Bennyta Fortuna Apriliyanti (130117031)

Ekonomi Sumber Daya Manusia

KP A

REVIEW ARTIKEL

Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources

International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI) ISSN (Online): 2319 – 7722, ISSN (Print): 2319 – 7714 www.ijhssi.org //Volume 7 Issue 08 Ver. III //August. 2018 // PP 01-0

PENDAHULUAN

Pada setiap tahunnya, perekonomian Indonesia mengalami peningkatan yang dikarenakan oleh manajemen yang semakin kuat, reformasi terstruktur dan penyelesaian proyek yang lebih cepat. Pemerintah bersinergi untuk membangun industry manufaktur yang lebih kompetitif dan siap dalam menghadapi revolusi industry. Salah satu usaha didalamnya yaitu menciptakan produksi yang inovatif, kreatif dan mempersiapkan sumber daya manusia yang kompeten. Sumber daya manusia yang unggul dan bertalenta merupakan modal dasar dalam mempersiapkan revolusi industri yang mana banyak teknologi yang terbaru yang dapat menghilangkan lapangan pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tingkat kepuasan seorang karyawan dalam bekerja dapat mempengaruhi produktivitas karyawan dan daya saing seorang karyawan dalam menghadapi persaingan bisnis. Pekerja yang memiliki kinerja kompeten akan memiliki dampak yang baik dalam perusahaan. Dalam lingkungan bisnis, sangat rentan dengan perubahan yang mana mengharuskan perusahaan karyawan untuk adaptif dengan perubahan. Transformasi tersebut akan berjalan baik apabila memiliki organisasi yang kuat.

Penerapan system seleksi karyawan perlu diterapkan mengingat kebutuhan akan sumber daya perusahaan beserta tuntutan dalam organisasi. Pengembangan wawasan melalui pelatihan, seminar dan keterampilan membuat karyawan dalam perusahaan terus membaharui wawasan yang dimiliki sehingga terus tetap kompeten dalam lingkungan bisnis dan terus berprestasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, dilakukan analisis data tentang kondisi sumber daya manusia yang dimiliki oleh Indonesia. Penelitian ini menjelaskan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dan kinerja dari perusahaan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan kepada organisasinya. Hal itu dapat memberikan dampak secara langsung terhadap pertumbuhan bisnis perusahaan

Penelitian dalam artikel ini menggunakan metode kuantitatif yang berasal dari pengumpulan data dengan metode wawancara dan observasi, review data, serta sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

PEMBAHASAN

Masalah pengangguran dan kemiskinan yang dihadapi di Indonesia tak lepas disebabkan oleh kualitas sumber daya manusia yang rendah. Rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat disebabkan oleh kesenjangan dalam pendidikan. Kualitas, akses dan kesenjangan pendidikan yang jauh tertinggal dibandingkan dengan Negara lain. Pola pikir yang salah akan pemahaman prestasi belajar juga berpengaruh sehingga menyebabkan kepercayaan yang salah dan terus dianut. Hal itu membuat Pemerintah terus berkomitmen dalam mengurangi kemiskinan, tingkat pengangguran dan ketimpangan pendapatan serta kesenjangan dalam pendidikan.

Dalam bekerja, sangat diperlukan kolaborasi tanpa paksaan dan loyalitas karyawan sehingga akan terbentuknya sebuah hasil yang sangat signifikan. Perusahaan memiliki tantangan yang besar dalam mendorong kinerja individu dalam sebuah organisasi dan mewujudkan visi misi di tengah perubahan didalamnya. Keterlibatan karyawan dalam perusahaan sangat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kebijakan perusahaan, kompensasi karyawan, lingkungan kerja dan perilaku atasan serta rekan kerja.

Pengembangan kepemimpinan didasarkan pada bakat seorang karyawan yang dapat dilihat melalui manajemen terpadu, pembinaan, tugas, dan pendampingan dalam hal meningkatkan kompetensi kepemimpinan. Pengembangan kepemimpinan dapat dicapai dengan program-program lain untuk mencapai sumber daya manusia yang sangat unggul dan kompeten. Program lain seperti studi kasus ataupun keterlibatan seorang karyawan dalam pembelajaran, pelatihan ataupun seminar yang diselenggarakan oleh internal perusahaan ataupun berbagai lembaga eksternal.

Karyawan yang dididik sesuai minat, bakat, kemauan dan potensi yang dimiliki seperti sikap, pengetahuan dan keterampilan dapat membuahkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Karyawan akan lebih mampu untuk cepat tanggap dalam mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan sehingga pada akhirnya akan membuat perusahaan memiliki karyawan dengan daya saing yang kuat.

Sadar akan persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan mendorong sumber daya manusia untuk siap bersaing dalam tingkat global. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan oleh pada kepentingan individu dan kepentingan bisnis. Target kinerja individu perlu ditingkatkan agar setiap karyawan dapat bergerak dengan tujuan yang sama. Keberhasilan perusahaan dalam memperkenalkan budaya perusahaan ditentukan oleh pembentukan dan eksistensi bakat di perusahaan. Lingkungan dan perilaku individu lain turut mempengaruhi karyawan dalam tinggal atau pindah dari suatu perusahaan tersebut. Kompensasi yang setara membuat motivasi karyawan untuk lebih maksimal dalam kerjanya.

Memiliki karyawan yang berbakat dan lingkungan kerja yang kondusif akan sangat menguntungkan pihak perusahaan. Lingkungan yang dapat menerima perbedaan dan mendukung

adanya inovasi didalamnya juga akan memberi manfaat dalam perusahaan. Perusahaan harus terus mengubah strategi kinerja perusahaan baik itu mencari lapangan bisnis ataupun membuat perbaikan untuk menyelaraskan strategi baru dan inovasi baru. Transformasi strategi akan menantang internal perusahaan dalam menyelaraskan arah strategi dan unsur organisasi perusahaan. Persaingan kerja secara langsung atau tidak langsung akan menuntut kualitas, layanan atau lainnya untuk lebih kompetitif.

Dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menemukan metode pembelajaran diri. Materi pembelajaran dapat diperluas melalui berbagai metode seperti internet, Koran, video ataupun sumber eksternal lainnya. Hal itu akan mengantisipasi munculnya teknologi baru yang akan menggantikan profesi dan pekerjaan yang ada. Sehingga sumber daya manusia sudah dapat dipersiapkan sejak dini.

PENUTUP

Dalam mempersiapkan revolusi industri 4.0 yang mana akan banyak teknologi terbaru akan muncul memberikan dampak negatif ataupun positif, Indonesia sangat membutuhkan sumber daya yang siap dalam menghadapinya. Sumber daya manusia yang unggul dan bertalenta sangat dibutuhkan dalam mempersiapkan revolusi industri. Produk inovatif dan kreatif, operasi cerdas pabrik serta layanan cerdas sangat diperlukan. Akan banyak jenis pekerjaan yang akan digantikan bersama datangnya revolusi industri.

Oleh karena itu, persiapan perlu dilakukan agar nantinya tidak terjadi ketimpangan dalam hal pekerjaan ataupun perekonomian. Dalam menghadapi era digital, manajemen bakat serta keterampilan menjadi akar solusi bagi perusahaan untuk menghadapi revolusi industri. Termasuk dalam mengubah pola pikir karyawan perusahaan yang dapat menghambat perkembangan individu maupun perusahaan dengan cara mengubah pandangan bekerja secara individu menjadi bekerja dalam organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi itu sendiri.

Kolaborasi bakat di dalam sebuah kompetensi akan memiliki dampak yang optimal dan berkelanjutan. Perusahaan juga diharapkan untuk mampu membangun kemampuan organisasi yang dapat dilihat melalui strategi, manajemen dan kinerja perusahaan.

References

Tayibnapis, A. Z., Wuryaningsih, L. E., & Gora, R. (2018). Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human. *International Journal of Humanities and Social Science Invention (IJHSSI)*, 7(8), 01-06.