untuk meningkatkan keterampilan dan skill karyawan dalam bekerja sehingga berimbang menjadi keuntungan bagi karyawan. Sebelum covid 19 melanda negara Indonesia proses pelatihan dan pengembangan berjalan dengan baik dan lancar seperti semestinya yang diharapkan oleh instansi ataupun perusahaan. Namun disisi lain dengan kemunculan covid 19

ada yang berbeda pada proses kegiatan pelatihan dan pengembangan yang berlangsung, yang awalnya kegiatan tersebut dilakukan secara langsung atau offline kini beralih menjadi online atau daring yang bersifat jarak jauh. Ini tentunya menjadi suatu masalah baru dalam proses pelatihan dan pengembangan karena karyawan atau peserta pelatihan dan pengembangan harus menyesuaikan diri dengan keadaan ini, karyawan dituntut agar lebih fokus saat kegiatan tersebut berlangsung karena kegiatan tersebut memiliki keterbatasan yaitu peserta tidak dapat berinteraksi secara langsung belum lagi terkadang kendala masalah koneksi yang sering tidak stabil.

Mathis dan Jackson (2010:250) mengemukakan bahwa “pelatihan merupakan proses seorang karyawan agar memperoleh dan meningkatkan kemampuan baru untuk melakukan suatu pekerjaan”. Pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang spesifik pada karyawan dapat digunakan dalam pekerjaan mereka saat itu juga. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek.

Menurut Sunyoto (2012: 145) “pengembangan mempunyai ruang lingkup lebih luas dalam upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan sifat-sifat kepribadian”. Pengembangan dilakukan untuk berfokus pada kebutuhan organisasi yang bersifat umum dalam jangka panjang. Kegiatan pengembangan dilakukan agar individu siap dan mampu untuk memikul tanggung jawab dan pekerjaan yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi. Pelatihan dan pengembangan merupakan bentuk usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk peningkatan kemampuan para karyawannya. Pelatihan dan pengembangan menjadi kewajiban bagi setiap perusahaan, karena perusahaan atau organisasi tidak bisa menempatkan karyawan hanya dengan informasi yang didapatkan saat melakukan rekrutmen. Alasan lain yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan supaya tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan atau organisasi mendapat hasil maksimal.

## II. LANDASAN TEORI DAN METODE PENELITIAN

### LANDASAN TEORI

#### Pandemi Virus Corona / Covid 19

Persebaran virus corona / covid 19 telah menjadi perhatian berbagai negara. World Health Organization (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan peningkatan status dari epidemi ke pandemi. Penetapan status pandemi dilakukan dengan mempertimbangkan suatu penyakit yang bersifat menular dan menyebar ke banyak wilayah atau negara. Dampak wabah Covid-19 terlihat hampir di seluruh sektor kehidupan masyarakat. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan manusia, mulai dari gejala batuk pilek hingga yang lebih serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) (WHO,2020). Corona virus Disease 2019 atau COVID-19 adalah penyakit baru disebabkan oleh infeksi Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan radang paru (WHO,2020).

Corona virus adalah virus RNA dengan ukuran partikel 120-160 nm. Virus ini utamanya Produktivitas Kerja Menurut Handoko (2007), produktivitas kerja adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang di perlukan. Menurut Soeprihanto dalam Setiawan (2012), produktivitas dapat diartikan sebagai perbandingan

antara hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja merupakan sesuatu yang sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena menyangkut banyak sisi, sisi individu, kelompok maupun organisasi Pandemi Virus Corona / Covid 19 Persebaran virus corona / covid 19 telah menjadi perhatian berbagai negara. World Health Organization (WHO) pada tanggal 11 Maret 2020 secara resmi mengumumkan peningkatan status dari epidemi ke pandemi.

Penetapan status pandemi dilakukan dengan mempertimbangkan suatu penyakit yang bersifat menular dan menyebar ke banyak wilayah atau negara. Dampak wabah Covid-19 terlihat hampir di seluruh sektor kehidupan masyarakat. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh jenis coronavirus yang menyebabkan infeksi saluran pernapasan manusia, mulai dari gejala batuk pilek hingga yang lebih serius seperti Middle East Respiratory Syndrome (MERS) dan Severe Acute Respiratory Syndrome (SARS) (WHO,2020). Corona virus Disease 2019 atau COVID-19 adalah penyakit baru disebabkan oleh infeksi Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2). yang dapat menyebabkan gangguan pernapasan dan radang paru (WHO,2020). Corona virus adalah virus RNA dengan ukuran partikel 120-160 nm. Virus ini utamanya menginfeksi hewan, termasuk di antaranya adalah kelelawar dan unta (Riedel S,2019).

### **Pelatihan dan Pengembangan**

Pelatihan adalah proses perubahan secara sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Dengan demikian pelatihan (Training) adalah suatu proses peningkatan dan usaha untuk menyempurnakan bakat, keterampilan kecakapan, kemampuan dan keahlian karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan serta guna mewujudkan tujuan perusahaan (Simamora 2008:34). Atau dengan kata lain Training adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang atau jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Sedangkan Pengembangan (Development) adalah usaha yang dilakukan secara formal dan berkelanjutan dengan difokuskan pada peningkatan dan penambahan kemampuan seseorang pekerja. Atau dengan kata lain ini menunjukkan bahwa fokus pengembangan adalah peningkatan kemampuan mental tenaga kerja (Hadari:2005:208)

### **Produktivitas**

Produktivitas merupakan suatu proses dimana sumber daya manusia (SDM) dapat menghasilkan suatu keluaran dengan ukuran yang produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada keluaran yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran (Ramadan, Syahri dan Yanti Pasmawati, 2017). Produktivitas kerja adalah dimana produk barang maupun jasa yang dihasilkan setiap individu atau kelompok menunjukkan pertimbangan antara input dan output dengan tindakan kerja lebih efisien. (wibowo, 2018)

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara 2016:9).

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara dimulai dari tanggal 17 Januari sampai dengan Tanggal 17 Februari 2022, dengan jadwal penelitian yang telah direncanakan. Adapun jenis data yang digunakan oleh penulis adalah menggunakan :

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung ke lapangan untuk memperoleh data yang diperlukan oleh penulis. Dalam hal ini penulis melakukan wawancara kepada beberapa karyawan dan melakukan peninjauan langsung ke objek penelitian karyawan pada Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara mengenai pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan.

2. Data Sekunder, yaitu data yang diperoleh dari sumber lain dalam bentuk laporan atau publikasi seperti buku referensi bacaan, dari website perusahaan, dari peneliti terdahulu ataupun dari sumber-sumber yang telah ada yang berkaitan dengan tinjauan pelaksanaan pelatihan dan pengembangan. Dalam penelitian ini digunakan dari dua sumber data yaitu :

1. Data Internal Data yang berasal dari dalam perusahaan mengenai kegiatan perusahaan dan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri.

2. Data Eksternal Data yang diperoleh penulis yang berasal dari luar perusahaan sebagai bahan pendukung penelitian, seperti data yang diperoleh dari buku, skripsi, tesis, internet, jurnal dan sebagainya.

Metode pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu antara lain:

Penelitian lapangan (Field research)

a) Observasi

Observasi merupakan pengamatan secara langsung pada Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara terhadap data-data perusahaan yang diperlukan dalam penulisan Tugas Akhir dan mencatat hasil pengamatan tersebut.

b) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu cara atau teknik untuk mendapatkan informasi yang relevan. Dalam hal ini penulis menggunakan wawancara terstruktur kepada karyawan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara. Teknik wawancara ini disebut dengan wawancara bebas dan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu melalui tatap muka atau melalui media telepon.

c) Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan dilakukan dengan cara memperoleh buku-buku yang digunakan untuk pembuatan landasan teori, mencari referensi referensi kepustakaan dari buku bacaan yang ada di Perpustakaan LP3I Medan, skripsi, jurnal, dan data-data dari internet. Metode analisis data yang digunakan penulis adalah metode deskriptif dengan data kualitatif yang telah diperoleh melalui data langsung (wawancara) yaitu suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian deskriptif ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Menurut Sugiono (2012), mengemukakan bahwa metode analisis data adalah analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan sejak sebelum memasuki lapangan, selama dilapangan, dan setelah selesai dilapangan. Analisis telah mulai sejak merumuskan dan

menjelaskan masalah, sebelum terjun ke lapangan, dan berlangsung terus sampai penulisan hasil penelitian.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terjadi sesuatu yang tidak seimbang atau terjadi kesenjangan antara proses pelatihan pengembangan sebelum covid 19 dan saat covid 19 yang sedang berlangsung pada saat ini, sehingga menimbulkan beberapa masalah terkait dengan proses berjalannya kegiatan Pelatihan dan Pengembangan di Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara.

Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar et al., 2010). Salah satu sarana untuk mencapai produktivitas karyawan adalah melalui perancangan program pelatihan bagi karyawan. Seperti yang diungkap oleh Colombo dan Stanca (2008), bahwa pelatihan sebagai alat utama dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu menurut Menurut Appiah (2010), bahwa program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan Pada saat virus corona (covid19) menyebar di Indonesia serta menyebabkan banyak manusia yang tertular, maka pemerintah mencanangkan program Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB). Hasil penelitian dari Kien (2012) menunjukkan bahwa meningkatnya produktivitas dan kinerja karyawan dapat menyebabkan hasil yang menguntungkan seperti: keunggulan kompetitif, mempertahankan hasil strategis dan keuangan, serta mencapai tujuan organisasi.

Meningkatkan produktivitas karyawan di tempat kerja sangat bermanfaat bagi perusahaan. Produktivitas kerja sendiri mengacu kepada seberapa efisien dan efektif karyawan mencapai tujuan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan. Ukuran pencapaian produktivitas karyawan yang maksimal tidak hanya ditentukan dengan sejumlah angka, melainkan pada sejumlah output yang diperoleh dari seseorang karyawan selama periode waktu yang telah ditetapkan (Mokhtar et al., 2010). Salah satu sarana untuk mencapai produktivitas karyawan adalah melalui perancangan program pelatihan bagi karyawan. Seperti yang diungkap oleh Colombo dan Stanca (2008), bahwa pelatihan sebagai alat utama dan kuat untuk berhasil mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan produktivitas karyawan. Selain itu menurut Menurut Appiah (2010), bahwa program pelatihan yang dirancang untuk memberikan manfaat yang lebih besar bagi karyawan dan organisasi itu sendiri, dengan melalui berbagi pengetahuan, keterampilan, dan kompetensi dapat meningkatkan produktivitas karyawan

Pada saat virus corona (covid19) menyebar di Indonesia serta menyebabkan banyak manusia yang tertular, maka pemerintah mencanangkan program Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) yang salah satu program yang dijalankan perusahaan adalah mengadakan kegiatan bekerja dari rumah atau work from home (wfh). Meskipun perusahaan menerapkan wfh bagi para karyawannya, akan tetapi program pelatihan karyawan harus tetap berjalan dalam rangka menjaga daya saing perusahaan. Daya saing sendiri menurut Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 41 Tahun 2007 tentang standar proses dalam Aribowo (2018) mendefinisikan daya saing adalah kemampuan untuk menunjukkan hasil yang lebih baik, lebih cepat atau lebih bermakna. Kemampuan yang dimaksud adalah:

- 1) kemampuan memperkokoh pangsa pasarnya,
- 2) kemampuan menghubungkan dengan lingkungannya
- 3) kemampuan meningkatkan kinerja tanpa henti
- 4) kemampuan menegakkan posisi yang menguntungkan.

Informan Dedi selaku karyawan di perusahaan Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara mengungkapkan bahwa kinerja karyawan harus tetap terjaga di kala pandemi covid 19 melanda Indonesia. Apalagi Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara merupakan salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang prasarana, penginputan data dan keuangan pada sector perkeretaapian disumatera program yang dijalankan berupa program pelatihan jarak jauh.. Agar proses belajar lebih interaktif, penyelenggaraan pelatihan dilakukan melalui metode video-based training dengan menggunakan fasilitas video dalam proses belajar di ruangan kelas serta fasilitas video conference untuk proses pembelajaran jarak jauh. “(Wawancara dengan Bapak dedi, Rabu 09 Februari 2022)”.

Informan Henrich, yang juga salah satu karyawan di Balai Teknik Perkeretaapian kelas II Wilayah Sumatera Bagian Utara menjelaskan bahwa walau pandemi covid 19 melanda, program pelatihan karyawan tetap berjalan, apalagi adanya perkembangan teknologi, dapat membuat pelatihan dapat berjalan meski tanpa tatap muka secara langsung. program pelatihan untuk karyawan dalam kondisi wabah Covid-19 melalui Zoom Cloud Meetings dimana tema yang diberikan seperti Project Management, Effective Phone Selling Skill, dan Daily Productivity. Diharapkan melalui program pelatihan ini, karyawan memiliki bekal kerja saat di rumah “(Wawancara dengan Bapak Henrich, Kamis 10 Februari 2022)”.

Selain itu, para karyawan juga diberikan kebebasan untuk menambah knowledge melalui program-program webinar yang bebas mereka pilih diluar program perusahaan yang marak dilaksanakan berbagai lembaga, akan tetapi masih terkait dan berhubungan dengan bidang pekerjaan mereka.

Informan Nia Kurniawati pengelola ketatausahaan jugai mengungkapkan bahwa perusahaan sebaiknya tidak pernah berhenti untuk membekali karyawannya di kala pandemi covid 19 “(Wawancara dengan ibu Nia Kurniawati, Jumat 11 Februari 2022).

Adapun bentuk pelatihan yang diterapkan untuk para karyawannya melalui pembentukan portal E-learning yang dapat diakses karyawan di luar lingkungan kantor selama masa pandemi covid 19 ini berlangsung. Kemudian informan Irfan juga menjelaskan faktor infrastruktur “udara” dalam hal ini akses internet berperan penting bagi

kelancaran program pelatihan karyawan. Informan Dedi Satria menambahkan hal yang perlu diperhatikan agar pelatihan online dapat berjalan efektif dan efisien antara lain:

1. adanya dukungan dan partisipasi dari atasan
2. menambahkan hal-hal yang bersifat interaktif.

Kemudian Informan Henrich Lidang, juga menjelaskan bahwa agar harus memperhatikan

hal-hal terkait pembentukan portal e-learning, antara lain:

1. bahan dan materi pelatihan tersedia dengan lengkap.
2. tersedia fitur tambahan sebagai variasi.
3. mampu bertatap muka secara online.

Ketika work from home (wfh) berlangsung akibat dampak pandemi, pelatihan karyawan menjadi salah satu tantangan baru untuk para karyawan dimana banyak program-program pelatihan karyawan yang terganggu tetap menjalankan program pelatihan

karyawan, salah satu alternatif solusinya melalui program pelatihan online bagi karyawan. Di dalam menjalankan program pelatihan bagi perusahaan, salah satu kunci utama dari sisi pelaksanaan adalah kontinyu dan dinamis. Walau perusahaan dihadapkan pada dampak covid 19, produktivitas perusahaan harus digenjot, jangan menunggu produktivitas dan kinerja perusahaan digenjot setelah pandemi berakhir.

Adapun permasalahan dari pelatihan dan pengembangan berbasis online ini biasanya terkendala pada jaringan internet yang terkadang kurang stabil sehingga penyampaian materi yang di sampaikan oleh narasumber menjadi terganggu dampaknya apa? dampak berimbas pada peserta pelatihan dan pengembangan karena pemahman terkait materi menjadi terganggu akibat jaringan internet yang kurang stabil dan ada pula beberapa kendala yg di hadapi oleh peserta pelatihan dan pengembangan terkait materi yg di sampaikan yaitu tentang pemahaman dan penalaran terkait materi yang disampaikan atau bisa dikatakan ikatan emosional antara narasumber dengan peserta kurang terjalin karena jarak yang berjauhan. Disisi lain adanya titik kejenuhan dan bosan ketika mendengarkan materi melalui media conference atau pun zoom dll. Namun sebelum pandemi melanda Indonesia kegiatan pelatihan dan pengembangan berjalan dengan baik dan para peserta dapat menyerap atau memahami secara utuh terkait materi yang diberikan oleh pemateri sehingga kinerja karyawan tidak menurun bahkan bisa dikatakan meningkat. Namun dengan datangnya pandemi covid 19 yang melanda Indonesia dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan yang bersifat jarak jauh/online ini mengharuskan peserta pelatihan ekstra fokus mendengarkan dan mehami setiap materi yang di sampaikan sehingga visi dan misi yang diinginkan perusahaan dapat dicapai dengan maksimal dan optimal serta produktivitas kinerja karyawan meningkat dan secara langsung perusahaan mendapatkan keuntungan dari meningkatnya produktivitas kinerja karyawan tersebut.

Menurut Sabir et al. (2014) bahwa pelatihan dapat memungkinkan karyawan untuk memaksimalkan tingkat produktivitas. Kemudian Aghazadeh (2007) jug menjelaskan bahwa setelah mengumpulkan bukti pendukung dan menganalisa data yang relevan, ditemukan bahwa peningkatan produktivitas kinerja karyawan bergantung kepada pelaksanaan pelatihan yang sesuai. Meskipun pandemi visrus corona terus melanda Indonesia, sehingga membuat kita “hidup bersama” dengan virus corona, produktvitas karyawan harus tetap dijaga melalui program pelatihan yang kontinu untuk tetap menjaga daya saing dan keunggulan kompetitif perusahaan.

#### **IV. Kesimpulan dan Saran**

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan analisa dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diberiakn dari peneliti antara lain:

1. Pelatihan karyawan tetap harus dijalankan meskipun dalam kondisi pandemi virus corona agar produktivitas kinerja karyawan Tetap terjaga meskipun dampak pandemic virus corona menyebabkan karyawan harus bekerja dari rumah atau work from home (wfh).
2. Pelatihan karyawan pada saat pandemic covid 19 dapat di lakukan secara online, baik untuk program internal perusahaan, maupun program eksternal perusahaan seperti webinar akan tetapi masih ada kaitannya dengan bidang pekejaan yang digeluti, namun peserta pelatihan dituntut ekstra fokus dalam mengikuti pelatihan di

karenakan banyak hal-hal yang dapat terjadi ketika melakukan pelatihan melalui daring/online.

3. Pelatihan karyawan dikala pandemic covid 19 juga dapat dilakukan oleh perusahaan dengan membangun portal e-learning yang terintegrasi.

#### Saran

1. Perusahaan harus tetap konsisten dalam menjalankan program pelatihan dan pengembangan karyawan dan kondisi apapun disesuaikan dengan dengan situasi dan kondisi yang terjadi, karena pelatihan untuk produktivitas kerja harus tetap berlangsung
2. Yang tidak kalah pentingnya adalah adanya unsure kreativitas dan interaktif yang dilakukan oleh karyawan peserta pelatihan agar kejenuhan dan kebosanan disaat pelatihan berlangsung.

#### V. REFERENSI

- Aribowo, Handy., Iswati., dan Putra, Yudithia Dian. 2018. Kiat dan Strategi Perguruan Tinggi Dalam Pemberdayaan Potensi Usaha Mikro Kecil Menengah (UMKM) Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Daya Saing Perekonomian Daerah Sebagai Bagian Dari Tri Dharma Perguruan Tinggi. 2nd Annual Conference On Community Engagement, LP2M Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
- Bangun, W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Erlangga
- Dhermawan, A. A. N. B. 2018. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Bali: Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan.
- Febriani, N. M. T dan Indrawati, A. D. 2019. Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali: Jurnal Manajemen UNUD
- Hariandja, M.T.E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia 6th edition. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sofyan, D. K. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai Bappeda. Aceh: Malikuassaleh Industrial Engineering Journal.
- Murti, H. & Srimulyani, V.A. 2013. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM. Madiun: Jurnal Riset Manajemen Vol.1, No. 1
- Nitisemito, A.S. 2000. Manajemen Personalial: Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 3, Jakarta: Ghalia Indonesia.