REVIEW JURNAL

International Journal of Humanities and Social Science Invention

*Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competition Human
Resources*

IJHSSI Vol. 7, Issue 08, Ver. III, August 2018

ISSN (online): 2319-7722 | ISSN (print): 2319-7714

Ahmad Zafrullah Tayibnapis, Lucia Endang Wuryaningsih, Radita Gora

Review oleh:

Monica Herviani
KP-B / 130316148

UNIVERSITAS SURABAYA
SEMESTER GENAP 2018-2019

Jurnal : *International Journal of Humanities and Social Science Invention*
Judul : *Indonesia's Effort to Achieve Globally Competition Human Resources*
Volume : Vol. 07, Issue 08, Ver. III
Tahun : 2018
Penulis : Ahmad Zafrullah Tayibnapis, Lucia Endang Wuryaningsih, Radita Gora
Reviewer : Monica Herviani
Tanggal : 27 Februari 2019

A. Latar belakang

Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan penggunaan teknologi informasi, kecerdasan buatan, dan mesin atau kendaraan otomatis yang telah diintegrasikan dengan jaringan internet untuk mewujudkan cara yang efisien. Saat ini dan di masa depan, keunggulan kompetitif merupakan kebutuhan setiap pelaku bisnis yang ingin bersaing di pasar global. Hal ini menyebabkan transformasi besar-besaran di semua level unit bisnis. Dalam kondisi ini, profesionalisme setiap pelaku usaha dalam pengambilan keputusan dan berinovasi sangatlah penting. Untuk dapat berinovasi, dunia bisnis harus mampu membangun dan menyiapkan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas global, dalam arti memiliki bakat dengan standard kompetensi tinggi di bidangnya dan memiliki karakter kuat yang dapat bersaing di tingkat global. Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul pada Revolusi Industri 4.0 karena proses teknologi dapat menggantikan banyak pekerjaan.

B. Tinjauan Literatur

Produktivitas karyawan berbanding lurus dengan tingginya daya saing karyawan organisasi dalam menghadapi persaingan bisnis. Saat ini dan di masa depan, perlu ada sistem seleksi karyawan yang tepat, yang kemudian dikembangkan agar sesuai dengan kebutuhan lapangan kerja dan tuntutan organisasi. Pengembangan biasanya dilakukan melalui pelatihan dan pemahaman budaya perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan, termasuk pemahaman keseluruhan tentang

lingkungan organisasi. Seiring berjalannya waktu, prestasi karyawan yang menguntungkan harus semakin ditingkatkan, sementara prestasi yang tidak menguntungkan harus segera diperbaiki. Kompensasi karyawan juga tidak boleh statis melainkan dinamis, sebagai upaya untuk memotivasi karyawan untuk berkinerja lebih baik.

C. Metode Penelitian

Penelitian jurnal tersebut bersifat kualitatif dengan paradigma positif, yaitu penelitian yang menganalisis kondisi sumber daya manusia Indonesia secara ekonomi dan lebih fokus terhadap kondisi objek alam dimana peneliti berperan sebagai instrument kunci. Analisis data dilakukan dengan pendekatan induktif yang lebih menekankan pada makna daripada generalisasi. Penelitian berupaya untuk menafsirkan fenomena dari sudut pandang para aktor berdasarkan interpretasi mereka terhadap fenomena yang berkembang di perusahaan. Tinjauan literatur penting untuk menjelaskan fenomena kinerja karyawan yang sangat baik dan perusahaan untuk mencapai kepuasan karyawan terhadap perusahaan sehingga dapat memberikan dampak signifikan terhadap pertumbuhan bisnis. Penelitian kualitatif ini bertumpu pada triangulasi data yang berasal dari pengumpulan data hasil wawancara, observasi partisipan terhadap 40 responden, dan review data dari enam perusahaan dan sumber terkait lainnya.

D. Pembahasan Penelitian

I. Faktor penyebab kualitas SDM Indonesia

Kualitas sumber daya manusia Indonesia termasuk dalam indeks IPM tinggi, namun masih ada 18 provinsi yang mempunyai IPM sedang atau rendah. Hal ini tidak dapat dipisahkan dari masalah kemiskinan yang menjadi masalah rumit bagi Indonesia. Fluktuasi harga komoditas dalam beberapa tahun terakhir memiliki pengaruh besar pada jumlah orang miskin, khususnya pada daerah yang bergantung pada komoditas. Perlu penanganan secara multi-dimensional untuk menuntaskan masalah ini. Hal lain yang mengkhawatirkan tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia adalah rendahnya pencapaian pendidikan formal dan kompetensi dasar siswa. Terdapat sekitar lima juta anak usia sekolah yang belum mendapatkan pendidikan formal. Mereka yang mendapatkan pendidikan formal pun belum dipersiapkan untuk menghadapi tantangan di abad ke-21.

II. SDM era Revolusi Industri 4.0

Banyak orang lebih suka menjadi pengikut dan menunggu orang lain daripada melakukan sesuatu yang baru terlebih dahulu. Padahal pribadi adaptif diperlukan untuk menghadapi masa depan VUCA (Volatilitas, Ketidakpastian, Kompleks, dan Ambiguitas) agar dapat eksis di pasar. Para pemimpin perusahaan memiliki tantangan besar untuk mendorong individu-individu yang berbeda dalam organisasi untuk mewujudkan visi-misi mereka di tengah dinamika perubahan. Pemimpin perlu memotivasi dan melibatkan karyawannya.

III. Upaya Peningkatan SDM Perusahaan

Kebijakan perusahaan, perilaku atasan dan rekan kerja, dan lingkungan kerja sangat mempengaruhi karyawan berbakat untuk tetap berada dalam perusahaan/pindah dan memberikan prestasi/tidak. Mengacu pada contoh yang disebutkan sebelumnya, penyelarasaan vertikal dan horizontal sangat penting, dalam arti bahwa target kinerja perlu diturunkan dari atas ke bawah. Selain itu, target antar unit kerja juga perlu diselaraskan. Motivasi dan inovasi juga dapat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan diharapkan mendapatkan kompensasi yg seimbang.

Organisasi harus terus bertransformasi, baik dalam mencari lompatan bisnis yg inovatif maupun melakukan perbaikan. Hal ini karena persaingan saat ini menuntut produk/layanan berkualitas dan cepat, pengiriman tepat waktu, dan harga yg kompetitif. Organisasi perlu menemukan metode pembelajaran yang mandiri dan mendirikan pelatihan kejuruan di beberapa kota besar. Hal ini diharapkan dapat meminimalkan risiko dari hilangnya profesi dan pekerjaan yg digantikan oleh kecerdasan buatan.

IV. Contoh Upaya Peningkatan SDM

Pada jurnal ini, peneliti memaparkan contoh yang dilakukan perusahaan besar dan menengah di Indonesia. PT Pertamina menerapkan SIstem Manajemen Kerja agar karyawan dapat menyampaikan aspirasi melalui pelatihan, dialog, dan sesi *feedback*. PT Telkom, Tbk. membangun karakter, kompetensi, kolaborasi, dan kerja tim untuk menghasilkan banyak talenta untuk mencapai global. PT 3M Indonesia memiliki strategi kepemimpinan lokal untuk mewujudkan bakat di tingkat regional agar dapat bersaing di tingkat global. Mereka juga diminta untuk memaparkan jenis inovasi di depan manajer regional dan global. PT Pelindo IV melakukan program pelatihan dan *customer care service* untuk mengarahkan kegiatan kerja karyawan sesuai visi perusahaan. PT Astra,

Tbk. memiliki *Astra People RoadMap* yang didasarkan pada kepentingan unit bisnis dan individu untuk memahami dan menerima filosofi Catur Dharma. PTPN X memiliki Program Trainee Manajemen, Program Manajemen Berbakat, dan pengembangan Pertanian Presisi Terpadu.

E. Kesimpulan

Indonesia sangat membutuhkan SDM yang unggul untuk mengatasi dampak dari Revolusi Industri 4.0 yang menuntut operasi dan layanan pabrik yang cerdas serta produk inovatif. Di masa depan, beberapa pekerjaan diprediksi akan hilang dan digantikan oleh kecerdasan buatan. Jenis pekerjaan pertama yang akan terpengaruh adalah pekerjaan yang dilakukan secara berulang-ulang, yang kemudian akan diganti dengan kecerdasan buatan melalui otomatisasi. Untuk menghadapi hal ini, pemimpin berusaha untuk mewujudkan manajemen bakat untuk memperoleh hasil yang optimal dan berkelanjutan. Perusahaan juga diharapkan membangun kemampuan organisasi yg tercermin dalam strategi dan kinerja manajemen. Hal ini karena strategi manajemen dan eksekusinya berhubungan erat dengan kinerja perusahaan.

F. Kelebihan

Jurnal disajikan dengan bahasa yang singkat, padat, dan jelas. Jurnal juga memaparkan dengan lengkap dan jelas kondisi sumber daya manusia di Indonesia dan faktor penyebabnya, kualitas sumber daya manusia yang diperlukan pada era Revolusi Industri 4.0, dan cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Indonesia yang dilengkapi dengan contoh nyata yang mengacu pada perusahaan besar dan menengah di Indonesia.

G. Kelemahan

Tinjauan literatur yang dijadikan dasar penelitian terlalu singkat.