



**PERAN PELATIHAN DIGITALISASI DALAM MENGEMBANGKAN
KUALITAS SDM PADA MASA PANDEMI COVID-19
DI RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS II B PURWOREJO**

Nanda Salsabila Rizna¹, Padmono Wibowo²

Manajemen Pemasarakatan, Politeknik Ilmu Pemasarakatan

Abstrak

Tulisan ini membahas tentang peran pelatihan digitalisasi terhadap kinerja petugas pemsarakatan, tentang desain pelatihan yang diberikan kepada petugas, dan peran pelatihan digitalisasi di masa pandemic Covid-19 . Di era globalisasi ini, segala sistem sudah mulai diberlakukan secara digital atau menggunakan standar teknologi informasi, sebagai manusia yang hidup di jaman modern, sudah seharusnya kita selalu berusaha mengikuti perkembangan jaman yang ada agar dapat menyesuaikan diri dan tetap menjalankan kehidupan. Adapun hasil dari penelitian adalah peran pelatihan digitalisasi terhadap kinerja petugas pemsarakatan sangat memiliki peran yang penting, karena dengan adanya pelatihan, petugas akan memiliki lebih banyak tambahan wawasan, pengetahuan, dan keterampilan, sehingga akan lebih dapat mendukung untuk meningkatnya kinerja petugas pemsarakatan. Dan peran pelatihan digitalisasi di masa pandemic Covid-19 juga sangat bermanfaat karena mengingat di masa pandemic segala pertemuan mengalami pembatasan dan dilakukan dengan jaga jarak sehingga peran digitalisasi disini menjadi faktor yang sangat penting.

Kata Kunci: Pelatihan, Digitalisasi, Sumber Daya Manusia, Covid-19

*Correspondence Address : Nandarizna215@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v8i5.2021.1436-1441

© 2021UM-Tapsel Press

PENDAHULUAN

Pandemi Covid-19 di Indonesia yang telah terjadi sejak Tahun 2020. Pandemi Covid-19 merupakan pandemic global. Covid-19 sedang menjadi pusat perhatian karena pandemic ini telah menelan sangat banyak korban, sehingga adanya pandemic ini mengubah pola hidup dan tatanan kehidupan. Indonesia tercatat korban update 10 Agustus 2021 menurut Wikipedia yaitu 3,67 Juta kasus, meninggal dunia 107 Ribu orang. Pemerintah Republik Indonesia membuat peraturan dengan melakukan pembatasan aktivitas yang menyebabkan kerumunan dan menutup akses seperti organisasi, instansi, dan sekolah. Hal ini dilakukan untuk mengurangi penyebaran Covid-19.

Hidup manusia sangat dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat di era globalisasi saat ini tidak bisa dihindari lagi pengaruhnya. Teknologi informasi merupakan perkembangan sistem informasi dengan menggabungkan antara teknologi komputer dengan telekomunikasi (Baharudin, 2010). Teknologi dapat meningkatkan kualitas dan jangkauan apabila digunakan secara bijak untuk pendidikan dan latihan, dan mempunyai arti yang sangat penting bagi kesejahteraan.

Berdasarkan fenomena yang sedang terjadi saat ini, mengakibatkan permasalahan bagi organisasi. Teknologi yang semakin berkembang pesat sangat dibutuhkan untuk menghadapi tantangan di masa depan, apalagi pada masa pandemic seperti ini sangat dibatasi adanya pertemuan secara langsung atau tatap muka untuk menghindari adanya kerumunan sehingga dapat mengurangi penyebaran Covid-19. Sebagai petugas pemasyarakatan sangat dibutuhkan keahlian dalam bidang IT. Mengingat terbatasnya jumlah SDM yang ada masih sangat terbatas dan mayoritas

dari petugas merupakan golongan yang sudah lanjut usia.

Rumah Tahanan Negara Kelas II B Purworejo merupakan salah satu unit pelaksanaan yang membina serta memasyarakatkan warga binaan pemasyarakatan. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, pegawai atau petugas pemasyarakatan. Kemampuan dalam penggunaan Teknologi Informasi juga sangat dibutuhkan untuk menghadapi situasi yang sedang terjadi saat ini dan mengingat perkembangan teknologi yang semakin maju. Apabila seseorang tidak mengikuti makan akan sangat tertinggal jauh dan tidak dapat mengikuti apa yang akan menjadi tantangan di masa depan. Maka dari itu sangat dibutuhkan adanya pelatihan Teknologi Informasi bagi pegawai sebagai upaya pengembangan kualitas SDM yang ada.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode pendekatan kualitatif. (Cresswell,2016) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan jenis penelitian yang melakukan eksplorasi dengan cara memahami makna dalam sejumlah individu atau kelompok orang-orang yang berangkat dari adanya masalah sosial.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian dengan pendekatan kualitatif ini diambil dari kata-kata dan tindakan secara fakta, dan selebihnya yang terdapat dalam penelitian ini yang merupakan data-data tambahan seperti dokumen dan lainlain (J. Moleong,2007). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan oleh peneliti secara langsung, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dan data sekunder data yang digunakan sebagai pelengkap. Data sekunder merupakan data yang

merupakan informasi yang telah ada sebelumnya dan dikumpulkan oleh peneliti untuk dijadikan pelengkap data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peran Pelatihan Digitalisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan merupakan suatu kegiatan yang dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia dalam suatu organisasi. Kinerja tersebut dapat mengasikkan keuntungan bagi organisasi. Menurut Dermawan & Aseanty (2015), adanya pelatihan yang dilakukan dalam suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja yang diberikan oleh Sumber Daya Manusia.

Kinerja yang diberikan oleh Sumber Daya Manusia yang baik, maka akan memiliki manfaat bagi organisasi yaitu dapat meningkatkan profit bagi organisasi. Dengan diberikannya pelatihan bagi petugas maka Sumber Daya Manusia akan lebih mendapatkan banyak ilmu, pengalaman, pengetahuan, dan akan memiliki banyak informasi baru yang didapatkan saat melaksanakan pelatihan.

Pada saat mendapatkan pelatihan, bukan hanya informasi saja yang didapatkan dari pelatihan tersebut, namun dengan adanya pelatihan maka Sumber Daya Manusia akan lebih berfikir kritis, kreatif, inovatif, dan akan memiliki wawasan keterampilan.

Menurut Sinamora (2006), Pelatihan memiliki peran sebagai suatu pembekalan, suatu upaya untuk meningkatkan kualitas, serta sebagai pengembangan pengetahuan dan keahlian, sehingga dengan adanya pelatihan, Sumber Daya Manusia yang ada akan dapat menjadi lebih produktif dan berkualitas.

Sumber daya manusia yang sebelum mendapatkan pelatihan, akan mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Apalagi di era globalisasi saat ini, yang dimana segala

urusan hampir saja di lakukan dengan sistem digitalisasi. Petugas Pemasarakatan Suhartini (54) menyatakan :

“ Namanya orang tua mbak, sekarang apa apa udah serba teknologi, kalau yang udah tua disuruh pakai kaya gitu ya susah mbak, kadang kami minta tolong sama yang masih muda muda buat bantuin, tapi kaya gitu kan jadi mengganggu juga mbak. Tapi ya gimana lagi Namanya juga kemajuan jaman mbak”

Sebelum mendapatkan pelatihan, banyak petugas yang mengalami kesulitan dalam pengoperasian teknologi, oleh karena itu petugas yang memiliki umur yang tergolong tua biasanya meminta bantuan dengan petugas yang memiliki umur lebih muda. Dalam hal ini, pasti akan mengganggu ke efektifan dan ke efisienan pekerjaan, sehingga akan berdampak pada kinerja.

Adanya pelatihan digitalisasi yang dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas II B Purworejo, sangat membantu dan sangat berpengaruh bagi kinerja petugas pemasarakatan. Petugas Pemasarakatan Ningrum (51) menyatakan :

“ Lah mbak, dulu biasanya kalau dari pusat nyuruh pakai aplikasi disini susah mbak, bingung, kadang waktunya juga mepet. Tapi kan ya kalau disini sekarang lumayan mbak, biasanya sebulan sekali gitu kaya diadain pelatihan langsung dari kanwil, kalau nggak biasanya dikasih materi nanti dipraktekin sama Mas Aji, ya yang masih muda muda. Terus yang udah sepuh diajarin. Ya lumayan lah mbak nggak terlalu gptek banget”

Dengan demikian, adanya pelatihan digitalisasi dapat memberikan dampak yang positif bagi petugas pemasarakatan. Dengan adanya pelatihan digitalisasi maka dapat

meningkatkan produktifitas Sumber Daya Manusia dalam organisasi.

Desain Pelatihan Petugas di Masa Pandemi Covid-19

Dalam pelaksanaan pelatihan, sudah dipastikan bukan sembarang pelatihan yang akan diberikan kepada petugas. Dalam memberikan pelatihan harus dilakukan secara terencana dan terarah agar tujuan yang diinginkan bagi organisasi dapat tercapai. Perencanaan dalam pelaksanaan pelatihan sangat perlu diperhatikan karena dalam memberikan pelatihan diperlukannya anggaran biaya. Pada masa Pandemi Covid-19 sangat berdampak bagi Dunia dan salah satunya merusak ekonomi global yang ada.

Dalam perencanaan desain pelatihan dalam menghadapi Covid-19 merupakan suatu pemulihan pembangunan sebagai akibat dari krisis situasi darurat Covid-19. Desain pelatihan harus memiliki indikator instruktur, peserta, materu, metode, dan tujuan.

Dalam pemilihan instruktur, harus memiliki kematangan terkait dengan kompetensi sehingga instruktur dapat memberikan motivasi dan dorongan terhadap peserta agar menjadi lebih semangat untuk menghadapi pandemic Covid-19.

Peserta pelatihan, diberikan pelatihan yang harus sejalan dan sesuai dengan apa yang diinginkan dari peserta itu sendiri. Apabila pelatihan yang diberikan sesuai dengan kemauan dari peserta maka akan lebih mudah bagi peserta dalam mengikuti pelatihan yang diberikan. Peserta yang mendapat pelatihan sesuai dengan apa yang disukai pasti akan mudah dalam menyerap informasi dan ilmu yang diberikan.

Materi pelatihan juga merupakan hal yang penting dalam indikator pelatihan. Materi yang diberikan harus memenuhi standar Sumber Daya Manusia yang akan

diberikan materi atau pelatihan. Dalam penggunaan materi sebaiknya materi yang diberikan bersifat singkat, terarah, dan jelas aka nisi yang diberikan, sehingga dalam pengimplementasinya akan lebih mudah untuk dilakukan. Kebutuhan dalam penyampaian materi pun juga sangat penting, mengingat banyaknya budaya baru yang ditimbulkan akibat pandemic Covid-19.

Metode pelatihan, dalam memberikan pelatihan sangat perlu diperhatikan bagaimana metode atau cara yang diberikan, disampaikan dapat diterima dengan tepat oleh peserta. Dalam masa pandemic Covid-19 seperti pada saat ini, pelatihan digitalisasi menggunakan cara daring atau melalui media online. Petugas Pemasarakatan Luthfiyan Aji (25) menyatakan :

“ Kalau pas covid gini, pelatihan ya biasanya lewat zoom nda. Nanti biasanya ada pelatihan gitu tapi lewat zoom. Atau nggak biasanya Pak Karutan ke Kanwil terus sampe disini baru ngajarin petugas yang disini”

Pelatihan yang diberikan secara daring dapat berguna dalam menyesuaikan keadaan darurat saat pandemic Covid-19. Dalam keadaan seperti ini pelatihan yang dilakukan secara daring juga lebih efektif dan pastinya lebih menghemat biaya.

Tujuan diberikannya pelatihan, agar Sumber Daya Manusia yang ada mengalami perkembangan, peningkatan terhadap pengetahuan dan informasi sehingga dapat memiliki keterampilan.

Desain pelatihan yang diberikan dalam masa Pandemi Covid juga dapat menggunakan Virtual Learning Konstruktif, desain ini merupakan alternatif pelatihan digitalisane dalam meningkatkan perkembangan secara logis dan konseptual pada peserta. Virtual learning merupakan digitalisasi yang digunakan pada saat pelatihan.

Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia

Dalam memasuki kehidupan baru di era pandemic Covid-19 yang sudah menjadi kebiasaan di kehidupan manusia hampir di seluruh dunia. Pada kehidupan baru ini, manusia selalu berdampingan dan selalu melakukan kehidupan sehari-hari dengan mengutamakan protokol Kesehatan. Diterapkannya protokol Kesehatan bukan lagi untuk menghindari dan mengurangi penyebaran Covid-19 di dunia, terutama di Indonesia. Peran pelatihan di masa pandemic Covid-19 ini dapat meningkatkan kualitas kinerja Sumber Daya Manusia.

Menurut Silalahi (2020), dengan adanya perubahan gaya yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia yang terjadi pada saat pandemic Covid-19. Adaptasi yang dilakukan, merupakan suatu penyesuaian, dengan penyesuaian ini dapat menjadi suatu cara untuk mengembangkan semua elemen yang dimiliki oleh Sumber Daya Manusia yang ada untuk lebih produktif. Sumber Daya Manusia dalam masa pandemic harus dapat mengembangkan diri, sehingga dapat berkompetensi melalui sistem digitalisasi saat pandemic Covid-19.

Kondisi Covid-19 saat ini yang terjadi di Indonesia, telah menjadi dinamika pandemi di Indonesia. Dalam masa pandemic seperti ini, Sumber Daya Manusia harus tetap melaksanakan kegiatan organisasi yang tidak dapat diberhentikan, maka dari itu di masa pandemic seperti ini, banyak organisasi yang menggunakan sistem digitalisasi agar tetap melanjutkan hidup organisasi. Di era globalisasi ini, digitalisasi sudah menjadi hal biasa yang sudah merajalela di lingkungan masyarakat. Pada era saat ini, segala sesuatu menggunakan sistem digitalisasi. Namun memang sistem digitalisasi memang masih perlu untuk mengembangkan dan meningkatkan dalam segala segi, sehingga dapat dengan

mudah untuk digunakan di semua aspek organisasi.

Di Rumah Tahanan Negara Kelas II B yang pada dasarnya organisasi yang dalam pekerjaannya tidak bisa ditinggalkan atau dilakukan secara wfh. Dan dalam risiko penyebaran pandemic Covid-19 pun juga sangat tinggi. Oleh karena itu, hal ini menjadi tantangan bagi petugas pemasyarakatan. Budaya kerja yang tidak biasa dirasakan oleh petugas, namun sebagai petugas pemasyarakatan harus selalu menjadi petugas yang tanggap sehingga dapat memenuhi tujuan dan kebutuhan organisasi.

Untuk menjawab tantangan kerja di masa pandemic Covid-19 yaitu dengan menambahkan pengetahuan dan keterampilan bagi petugas pemasyarakatan untuk memenuhi kebutuhan individu dalam melangsungkan hidup organisasi.

Peran digitalisasi di masa pandemic Covid-19 ini, sangat memudahkan dan menjadi solusi untuk pembatasan jarak yang sedang diterapkan di Indonesia. Dengan adanya pembatasan jarak, Sumber Daya Manusia tetap dapat menjalankan tugas yang ada. Namun, masih banyak ditemukan kesulitan untuk mengoperasikan sistem digitalisasi. Sehingga peran pelatihan digitalisasi disini sangat bermanfaat. Adanya pelatihan di masa pandemic Covid-19 akan sangat membantu sehingga petugas akan lebih memiliki banyak informasi, dan memiliki keterampilan lebih sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik, efektif, efisien, dan pasti lebih sedikit menggunakan anggaran yang ada. Dengan adanya pelatihan, sangat berpengaruh bagi kinerja petugas karena petugas yang mendapatkan pelatihan daripada petugas yang tidak mendapatkan pelatihan. Sehingga pelatihan digitalisasi bagi petugas sangat berpengaruh pada kinerja petugas.

SIMPULAN

Pelatihan Sumber Daya Manusia di masa pandemic Covid-19 sangat dibutuhkan dalam organisasi. Pelatihan digitalisasi dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan pada budaya dan kebiasaan baru yaitu dengan menggunakan sistem digitalisasi.

Pelatihan Sumber Daya Manusia dengan menambah pengetahuan dan wawasan sehingga Sumber Daya Manusia dapat memiliki pengetahuan dan wawasan lebih banyak sehingga memiliki keterampilan yang baik untuk menunjang tugas dan fungsinya sehingga dapat meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia.

Dengan adanya pelatihan, petugas pemasyarakatan di Rumah Tahanan Negara Kelas II B, maka sangat memberikan dampak positif, dan terdapat perubahan pada saat sebelum diberi pelatihan dan setelah diberi pelatihan. Dengan adanya pelatihan lebih dapat memudahkan petugas untuk melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

Republik Indonesia. (1995). UU No. 12 Tahun 1995 tentang Pemasyarakatan. *Journal of Geotechnical and Geoenvironmental Engineering ASCE*, 120(11), 259. www.bphn.go.id

Annalia, W. (2020). Peran Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Di Masa Covid-19. *Liabilities (Jurnal Pendidikan Akuntansi)*, 3(3), 186–194. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i3.5795>

Aruan, D. A. (2013). PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . SUCOFINDO (PERSERO) SURABAYA DANIEL ARFAN ARUAN Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi , Universitas Negeri Surabaya Kampus Ketintang Surabaya 60231. 1.

Fredy, & Keifer. (1967). *Teknologi Informasi* BAB. *Angewandte Chemie International Edition*, 9–27. [http://repository.uin-suska.ac.id/4301/3/BAB II%282%29.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/4301/3/BAB%20II%282%29.pdf)

HARAHAP, B. K. P. (2020). Analisis Efektivitas Simpeg Dalam Mewujudkan E-Government Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Ham Sumatera Utara (Studi Kasus Pada Kantor Imigrasi Kelas Ii Tpi Belawan). In

Latar, A., & Masalah, B. (2019). Bab I Pendahuluan [/http://eprints.unwahas.ac.id/2196](http://eprints.unwahas.ac.id/2196)

Sistem, E., & Kejuruteraan, F. (n.d.). 1–4 13. 149–161.

Teori, A. T., Care, A., & Care, A. (2010). Bab ii tinjauan teori a. tinjauan teori 1. 2012, 10–28.