

STRATEGI PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PADA KINERJA KARYAWAN DALAM MENGHADAPI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Lia Marthalia

Universitas Jayabaya

Email: lia.marthalia20@gmail.com

Abstrak

Tantangan terbesar Indonesia dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 adalah kesenjangan digital akibat minimnya pengetahuan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital dan infrastruktur Teknologi Revolusi Industri 4.0. Oleh karena itu, kesiapan SDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0, maka diperlukan strategi pengelolaan manajemen SDM agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Lokasi penelitian berada di Jakarta. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui dokumentasi berupa artikel, buku dan mencari referensi terkait pada permasalahan strategi pengelolaan MSDM pada kinerja karyawan. Teknik analisis data menggunakan tiga tahapan reduksi, penyajian data dan verifikasi. Hasil penelitian adalah strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Tetapi SDM juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap revolusi industri 4.0. Sehingga karyawan mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital.

Kata kunci: Manajemen SDM, dan Kinerja Karyawan.

Abstract

Indonesia's biggest challenge in facing the 4.0 Industrial Revolution era is the digital divide due to the lack of knowledge of human resources in optimizing digital technology and Industrial Revolution 4.0 Technology infrastructure. Therefore, the readiness of human resources is needed to face challenges in the era of disruption 4.0, it is necessary to develop an HR management strategy so that it can support more optimal employee performance. The purpose of this study is to determine the management strategy of human resource management on employee performance in facing the 4.0 industrial revolution era. This type of research is qualitative research. The research location is in Jakarta. Sources of data in this study are primary data and secondary data. Primary data was obtained directly through interviews, while secondary data was obtained through documentation in the form of articles, books and looking for references related to HRM management strategy issues on employee performance. The data analysis technique uses three stages of

reduction, data presentation and verification. The results of the research are human resource management strategies for employee performance in facing the industrial revolution 4.0 era, not just training, education, coaching, recruitment, system changes, opportunities and awards. But HR must also increase creativity and change a fixed mindset to a growth mindset, so that they are ready to adapt and revolutionize themselves against rapid technological developments, so that superior, creative, and innovative HR will be created, as well as adaptive to the industrial revolution 4.0. So that employees are able to actualize themselves in developing human resources and mastering digital technology.

Keywords: *HR Management, and Employee Performance*

Pendahuluan

Revolusi Industri 4.0 dibangun untuk memudahkan pekerjaan manusia namun tentu ada tantangan yang harus dihadapi. Tantangan terbesar Indonesia dalam menghadapinya adalah kesenjangan digital akibat minimnya pengetahuan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital dan infrastruktur Teknologi Revolusi Industri 4.0 yang berkembang sangat pesat, akan tetapi jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak yang merusak terhadap seluruh sistem produksi, manajemen, dan pemerintahan dalam rangka skala global. Menurut (Heri, 2019) menyatakan efek tantangan yang sangat besar, khususnya disebabkan gelombang pemindaian dan otomatisasi, menjadikan Revolusi Industri 4.0. mampu menggerus lapangan kerja yang sudah lama ada.

Semua pekerja pun akhirnya mau tidak mau harus adaptif dengan segala perubahan yang ada (Obeit, 2020). Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu determinan utama yang menentukan keberhasilan sebuah negara dalam memanfaatkan peluang dari Revolusi Industri 4.0 (Fitriana, 2019). Untuk itu, kebijakan dan strategi yang tepat sangat diperlukan guna menyiapkan SDM Indonesia yang unggul, berdaya saing, dan mampu menjawab kebutuhan maupun tantangan Industri 4.0 (Rohida, 2018).

Perusahaan juga bisa melakukan pengelolaan manajemen SDM dengan memanfaatkan teknologi. Perusahaan bisa mendorong karyawan agar lebih produktif dan tetap kreatif dalam menghadapi perubahan di era digitalisasi (Amarulloh, Surahman, & Meylani, 2019). Hal ini bertujuan agar kewajiban dan tugas mengoordinasikan sumber daya manusia pada organisasi tersebut dapat berjalan efektif dan efisien, selain itu perlu difahami juga mengenai prinsip pengelolaan SDM oleh manajer diantaranya penghargaan eksistensi bawahan, perilaku adil, kesetaraan dan lain sebagainya (Sabrina, 2021).

Banyak organisasi atau perusahaan yang sangat abai terhadap faktor pengelolaan SDMnya. Padahal SDM berperan dalam pelaksanaan keberhasilan tujuan perusahaan, baik buruknya perusahaan dipengaruhi oleh kinerjanya. Buruknya pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan mempengaruhi kinerja buruk perusahaan (Townsend & Wilkinson, 2010) (Okoye & Ezejiofor, 2013). (Okoye & Ezejiofor, 2013) mengatakan bahwa organisasi dan bisnis adalah hal yang

Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

sangat penuh dengan ketidakpastian, sehingga perlu ditingkatkan pemahaman tentang peningkatan kontribusi karyawan terhadap produktifitas organisasi dan juga peningkatan profit perusahaan tersebut. Hal ini tentu saja menjadi penyebab utama yang mengakibatkan kurang terampilnya tenaga kerja, tidak kompetitifnya organisasi tersebut, kinerja yang menurun, dan rendahnya tingkat produktifitas. Strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) membutuhkan pendekatan strategi manajemen yang baru untuk mendapatkan *outcome* bisnis yang lebih baik untuk mendapatkan karyawan yang berkompetitif secara unggul (Ong & Mahazan, 2020).

Oleh karena itu, kesiapan SDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0, maka diperlukan strategi pengelolaan manajemen SDM agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0. Lokasi penelitian berada di Jakarta. Sumber data pada penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung melalui wawancara, sedangkan data sekunder diperoleh melalui artikel, buku dan mencari referensi terkait pada permasalahan strategi pengelolaan MSDM pada kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan dokumen. Teknik analisis data menggunakan tiga tahapan yang diadopsi dari (Miles & Huberman, 1984) yaitu reduksi, penyajian data dan verifikasi.

Langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, meliputi

- a. Reduksi Data, pada tahap ini difokuskan pada proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang di peroleh melalui lapangan. Mereduksi data menfokuskan pada gambaran strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan.
- b. Penyajian data membantu untuk membuat uraian data dari hasil wawancara dan dokumentasi yang relevean berkaitan strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan untuk konsistensi antara tujuan penelitian dan temuan di lapangan pada strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan.

Hasil dan Pembahasan

Sumber daya manusia pada era "revolusi industri 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, internet of things, robot serta Artificial Intelligence. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangat penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri (Rohida, 2018). SDM merupakan aset yang harus

ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam kinerja. Kinerja merupakan kemampuan dalam mencapai target kerja yang dapat diselesaikan dengan tepat waktu untuk mendukung tujuan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut (Sitinjak et al., 2021).

Suatu kombinasi *hard skill*, *soft skill*, keahlian mengolah TIK dan pengetahuan sangat diperlukan saat ini SDM untuk menyongsong revolusi industri 4.0. Sumber daya manusia Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industri. Kompetensi yang harus dimiliki SDM revolusi industri 4.0 antara lain

1. Digitilisasasi lingkungan kerja berdasarkan teknologi
2. Kolaborasi dengan sistem Cyber
3. Proses kerja fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan
4. Tugas-Tugas Mental
5. Tim kerja

Tantangan dan peluang yang diberikan era revolusi industri 4.0 dalam pengelolaan kinerja karyawan dapat melalui pelatihan, sehingga dapat mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, dan kompeten (Heri, 2019; (Ricardianto, Nasution, Naiborhu, & Triantoro, 2020); (Lazuardi & Wildan, 2022). Sedangkan menurut (Khan & Mushtaq, 2015), tantangan bagi organisasi untuk merespon perubahan teknologi baru, sebagai berikut 1. Perlunya meningkatkan *skills* dan *work habits* pegawai. 2. Tersingkirnya jabatan tingkat rendah dan level manajerial. 3. Hierarki berkurang, lebih berorientasi pada kerjasama atau kolaborasi. 4. Kehidupan pekerja pada era revolusi industri 4.0 didominasi oleh *self-directed striving for personally valued career outcomes*.

MSDM dapat dilakukan dengan unggul, kreatif, dan inovatif melalui peningkatan kualitas karyawan dalam penguasaan teknologi, selain itu tujuan manajemen dapat tercapai efektif dalam kegiatan yang dilakukan pada pengelolaan SDM. Maka perancangan dan mendesain kegiatan pelatihan dan inovatif dalam mencari ide penguatan keterampilan harus lebih kreatif (Sabrina, 2021). Strategi keberhasilan pengelolaan manajemen SDM bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Tetapi SDM juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap gempuran revolusi industri 4.0 (Tahar, Setiadi, & Rahayu, 2022). Seorang karyawan harus mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital (Febrianti, 2019).

Perhatian yang dilakukakan oleh perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia khususnya pada kinerja karyawan baik dari unsur instrinsik dan ekstrinsik dapat memberikan dampak yang positif bagi karyawan tersebut. Apabila kinerja

Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

karyawan baik diharapkan kinerja perusahaan akan baik pula. Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan mengarahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuan, dan waktu kerjanya untuk mencapai standar kinerja perusahaan.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian dalam mengelola sumber daya manusia adalah kepuasan kerja karyawan. Karena tanpa memberikan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikan sumbangan yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya teknologi canggih di era revolusi industri 4.0 dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya agar pengembangan kariernya baik selama bekerja. Karyawan harus mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital. Strategi pengelolaan SDM pada era revolusi industri 4.0 bertujuan agar SDM siap menghadapi perubahan masa depan dengan artian kreatif dan inovatif jika dihadapkan dengan perkembangan teknologi, sehingga ada peningkatan pada karier karyawan.

Strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Tetapi SDM juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap revolusi industri 4.0. Sehingga karyawan mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital.

Kesimpulan

Tantangan terbesar Indonesia dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 adalah kesenjangan digital akibat minimnya pengetahuan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital dan infrastruktur Teknologi Revolusi Industri 4.0. Oleh karena itu, kesiapan SDM sangat diperlukan untuk menghadapi tantangan di era disrupsi 4.0, maka diperlukan strategi pengelolaan manajemen SDM agar dapat mendukung kinerja karyawan lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0.

Hasil penelitian adalah strategi pengelolaan manajemen sumber daya manusia pada kinerja karyawan dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 bukan sekedar pelatihan, pendidikan, pembinaan, rekrutmen, perubahan sistem, kesempatan, dan penghargaan. Tetapi SDM juga harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir tetap ke pola pikir berkembang, agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga akan tercipta SDM yang unggul, kreatif, dan inovatif, serta adaptif terhadap revolusi industri 4.0. Sehingga karyawan mampu mengaktualisasi diri dalam pengembangan SDM dan menguasai teknologi digital.

Saran yang perlu diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia selain pengembangan, pelatihan dan pendidikan SDM adalah kepuasan kerja karyawan. Karena tanpa memberikan kepuasan kerja, karyawan kurang memberikan sumbangan

Lia Marthalia

yang optimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Adanya teknologi canggih di era revolusi industri 4.0 dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kinerjanya agar pengembangan kariernya baik selama bekerja.

Strategi Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia pada Kinerja Karyawan dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0

DAFTAR PUSTAKA

- Amarulloh, Adhitya, Surahman, Endang, & Meylani, Vita. (2019). Refleksi peserta didik terhadap pembelajaran berbasis digital. *Jurnal Metaedukasi: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1).
- Febrianti, Riska. (2019). Pengembangan Karier dan Kinerja Pegawai pada Era Revolusi Industri 4.0. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*.
- Fitriana, Siti. (2019). Transformasi pendidikan tinggi di era disrupsi (dampak dan konsekuensi inovasi). *Prosiding Seminar Nasional Pascasarjana (PROSNAMPAS)*, 2(1), 812–818.
- Heri, Eko Indra. (2019). Tantangan Pengembangan SDM Polri di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, 13(2), 16.
- Khan, Muhammad Saad Masud, & Mushtaq, Uzma. (2015). Evolution of strategic role of organization's human resource management: An overview. *Journal of Business & Economics*, 7(2), 236.
- Lazuardi, Muhammad Azzam, & Wildan, Muhammad Alkirom. (2022). Dampak Revolusi Industri 4.0 Terhadap Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi Pada Karyawan Divisi Produksi PT. Gunung Agung Sentosa/Luckystar Gresik). *Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM)*, 2(2).
- Miles, Mattheu B., & Huberman, A. Michael. (1984). Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods. In *Qualitative data analysis: a sourcebook of new methods* (p. 263).
- Okoye, P. V. C., & Ezejiofor, Raymond A. (2013). The effect of human resources development on organizational productivity. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(10), 250.
- Ricardianto, Prasadja, Nasution, Syahrial, Naiborhu, Maria Angelin, & Triantoro, Wegit. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1), 59–66.
- Rohida, Leni. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114–136.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia: Unggul, Kreatif, dan Inovatif di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(2), 216–222.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlana, N. (2021). Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)-Wahyunita Sitinjak. *Roy Anugrah, Ria Wuri*

Lia Marthalia

Andary, Endang Sungkawati, Yuan Badrianto, Syarifuddin Sulaiman, Dian Rokhmawati, Aditya Wardhana, Mohammad Dullah, Novi Marlana, Endang Gunaisah.

Tahar, Achmad, Setiadi, Pompong B., & Rahayu, Sri. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.

Townsend, Keith, & Wilkinson, Adrian. (2010). Managing under pressure: HRM in hospitals. *Human Resource Management Journal*, 20(4), 332–338.