

## PENDAHULUAN

Perkembangan manajemen pemerintahan sangat bergantung pada kinerja karyawan yang menjadi indikator penting dalam keberhasilan pemerintah, memiliki potensi untuk meningkatkan efektivitas kinerja di pemerintahan menjadi modal utama bagi negara – negara berkembang. Setiap karyawan di instansi pemerintahan memiliki kemampuan dan keahlian yang berbeda – beda berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalamannya (Kim, 2005). Kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan harus dikelola dengan baik agar efektivitas dan efisiensi keberadaannya mampu dan siap menghadapi persaingan di zaman era globalisasi saat ini (Syah *et al.*, 2019). Dalam pengelolaan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan kinerja, ada yang perlu diperhatikan yakni pentingnya memahami kebutuhan apa yang diinginkan karyawan untuk menunjang kemampuannya, agar dalam bekerja dapat melaksanakan tanggung jawabnya sebaik mungkin (Homer, 2001).

Saat ini hampir seluruh negara di dunia terkena dampak pandemi Covid 19, dimana kondisi ini berdampak pada aktivitas masyarakat, roda perekonomian negara dan menyebabkan terbitnya kebijakan atau peraturan untuk mengatasi dampak pandemi Covid 19. Hal ini juga berdampak dengan kinerja di instansi pemerintahan (Hanoatubun *et al.*, 2020). Hampir di seluruh instansi pemerintah melakukan perubahan dan budaya kinerja dengan menyesuaikan kondisi pandemi. Berdasarkan Undang Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional, Keputusan Menteri Kesehatan Nomor HK. 01.07 MENKES/382/2020 tentang Protokol Kesehatan Bagi Masyarakat Di Tempat dan Fasilitas Umum Dalam Rangka Pencegahan dan Pengendalian *Corona Virus Disease (COVID – 19)* serta Surat Edaran (SE) Menteri PANRB Nomor 67 tahun 2020 tentang Perubahan Atas Surat Edaran Menteri PANRB Nomor 58 Tahun 2020 tentang Sistem Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Tatanan Normal Baru, maka ditentukan peraturan yang mengatur jam kerja Aparatur Sipil Negara (Supiadi, 2020).

Dengan adanya peraturan pemerintah dan permendikbud untuk memutus rantai virus Covid 19, maka diberlakukan peraturan *Work From Home* (Alexander *et al.*, 2020). Hal ini membatasi gerak dan pelaksanaan program kerja yang di lakukan karyawan pemerintahan. Pembatasan gerak dalam bekerja yang dimaksud tersebut adalah membatasi pertemuan langsung dengan orang banyak dan menghindari lokasi – lokasi dengan kondisi daerah rawan virus covid 19. Sehingga dalam kondisi tersebut, perlu adanya keterlibatan kecerdasan emosional dan *soft skill* individu yang mampu menciptakan perilaku kinerja efektif untuk mencapai kesuksesan kinerja yang maksimal (Ghadekar, 2020).

Menurut Petrovici & Dobrescu, (2014) bahwa 20% kesuksesan dalam hidup dipengaruhi oleh kecerdasan intelektual, sementara 80% dipengaruhi oleh kemampuan lain termasuk kecerdasan emosional. Banyak peneliti percaya bahwa kecerdasan emosional bukan hanya terkait sifat tetapi bagaimana kemampuan penalaran yang dimiliki individu (Goleman, 1998). Selain itu kecerdasan emosional yang dimiliki oleh sumber daya manusia di dalam organisasi atau instansi pemerintah, keterbukaan dan kesiapan melakukan inovasi, mengembangkan pola kerja dan layanan merupakan cara terbaik dalam peningkatan kinerja. Kecerdasan emosional juga dianggap berfungsi sebagai pengetahuan emosional, dan pengetahuan yang dapat diajarkan dan dikembangkan kepada individu, sehingga meningkatkan kecerdasan emosional (Alston *et al.*, 2018).

Secara lahiriah setiap manusia memiliki kecerdasan emosional, namun demikian hal tersebut dapat berkembang dengan bertambahnya usia, pengaruh pendidikan, hubungan sosial atau budaya dan

lingkungan kerja (Moore, 2007). Kecerdasan emosional dapat mengidentifikasi keterampilan-keterampilan yang merupakan komponen penting untuk sukses, oleh karena itu bagi mereka yang merasakan kurang akan hal tersebut perlu pengembangan dan pelatihan untuk meningkatkan potensi secara efektif agar menghasilkan peningkatan kinerja di tempat kerja (Mayer *et al.*, 2001). Kecerdasan emosional juga sebagai faktor yang berpotensi berkontribusi pada sikap, perilaku, dan hasil kerja yang lebih positif (Deshpande *et al.*, 2005).

Program pengembangan dan pelatihan untuk peningkatan kemampuan karyawan yang menjadi titik utama adalah metodologi pelatihan dengan jarak jauh (*online*), cara ini merupakan salah satu yang efektif untuk tetap mengembangkan dan meningkatkan kinerja karyawan dimasa pandemi Covid 19. Metodologi pelatihan secara *online* diantaranya melalui aplikasi zoom, google meet, webinar, tutorial melalui youtube dan media pembelajaran atau melalui media penyimpanan data pembelajaran (Børing, 2017). Pada proses pelatihan secara *online* memiliki kualitas sama dengan proses pelatihan yang dilakukan secara langsung atau tatap muka (Martin S. Davey & J. Tristan Cassidy, 2020). Berdasarkan pengalaman para peserta pelatihan bahwa metode pelatihan yang dilakukan berulang kali dengan video pembelajaran atau *online* dapat dirasakan dampaknya bagi peningkatan kemampuan para peserta.

Metodologi pelatihan yang dilaksanakan perusahaan terhadap karyawannya, mampu memberikan dampak perubahan dan pengembangan dari sisi lain yakni *soft skill* yang dimiliki karyawan (Seetha, 2014). Dengan metodologi pelatihan yang diterapkan kepada karyawan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pengembangan *soft skill* karyawan, hal ini akan memungkinkan karyawan tersebut memiliki pemahaman yang lebih baik tentang lingkungan kerjanya dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas secara efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan (Kelly *et al.*, 2016).

Menurut Baron & Morin, (2010) sebuah organisasi atau perusahaan yang ingin meningkatkan keuntungan atau investasi dengan melakukan pembinaan sumber daya manusia (SDM), harus memberikan kesempatan karyawannya untuk menerapkan pengetahuan yang diterima pada saat pelatihan agar tujuan organisasi tercapai dan sebaliknya karyawan tersebut harus memulai menerapkan pengetahuan baru yang diterima untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Bauernschuster *et al.*, (2015) metodologi pelatihan yang dilaksanakan secara efektif akan berpengaruh pada peningkatan kinerja. Tujuan utama penerapan metodologi pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan pertumbuhan kemampuan karyawan dengan memberikan pengetahuan dan keterampilan untuk menghadapi tantangan di masa depan yang dapat mempengaruhi perusahaan, dengan demikian penerapan metodologi pelatihan yang menjadi komitmen perusahaan dan karyawan juga dapat berpengaruh pada tujuan perusahaan (Widmann *et al.*, 2016).

Menurut Aris *et al.*, (2019) bahwa dengan menerapkan metodologi pelatihan yang diberlakukan oleh perusahaan adalah salah satu cara dalam rangka pengembangan kompetensi untuk mendorong karyawan yang kompeten guna memicu perilaku kerja yang inovatif. Sehingga hal tersebut dapat mengarahkan pada keunggulan kompetitif yang lebih tinggi dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebuah penelitian menyatakan bahwa banyak pekerja memiliki perilaku inovatif dalam diri mereka, hal ini dikarenakan adanya keterlibatan berkelanjutan individu dengan pembelajaran dan pelatihan yang dilakukan didalam maupun diluar organisasi, yang dapat mendorong aliran pengetahuan dan kemampuan baru untuk merangsang wawasan pribadi dan sinergis penemuan baru dalam bekerja yang mengarah ke nilai baru dan lebih efektif (Leong & Rasli, 2014).

Berdasarkan penelitian Ibrahim *et al.*, (2017) membuktikan bahwa ada pengaruh hubungan *soft skill* dan metodologi pelatihan terhadap kinerja karyawan. Metodologi pelatihan dapat memberikan dampak positif pada perkembangan *soft skill* karyawan (Bowen, D. E., & Schneider, 2005). Sedangkan pada jurnal Bhoir & Suri, (2019) yang membuktikan adanya hubungan kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan. Penemuan terdahulu telah menyatakan bahwa kecerdasan emosional sebagai salah satu penunjang peningkatan kinerja, dianggap sebagai pengetahuan emosional yang dapat ditingkatkan melalui proses metodologi pelatihan. Sehingga hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa seseorang dapat meningkatkan fungsi emosionalnya, dikarenakan individu tersebut mendapatkan pengajaran tentang kecerdasan emosional dan penalaran emosional (Alston *et al.*, 2018). Pada penelitian Dincer & Orhan, (2012) menyatakan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara kecerdasan emosional dan perilaku kerja yang inovatif. Namun demikian, untuk melanjutkan penelitian ini diharapkan dapat dilakukan pada negara – negara berkembang, sebagai tindak lanjut penelitian dengan ruang lingkup yang berbeda dengan penelitian sebelumnya.

Dengan melihat adanya kesamaan beberapa variabel pada penelitian sebelumnya, maka penelitian ini menggabungkan beberapa variabel tersebut sebagai variabel mediasi yang mendukung ketercapaian hasil yang diharapkan peneliti. Selain itu penelitian ini ingin mengetahui pengaruhnya terhadap karyawan di pemerintahan, dimasa pandemi Covid 19. Dilihat dari uraian latar belakang, maka tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dampak metodologi pelatihan terhadap kecerdasan emosional; untuk mengetahui pengaruh metodologi pelatihan terhadap *soft skill*; untuk mengetahui pengaruh metodologi pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif ; untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional serta; untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap perilaku kerja inovatif ; untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional dan *soft skill* yang dijadikan mediasi metodologi pelatihan terhadap perilaku kerja inovatif dan kinerja karyawan di pemerintahan pada negara berkembang.