Nama: Grace Felicia

NRP: 130117004

Ekonomi Sumber Daya Manusia KP-B

“UPAYA UNTUK MENCAPAI SUMBER DAYA MANUSIA UNGGUL DALAM DAYA SAING GLOBAL”

Di tengah lingkungan bisnis yang selalu cepat berubah, hanya terdapat beberapa perusahaan saja yang mampu bertahan dan berkembang terhadap perubahan di era global. Hal tersebut, perusahaan diperlukan adanya untuk menggunakan metode baru yang diterapkan perusahaan dalam melakukan transformasi bisnis, salah satunya adalah transformasi sumber daya manusia. Saat ini dan untuk di masa depan, diharapkan perusahaan sebaiknya mempunyai sistem seleksi karyawan yang tepat agar perusahaan dapat berkembang. Dalam penyeleksian tersebut, selalu difokuskan pada kegiatan pelatihan keterampilan karyawan yang dibutuhkan guna melaksanakan pengembangan manajemen dan mempermudah penyelesaian masalah yang timbul di dalam organisasi.

Dalam menentukan kriteria karyawan yang sesuai dengan visi misi perusahaan, juga harus menentukan kualitas karyawan yang dimiliki. Akan tetapi kualitas sumber daya manusia tidak terlepas dari masalah kemiskinan yang melanda Indonesia saat ini dan telah menjadi masalah yang rumit meskipun sejumlah indikator telah menunjukkan perbaikan. Ketidakstabilan harga komoditas dalam beberapa tahun terakhir berdampak besar tentang jumlah penduduk miskin, terutama di beberapa daerah yang bergantung pada komoditas. Ini nampak dari pemerintah untuk berkomitmen tetap fokus pada program kerja yang bertujuan untuk mengurangi kemiskinan, pengangguran dan ketimpangan pendapatan. Hal lain yang mengkhawatirkan tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia adalah rendahnya pendidikan formal dan kompetensi dasar siswa yang rendah. Dalam hal akses, masih ada sekitar lima juta anak usia sekolah yang tidak menempuh pendidikan formal di sekolah. Peningkatan kualitas belajar mengajar masih sebatas upaya pemenuhan juga tujuan rendah, yaitu hanya untuk meningkatkan skor hasil belajar. Oleh karena itu, setiap individu harus diberi kesempatan untuk mengembangkan keunikan dan memiliki tujuan yang bukan sekedar dari uang, kekuasaan, maupun pangkat. Inovasi tidak berarti harus menemukan produk

yang super unik, tetapi dapat dilakukan dengan aliansi strategis, bersinergi, dan berkolaborasi dengan mitra bisnis melalui koordinasi yang kuat. Pemimpin perusahaan memiliki tantangan besar untuk mendorong individu yang berbeda dalam organisasi merealisasikan visi dan misinya di tengah dinamika perubahan, termasuk mampu membawa lingkungan positif semua karyawan di dalam perusahaan. Memotivasi dan melibatkan tim kerja tampaknya mudah untuk dibicarakan, tetapi kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa hal itu tidak mudah dilakukan.

Keterlibatan karyawan dalam kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti perilaku atasan, kompensasi karyawan, dan karyawan terkait kebijakan. Dapat dilihat pada pengalaman perusahaan besar dan menengah di Indonesia, target kinerja antara setiap tingkat individu harus seimbang sehingga setiap karyawan dapat bergerak ke arah yang sama. Selain itu, target sebuah unit kerja perlu diselaraskan dengan target unit kerja lain agar tercapai kerjasama yang baik antar unit kerja dua dan bagian lain dari organisasi. Pembentukan dan keberadaan kemampuan di perusahaan ditentukan oleh kesuksesan para pemimpin di menyebarkan dan mengimplementasikan budaya perusahaan. Lingkungan perusahaan, perilaku atasan dan rekan kerja sangat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk tinggal di dalam atau pindah ke perusahaan lain yang lebih kondusif. Kebijakan perusahaan, perilaku atasan dan rekan kerja, serta lingkungan yang kurang kondusif dapat membuat karyawan pindah ke perusahaan yang lain atau enggan berprestasi .

Pimpinan perusahaan akan lebih diuntungkan bila memiliki karyawan yang bertalenta dan kerja dalam lingkungan kondusif, khususnya lingkungan yang menerima perbedaan pendapat dan mendukung inovasi. Karena untuk menghadapi relivasi industri 4.0, dibutuhkan sumber daya manusia yang unggul agar dapat menjalankan operasi pabrik yang cerdas, layanan cerdas dan produk inovatif. Jadi, organisasi di perusahaan perlu menemukan metode pembelajaran mandiri yang dapat menarik karyawan, karena diperkirakan sejumlah profesi dan pekerjaan akan hilang dengan digantikan oleh produk kecerdasan buatan melalui otomatisasi. Sistem manajemen kinerja individu pada dasarnya merupakan dapat menjadi penunjang kinerja organisasi. Keunikan talenta yang dimiliki karyawan harus mampu bekerjasama dalam menerapkan kompetensi agar optimal dan berkelanjutan hasil, serta perusahaan diharapkan dapat membangun kapabilitas organisasi yang tercermin dalam strategi dan kinerja manajemen, mengingat hubungan erat antara tingkat kapabilitas dalam organisasi manajemen dan strategi pelaksanaan dengan kinerja perusahaan. (Ahmad , Lucia , & Radita, 2018)

References

Ahmad , T. Z., Lucia , W. E., & Radita, G. (2018). Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 7(8), 01-06.