

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penyebaran virus ini menghancurkan dunia selama pandemi COVID-19, yang ditandai dengan berkembangnya penyakit/virus baru yang mematikan. Pengaruh virus juga berdampak pada keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi; sumber daya manusia memegang peranan penting karena sumber daya manusia mempunyai peranan yang besar dalam menjalankan operasional organisasi pada masa pandemi COVID-19. Penggunaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien dapat berdampak pada kelangsungan hidup dan pertumbuhan organisasi selama pandemi COVID-19 dan di masa depan. Pada prinsipnya organisasi tidak hanya menuntut sumber daya manusia yang mampu, cakap, dan terampil. Namun, ada juga dorongan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil pekerjaan yang ideal dan mencegah penyebaran virus (Adamy 2016). Lebih lanjut, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan bagian dari modal dan aset yang membantu berjalannya suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan (Halisa 2020). Dengan demikian, ketelitian dalam penggunaan sumber daya manusia akan mempermudah perusahaan dalam menjalankan usahanya dan mencapai tujuannya, karena salah satu hal yang menjadi kunci utama tercapainya keberhasilan perusahaan adalah sumber daya manusia yang ada di dalamnya yang mengelola perusahaan (Iskandar, 1998).).

Sumber daya manusia sangat penting bagi keberhasilan suatu perusahaan. Praktik pemberdayaan sumber daya manusia sangat penting dalam menentukan persaingan strategis, kelangsungan perusahaan, dan keprihatinan global yang akut. Perusahaan yang menerapkan manajemen sumber daya manusia yang kuat akan bersaing dan menang dalam perang dagang yang semakin intens (Goklas et al 2021). Untuk memaksimalkan potensi yang dimiliki pegawai, maka perlu dilakukan pemberdayaan pegawai. Peningkatan pemberdayaan keterampilan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan karena adanya pengaruh partisipasi otonom dan komitmen karyawan

terkait dengan aktivitas pekerjaannya (Kim dan Jeong 2021). Ketika perusahaan mendukung sepenuhnya pemberdayaan karyawan, maka kemampuan karyawan akan berkembang dan terus meningkat hasil kinerjanya sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan karyawan. Pemberdayaan ini tidak hanya membangkitkan keterampilan pegawai namun juga berpotensi mempengaruhi psikologi pegawai dalam hal kepuasan kerja dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap perusahaan, hal ini disebabkan adanya rasa syukur terhadap perusahaan yang telah diberdayakan dan dilatih sehingga memiliki keterampilan yang diperlukan. (Liu dan Ren 2022). Pemberdayaan ini bermula dari komitmen perusahaan untuk menghasilkan sumber daya manusia yang berkinerja tinggi melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan. Argumennya adalah investasi sumber daya manusia dalam hal pemberdayaan merupakan hal terpenting yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya (Sankar et al 2021). Hal ini karena pemberdayaan karyawan sangat penting bagi keberhasilan perusahaan melalui kolaborasi dan individualitas, yang mengarah pada kepuasan karyawan (Sankar et al 2021).

Pemberdayaan terhadap pegawai merupakan suatu amanah yang diberikan perusahaan kepada pegawai dalam hal wewenang, komitmen, dan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan (Chasanah 2008). Oleh karena itu, perusahaan harus meningkatkan keterampilan karyawan sesuai perkembangan zaman dan teknologi, dan pemberdayaan dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan dengan kewenangan yang harus dimiliki karyawan dalam menentukan proses pengambilan keputusan. Selain itu, meningkatnya kasus COVID-19 menyebabkan sistem kerja baru bereaksi terhadap pekerjaan dalam kondisi tersebut, sehingga menyebabkan karyawan harus bekerja dari rumah, sehingga mengharuskan high work flexibility. Then, firms must go above and above in describing how to accomplish jobs, such as performance expectations when working from home (Zanhour and Sumpter 2022).

Dalam keadaan seperti ini, perusahaan harus mempertimbangkan perencanaan dan pemberdayaan karyawan yang efektif untuk mendukung fleksibilitas kerja karyawan. Pelatihan online, gaya kerja yang lebih inovatif, dan mendorong kreativitas penuh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan hal-hal yang dapat memberdayakan karyawan di masa pandemi COVID-19 (Gellert et al 2022). Hubungan antara pemberdayaan dan kesejahteraan pegawai di masa COVID-19 menjadi nilai penting dalam menjaga produktivitas pegawai, yang menjadi inspirasi pegawai dalam bekerja sehingga kontribusi pembangunan dan komitmen terhadap perusahaan dapat meningkat (Nong et al 2022). Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondisi tempat kerja yang layak, mementingkan kesehatan dan keselamatan kerja serta memberdayakan karyawan yang tepat dapat menciptakan pertumbuhan berkelanjutan bagi perusahaan (Awan et al 2018). Melalui pemberdayaan yang dilakukan diharapkan mampu merangsang pegawai untuk memikirkan tanggung jawab pekerjaannya sendiri serta mencari dan menentukan solusi terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaannya (Seibert et al 2001).

Memberdayakan karyawan dalam menghadapi budaya kerja baru akibat COVID-19, seperti bekerja kreatif, mampu melawan tingkat stres karyawan. Pemberdayaan yang tinggi sekaligus mampu melawan kelelahan emosional karyawan di tempat kerja, sehingga pemberdayaan dapat membantu perusahaan dalam mengelola tingkat stres karyawan dengan lebih baik untuk meningkatkan tingkat produktivitas karyawan di tempat kerja (Alrige et al 2022). Meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan selama COVID-19 sangat penting untuk mempertahankan karyawan terbaik; oleh karena itu, metode pemberdayaan karyawan, kebijakan, dan tingkat kesejahteraan harus diukur dengan tepat untuk meningkatkan komitmen karyawan di saat krisis seperti ini (Nong et al 2022).

Lebih jauh lagi, pemberdayaan pegawai dapat memberikan kemudahan dan wewenang kepada manajemen tingkat atas dengan mewakili proses pengambilan keputusan, dan hal ini merupakan hal yang harus dipahami oleh pegawai dalam melakukan aktivitas sehari-hari di tempat kerja. Pemberdayaan ini juga berpotensi

meningkatkan kemampuan pegawai dengan memberikan berbagai macam kebutuhan pekerjaan dan tugas dalam pengambilan keputusan sehingga memberikan hasil yang bermanfaat bagi organisasi (Kadiresan et al 2019). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perkembangan pemberdayaan karyawan di perusahaan. Kajian pemetaan terhadap suatu topik telah dilakukan di berbagai bidang. Diketahui bahwa kasus COVID-19 mencapai puncaknya pada tahun 2020 dan 2021 sehingga memaksa dunia usaha merekrut personel untuk bekerja dari rumah. Pada fase COVID-19, pegawai mempunyai kewenangan penuh atas tugas pengambilan keputusan yang diberikan kepada pegawai pada tingkat yang tidak terlalu tinggi untuk memperoleh hasil terbaik (Gupta dkk 2022). Melihat latar belakang tersebut di atas, peneliti tertarik untuk menyelidiki pemberdayaan, motivasi dan peningkatan kinerja selama pandemi COVID-19. Untuk mencapai tujuan tersebut, survei penelitian akan dilakukan di kota Yogyakarta, Indonesia, pada tahun 2022.

A. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan fokus penelitian yang telah dijelaskan peneliti, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadaan tersebut menyebabkan pemberdayaan pegawai mengalami stuck?
2. Bagaimana hasil visualisasi pemberdayaan pegawai dalam situasi pandemi?

B. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis tren penelitian mengenai pemberdayaan karyawan dalam situasi pandemi.
2. Menganalisis hasil penelitian visualisasi pemberdayaan pegawai dalam situasi pandemi.

C. Manfaat

Berdasarkan tujuan penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini mempunyai manfaat bagi lingkungan akademik dan objek penelitian. Manfaatnya adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan menambah wawasan bagi pembaca.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi kalangan akademisi, penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap permasalahan yang berkaitan dengan pemberdayaan pegawai.
- b. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk menyusun program pemecahan masalah yang berkaitan dengan topik penulis.