

Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Industri 4.0

Zulfadli Prawira Matondang

NPM : 2315300139

Magister Manajemen, Universitas Panca Budi Medan

Abstract

In the era of globalization, the problem of human resources is a focus for both government and private organizations. Human resources is a valuable asset or property owned by an organization. In achieving this success, a strong foundation is needed such as human resources who have competencies such as hardskill or softskill. This competence also includes knowledge, skills, and attitudes that are key components in management and become strategic in improving employee performance. management and Human Resources. Management means directing and encouraging HR to work as a partner in achieving the success of the company in the present and the future. Besides that, it can be said that the definition of Human Resource Management, is a way of how to regulate the relationship and role of human resources (labor) owned by individuals who are managed by HR professionals and managers so that 5 M can be managed efficiently and effectively and can be used optimally to achieve the goal (goal). Management has a function called the management functions function to manage 6 M namely: Man, Machine, Material, Money, method and Market. Man is a human or human resources that serves to manage the other 5 M.

Keywords: Human Resource Management, Competency, Industrial Era 4.0.

1. Pendahuluan

Di dalam era globalisasi, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi organisasi baik pemerintah maupun swasta. Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi. Dalam mencapai keberhasilan tersebut, diperlukan landasan yang kuat seperti sumber daya manusia yang memiliki kompetensi seperti *hardskill* atau *softskill*. Kompetensi ini pun meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang merupakan komponen kunci dalam manajemen dan menjadi strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Tujuan dilaksanakannya peningkatan kompetensi sumber daya manusia dikarenakan juga tuntutan pekerjaan dan era globalisasi yang saat ini sudah memasuki era industri 4.0. berbagai kemajuan disegala sektor kehidupan manusia khususnya dalam dunia pekerjaan yang pada masa sekarang ini sudah mengalami kemajuan pesat dikarenakan adanya intervensi teknologi yang dimana dibuat dengan tujuan agar mempermudah pekerjaan manusia. Namun, dengan adanya teknologi ini pun dibutuhkan kompetensi manusia yang mumpuni agar bisa menguasai dan menggunakan dalam menunjang kegiatan ataupun pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) bila diuraikan berasal dari kata manajemen dan Sumber daya manusia. Manajemen berarti mengarahkan dan mendorong SDM untuk bekerja sebagai partner dalam mencapai kesuksesan perusahaan dimasa sekarang dan masa yang akan datang. Disamping itu dapat dikatakan pengertian Manajemen Sumber daya Manusia, adalah suatu cara bagaimana

mengatur hubungan dan peranan sumberdaya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu yang dimanajemen oleh para professional SDM dan Manajer sehingga 5 M dapat dikelola secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (goal). Manajemen mempunyai fungsi yang disebut dengan fungsi-fungsi manajemen berfungsi mengelola 6 M yaitu : Man , Machine, Material, Money, Methoda dan Market. Man adalah manusia atau SDM yang berfungsi mengelola 5 M lainnya . dengan adanya

Sumber daya manusia yang mempunyai potensi maka pengelolaan 5 M lainnya akan dapat berkembang dengan baik yang dapat menghasilkan kreatifitas dan inovasi dan membuat perusahaan dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dapat memenangkan persaingan pada pasar global melalui inovasi yang dapat menghasilkan cost leadership dan product diferensiasi yang semakin menglobal. SDM yang berpotensi akan memperkuat perusahaan baik sekarang maupun masa depan dengan memunculkan kreatifitas yang menghasilkan dapat menguasai pasar persaingan. Begitu besarnya peran Man dalam mengelola 5 M lainnya maka untuk itu perlu adanya perencanaan dalam mengelola Man (SDM) tersebut dan dibutuhkan analisa-analisa yang tepat dan cepat dalam menghadapi tantangan bisnis dan memenangkannya. Untuk memanajemen sumberdaya manusia diperlukan berbagai aktifitas departemen SDM dalam mencapai tujuan perusahaan.

2. Landasan Teori

Kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Stephen Robbin (2007:38) bahwa kompetensi adalah “kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Pengertian kompetensi sebagai kecakapan atau kemampuan juga dikemukakan oleh Robert A. Roe (2001:73) sebagai berikut: “*Competence is defined as the ability to adequately perform a task, duty or role. Competence integrates knowledge, skills, personal values and attitudes. Competence builds on knowledge and skills and is acquired through work experience and learning by doing*“ Kompetensi dapat digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan satu tugas, peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, ketrampilan-ketrampilan, sikap-sikap dan nilai-nilai pribadi, dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan Amstrong (2004) mengartikan kompetensi adalah apa yang orang bawa pada suatu pekerjaan dalam bentuk tipe dan tingkat-tingkat perilaku yang berbeda-beda. Murphy (dalam Sedarmayanti, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah bakat dan keahlian individu apapun yang dapat dibuktikan, dapat dihubungkan dengan kinerja yang efektif dan baik sekali.

Perubahan budaya kerja Menurut Robin (2006) budaya organisasi didefinisikan sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dan organisasi lain. Killman, dkk dalam Sutrisno (2008) membuat definisi budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsiasumsi, norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Dalam budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai-nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota, menjiwai orang per orang anggota

organisasi. Budaya organisasi merupakan jiwa organisasi dan jiwa para anggota organisasi.

3. Pembahasan

Istilah “Kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut “Competencies” atau “Competence”. Kamus Inggris-Indonesia mengartikan competence sebagai suatu kemampuan atau kecakapan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990). Dalam perkembangan selanjutnya istilah kompetensi ini mulai banyak dipakai orang dalam berbagai penggunaan dengan persepsi yang berbeda-beda, antara lain adalah penggunaan pada bidang manajemen sumber daya manusia. Spencer and spencer (dalam Sudarmanto, 2009) mengatakan, kompetensi merupakan karakteristik dasar perilaku individu yang berhubungan dengan kriteria acuan efektif dan atau kinerja unggul didalam pekerjaan atau situasi. Dengan kata lain, kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengidentifikasi cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama. Brian (dalam Sudarmanto, 2009) mendefinisikan kompetensi adalah pengetahuan, keahlian, kemampuan, atau karakteristik pribadi individu yang mempengaruhi secara langsung kinerja pekerjaan. Kompetensi berasal dari kata “competency” merupakan kata benda yang menurut Powell (1997:142) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi; dan 2) wewenang. Kata sifat dari competence adalah competent yang berarti cakap, mampu, dan tangkas.

Rendahnya kinerja yang masih memerlukan perbaikan tersebut diasumsikan karena adanya beberapa faktor-faktor yang dapat memperbaiki kinerja karyawan, antara lain : keinginan, pengetahuan dan keterampilan, iklim, dukungan dan penghargaan, kompetensi, sikap etika kerja, tingkat penghasilan, dan tingkat pendidikan. Dari setiap faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, terdapat masalah-masalah yang cukup penting untuk disikapi antara lain: kurangnya kemampuan dan keterampilan pegawai yang masih memerlukan perbaikan dan pelatihan, pemberian motivasi dan dukungan yang kurang/rendah dari pimpinan, kurangnya perhatian pimpinan dalam memperhatikan suasana kekeluargaan, keharmonisan dan kesejahteraan pegawai, kurangnya keinginan dari pegawai untuk berubah agar menjadi lebih baik lagi, dan pimpinan kurang memberi penghargaan kepada pegawainya, pegawai sering menghabiskan waktu kerja dengan melakukan hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaannya, seperti: bermain game online, facebook, mendengarkan musik, dan sebagainya. Pada dasarnya kemampuan individu untuk ingin lebih maju dan berkembang itu semua datangnya dari kemauan dan keinginan individu untuk banyak belajar, menggali semua potensi yang ada dalam diri sendiri dan yang terutama adalah pengembangan diri lewat peningkatan ilmu pengetahuan (Olisah et al., 2019). Karena semua itu sangat menunjang dalam peningkatan kinerja sebagai salah satu bentuk perwujudan yang dapat dilihat secara jelas kemampuan diri seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Banyak ditemui pegawai-pegawai pegawai negeri sipil, tidak mau lagi melanjutkan pendidikannya ke jenjang strata satu karena yang menjadi alasan mereka adalah faktor usia, tidak ada waktu luang untuk kuliah, kemampuan untuk belajar sudah tidak mampu lagi, dan juga tidak lama lagi memasuki masa persiapan pensiun.

Dengan adanya revolusi industri pada era sekarang ini yang disebut dengan era industri 4.0, maka dibutuhkan kemampuan manusia yang dapat beradaptasi dengan cepat dengan lingkungan yang ada. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas dasar

pengetahuan dan keterampilan serta didukung dengan sikapkerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut(Moeheriono, 2014). Kompetensi dapat dinilai dengan melihat dimensi pengetahuan, keterampilan, wata, konsep diri, dan motif. Di era sekarang ini manusia secara tidak langsung harus bisa beradaptasi dengan kata lain bisa bekerja menggunakan dan menguasai teknologi sesuai bidang pekerjaan masing-masing dengan harapan agar dapat mempercepat pekerjaan dan mencapai tujuan. Perencanaan-perencanaan yang dibuat oleh organisasi bermuaranya pada profit motif. Organisasi disamping mengharapkan pada profit yang akan dicapai tentunya harus memikirkan apakah pofit yang dicadangkan telah dapat menunjang dan ditunjang oleh keinginan-keinginan human resource activity. Apa yang menjadi keinginan organisasi (manajer lini) tentunya dapat diarahkan sesuai dengan activity human resurces.

Oleh sebab itu organisasi sebaiknya membuat kebijakan pintu terbuka yaitu apa yang diinginkan dan diharapkan organisasi dapat mensosialisasikannya kepada sumber daya manusia. Sehingga sumber daya manusia bisa memahami persiapan-persiapan yang harus dibuat dan direncanakan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan. dengan perkataan lain apa-apa yang menjadi tujuan oragnisasi (*Company needs*) didukung oleh kesiapan kompetensi sumber daya manusai yang menjadi landasan utama.

Perubahan lingkungan organisasi akan membawa pengaruh terhadap adanya perubahan lingkungan eksternal menjebabkan terjadinya perubahan internal. Ada beberapa hal yang mendukung perubahan lingkungan (Schuler, Jackson :1996; 52), salah satunya adalah Terdapatnya Teknologi Baru, dengan berkembangnya lingkungan perusahaan maka organisasi perusahaan dipaksa mengadakan pendekatan baru dalam mengelola karyawan dan membuat keputusan dengan cepat. Untuk itu dibutuhkan teknologi baru dan struktur organisasi baru dalam membantu menghadapi tantangan yang diciptakan oleh perubahan yang terjadi. Kinerja merupakan tantangan dunia usaha untuk tetap unggul. Kayawan sebagai assets dan partner bisnis perusahaan selalu siap mendukung tantangan dunia usaha tersebut disamping mereka sebagai faktor produksi yang tidak pernah habis dipakai dalam proses produksi dan selalu harus dikembangkan sesuai dengan perubahan lingkungan dan teknlogi sehingga organisasi perusahaan memiliki kompetensi yang khusus yang sulit ditiru oleh perusahaan lain. Organisasi perusahaan akan unggul bila ia memiliki kompetensi yang khusus. Kompetensi diartikan sebagai tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keahlian, bakat dan sifat positif yang harus ada dalam suatu perusahaan, sehingga ia memiliki keunggulan kompetitif dibandingkan organisasi perusahaan saingannya dan selalu menang dalam persaingan global(Tanjung, 2020). Dengan adanya kompetensi yang dimiliki organisai perusahaan maka ada beberapa hal yang perlu di perhatikan antara lain yaitu :

1. Kompetensi akan membedakan Organisasi perusahaan yang satu dgn organisasi perusahaan Saingannya.
2. Kompetensi harus dimiliki oleh tiap anggota organisasi perusahaan baik dalam pekerjaan yang sifatnya berbeda dan juga pada tingkat mnajemen yang berbeda dalam organisasi perusahaan.
3. kompetensi yang dimiliki suatu organisasi perusahaan susah ditiru oleh organisasi perusahaan lainnya.

Era Industri 4.0 membawa perubahan signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Berikut adalah beberapa aspek terkait kompetensi SDM di era ini:

1. Peningkatan Kompetensi SDM:

Dalam menghadapi perubahan teknologi dan tuntutan pasar, peningkatan kompetensi SDM menjadi kunci. Ini melibatkan up-skilling (peningkatan keterampilan) dan reskilling (pembaruan keterampilan) agar SDM memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Talent menjadi faktor penting untuk kesuksesan implementasi industri 4.0. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi harus memperhatikan aspek talent.

2. Sistem Pendidikan dan Pelatihan:

Sistem pendidikan dan pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan dunia industri saat ini. Ini termasuk mengintegrasikan teknologi terkini dan memastikan SDM memiliki pengetahuan dan keterampilan yang relevan.

3. Perubahan Budaya Kerja SDM:

Industri 4.0 memerlukan adaptasi budaya kerja yang lebih dinamis dan inovatif. SDM harus siap berkolaborasi, berpikir kreatif, dan menghadapi perubahan dengan cepat. Dalam mengelola SDM di era ini, model pengelolaan berbasis kompetensi lintas generasi menjadi penting. Generasi yang berbeda (baby boomers, X, dan Y) dapat saling melengkapi dalam menghadapi tantangan industri 4.0. Semua langkah ini bertujuan untuk menciptakan SDM yang berdaya saing tinggi dan siap menghadapi perubahan yang terjadi.

Kompetensi SDM adalah karakteristik utama yang dimiliki seseorang yang menyebabkan ia mampu berkinerja efektif dan unggul dalam bekerja, yang mencakup perpaduan: pengetahuan, keterampilan, sikap, dan karakteristik pribadi yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan (apa yang harus dilakukan, yang harus diketahui, dan bagaimana cara terbaik melakukan pekerjaan tersebut) yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang sudah disepakati dan dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan yang diakui secara umum, nasional maupun internasional. SDM harus memiliki beberapa kompetensi yang dibutuhkan oleh dunia kerja supaya dapat diandalkan dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Kompetensi yang harus dimiliki seorang SDM antara lain:

1. Pengetahuan substansial, yaitu penguasaan pengetahuan yang memiliki komponen mental yang kognitif dan analitik.
2. Pengetahuan yang kontekstual, yaitu pengetahuan yang tercermin dari kemampuan anggota perusahaan untuk memahami kondisi lingkungan hidup di sekitar tempat kerjanya, baik di lingkungan alam, sosial, budaya, dan iklim kerja di sekitar suatu objek kajian yang terdapat di tempat kerja.
3. Keterampilan mental, yaitu penguasaan pengetahuan seseorang ditunjukkan oleh kemampuannya untuk: bermain dengan angka, melakukan manipulasi matematik, menunjukkan kesiagaan mental pada waktu menghadapi fenomena dan peristiwa yang terjadi di lingkungan sekitarnya, memahami dan mengenali pola keteraturan di dalam situasi kacau, mengenali dan memaknakan keterkaitan diantara objek dan peristiwa, memiliki daya analisis dan sintesis yang tinggi.
4. Keterampilan sosial, yaitu penguasaan keterampilan dilihat dari kemampuan seseorang untuk bergaul akrab dan bekerja sama dengan orang lain secara sinergis. Orang yang memiliki keterampilan ini dapat dengan cepat: membangun kedekatan yang akrab dengan orang-orang baru dikenalnya, mengembangkan dan memelihara rasa saling percaya yang tulus, memahami dan tahu bagaimana memenuhi harapan orang lain terhadap dirinya, cerdas dalam membangun lingkungan pergaulan yang ceria, cekatan dalam mengembangkan dan

membangun kerjasama diantara orang-orang yang memiliki latar belakang, kepentingan, talenta, dan kemampuan yang berbeda-beda untuk menghasilkan kinerja yang melebihi ekspektasi, mampu untuk mencari penyelesaian dari berbagai permasalahan dan konflik yang bisa timbul di dalam pergaulan di tempat kerja.

5. Kemampuan ekspresi verbal, yaitu: penguasaan kemampuan seseorang dalam berkomunikasi dan berbagai pengetahuan dan gagasan. Kemampuan ini ditandai oleh kefasihan seseorang untuk mengemukakan secara verbal suatu konsep rumit dengan sederhana, runtun dan dalam bahasa yang secara linguistik dan gramatik benar.
6. Keterampilan manual/keterampilan fisik pertukangan, yaitu kemampuan seseorang memanfaatkan anggota badan dan panca inderanya untuk menciptakan produk dan jasa yang bernilai tinggi. Penguasaan keterampilan ini ditunjukkan oleh kemahiran orang dalam memanfaatkan berbagai peralatan produksi dan mesin produksi, membongkar, memasang kembali, mereparasi, memelihara, dan meningkatkan fungsionalitas mesin dan peralatan, mengetahui dengan baik mesin dan peralatan apa yang perlu digunakannya untuk mengerjakan suatu tugas atau menghasilkan suatu produk atau jasa tertentu, kemampuan meracik dan merakit komponen-komponen menjadi suatu produk yang bernilai tinggi.

Para pemangku kepentingan meliputi para pemegang saham yang menginginkan tingkat pengembalian investasi, para pelanggan menginginkan produk dan jasa yang berkualitas tinggi, para karyawan menginginkan pekerjaan yang menarik dan kompensasi yang layak atas pelayanan yang mereka berikan. Masyarakat menginginkan perusahaan dapat berkontribusi terhadap aktivitas-aktivitas dan proyek-proyek serta meminimalkan pencemaran lingkungan (Noe, 2011) Membangun SDM yang berdaya saing tinggi merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh perusahaan secara terpadu, terencana dan tersistem dengan mempertimbangkan karakter, harkat, martabat, minat, bakat, dan latar belakang yang berbeda-beda dari SDM tersebut. Strategi membangun SDM berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0 dapat dilakukan dengan cara:

1. Peningkatan kompetensi SDM Pengertian kompetensi adalah karakteristik yang dimiliki seseorang yang menyangkut pengetahuan, ketrampilan, sikap, dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Peningkatan kompetensi SDM adalah melalui peningkatan pendidikan dan ketrampilan SDM. Schuller & Youngblood dalam Saragih (Hendrawan, 2012) mengatakan bahwa pengembangan SDM pada suatu organisasi akan melibatkan faktor pendidikan dan pelatihan.
2. Hasil penelitian membuktikan bahwa tingkat pendidikan dan keterampilan seseorang berpengaruh positif dengan pola berpikir, pengambilan keputusan, tingkat kematangan, wawasan, dan cara pandang terhadap sesuatu hal. Menurut Early dalam Kydd (1997) bahwa kompetensi penting tapi bukan kriteria yang cukup bagi manajemen yang baik. Kita semua dapat membayangkan seseorang yang mampu memenuhi kompetensi seperti yang dilukiskan di dalam bidang tertentu, namun gagal untuk dipahami sebagai manajer yang baik. Hal inilah yang tidak dikaji secara eksplisit dalam

pendekatan ini yaitu kualitas pribadi yang sedemikian sering mencapai atau merintangi prestasi. Kompetensi SDM disesuaikan dengan kondisi yang ada di era revolusi industri 4.0 termasuk kebutuhan industrinya. Kompetensi merupakan syarat utama dalam pencapaian standar mutu layanan pekerjaan. Kompetensi dapat dibangun melalui pendidikan dan pelatihan yang sistematis dan terstruktur sesuai dengan jenjang masing-masing. Menurut Prayitno dalam Hadian (2014), standar kompetensi mencakup tiga hal yaitu:

1. Pengetahuan (knowledge) yaitu fakta dan angka dibalik aspek teknis.
2. Keterampilan (skills) yaitu kemampuan untuk menunjukkan tugas pada tingkat kriteria yang dapat diterima secara terus menerus dengan kegiatan yang paling sedikit.
3. Sikap (attitudes) yaitu kemampuan yang ditunjukkan kepada pelanggan dan orang lain bahwa yang bersangkutan mampu berada dalam lingkungan kerjanya. Spencer dalam Hadian (2014) mengatakan bahwa standar kompetensi meliputi enam kelompok yaitu:
 - a. Kemampuan merencanakan dan mengimplementasikan (motivasi untuk berprestasi, perhatian terhadap kejelasan tugas, ketelitian dan kualitas kerja, proaktif dan kemampuan mencari dan menggunakan informasi)
 - b. Kemampuan melayani (empati, berorientasi pada pelanggan)
 - c. Kemampuan memimpin dan kemampuan mengembangkan orang lain, kemampuan mengarahkan kerjasama kelompok, kemampuan memimpin kelompok.
 - d. Kemampuan berpikir (berpikir analisis, berpikir konseptual, keahlian teknis, profesional dan manajerial)
 - e. Kemampuan bersikap dewasa (kemampuan mengendalikan diri, fleksibilitas, komitmen terhadap organisasi).

Sistem pendidikan dan pelatihan Pendidikan dan pelatihan adalah usaha yang terencana dari organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan pegawai. Pelatihan dan pengembangan adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi (Mondy, 2008). Ada beberapa alasan mengapa pendidikan dan pelatihan harus dilakukan antara lain:

1. Pegawai yang baru direkrut seringkali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.
2. Upaya menyesuaikan SDM dengan perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja.
3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas kerja.

Budaya kerja seseorang ditentukan oleh sikap mental orang tersebut. Sikap mental adalah konsepsi perilaku yang muncul dari jiwa seseorang sebagai reaksi atas dasar situasi yang mempengaruhinya. Budaya kerja perusahaan adalah tindakan menghasilkan nilai tambah yang sudah menjadi kebiasaan yang mendarah daging dan telah dimiliki sebagian besar karyawan perusahaan (Poerwopoespito, 2010).

Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan untuk mencapai efektivitas organisasi dan kinerja yang tinggi. Budaya organisasi sebagai salah satu alat strategis dalam menghadapi perubahan dan diharapkan sebagai alat meningkatkan keunggulan bersaing bagi organisasi, yang kemudian akan mengantarkan organisasi memiliki sumber daya manusia yang mumpuni. Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan

menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Bangun (2008) menyatakan budaya korporat dapat berpengaruh terhadap keunggulan bersaing perusahaan. Perusahaan yang menganut budaya organisasi pada pelanggan, pemegang saham, dan karyawan serta kepemimpinan manajerial di semua tingkatan, mampu mengungguli perusahaan yang tidak memiliki budaya semacam itu. Budaya korporat merupakan faktor kunci untuk menentukan berhasil tidaknya perusahaan dapat mengungguli perusahaan sejenis lainnya. Budaya perusahaan kuat akan dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan tinggi, yang berarti dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Budaya kuat dapat mendorong perilaku para karyawan dan unsur-unsur lainnya dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerjanya, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan tersebut, dan perusahaan akan sukses ialah yang mampu mengelola budaya baru dengan nilai-nilai yang mengembangkan perilaku ke arah keberhasilan yang kompetitif.

Observasi yang dilakukan Miller selama 14 tahun pada berbagai perusahaan di Amerika, disimpulkan setidaknya ada delapan nilai primer yang menjadi seni budaya perusahaan yang sukses, yaitu asas-asas tujuan, consensus, keunggulan, kesatuan, prestasi, empiris, keakraban dan integrasi Miller dalam Sutrisno (2012) mengatakan bahwa masa mendatang ditandai oleh kompetisi global dan perusahaan yang sukses adalah yang mampu mengelola budaya yang baru dengan nilai-nilai yang mengembangkan perilaku ke arah keberhasilan yang kompetitif. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Jadi budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi karyawan untuk berperilaku positif, dedikatif, dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektifitas kinerja dan pada akhirnya akan meningkatkan daya saing organisasi. Budaya organisasi harus dapat mengadopsi budaya modern yang aktual berlaku di era revolusi industri 4.0 yaitu kemampuan berinteraksi dan berkomunikasi antar budaya untuk memperkuat posisi persaingan.

4. Kesimpulan

Sumber daya manusia sangat berperan penting dalam pertumbuhan dan perkembangan dunia dikarenakan menjadi landasan utama dalam pelaksanaan suatu pekerjaan agar dapat tercapainya sebuah tujuan. Setiap manusia harus memiliki sebuah kompetensi yang mumpuni dan memenuhi akan kebutuhan serta urgensi di era industri 4.0 yang dimana pekerjaan manusia sudah dibantu oleh teknologi atau bahkan digantikan oleh teknologi-teknologi termuktahir. Seorang SDM harus selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap, sehingga SDM tersebut dapat memiliki keunggulan dalam berkontribusi mewujudkan visi dan misi organisasi. Suatu organisasi dalam mewujudkan SDM yang berdaya saing tinggi di era revolusi industri 4.0 perlu melakukan upaya peningkatan kompetensi SDM sesuai yang dibutuhkan, pendidikan dan pelatihan serta perubahan budaya kerja yang kompetitif. Peran kompetensi dalam mewujudkan SDM yang berdaya saing tinggi dapat dilakukan dengan cara peningkatan kompetensi, pendidikan dan pelatihan, perubahan budaya kerja.

5. Daftar Pustaka

- Bangun, Wilson, 2008, Budaya Organisasi: Dampaknya pada peningkatan daya saing perusahaan, Jurnal Manajemen Universitas Kristen Maranatha, Bandung, Vol.8, No.1 November 2008 (www.budaya-organisasi-wilson-bangun)
- Bendriyanti, Rita Prima, 2015, Manajemen mutu layanan akademik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di perguruan tinggi swasta di Provinsi Bengkulu, Jurnal Tarbawi, Volume No.1, Januari – Juni 2015, Universitas Dehasen Bengkulu (www.manajemenmutulayanan@gmail.com)
- Dahlia, Pengaruh kompetensi SDM dalam sistem pengendalian internal terhadap kualitas penyajian laporan keuangan pada Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Majene, Jurnal Ilmiah Akuntansi Peradaban, Volume 2 No.1 Juli 2016 (www.Pengaruh-kompetensi-SDM-dahlia)
- Ellitan, Lena, 2002, Praktik-praktik pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif berkelanjutan, Jurnal Ekonomi Manajemen, Universitas Kristen Petra, Surabaya.
- Hadian, Dedi, Yani Suharyani (2014) Pengaruh Motivasi, Komunikasi, dan Kompetensi dan efektifitas kinerja aparatur negara serta dampaknya terhadap efektifitas organisasi Badan Promosi dan Penanaman Modal Daerah Propinsi Jawa Barat , Jurnal Ekonomi, Bisnis, & Entrepreneurship, STIE Pasundan, Bandung, Volume 8 Nomor 1 April 2014, (www.pengaruh-motivasi,komunikasi,dan-kompetensi-Hadian)
- Hartanto (2012), Modal Insani: Konsep dan Operasionalnya, dalam: Hendrawan, Sanerya, dkk, (2012), Pengembangan Human Capital, Graha Ilmu, Yogyakarta
- Hidayat, N., Hubeis, M., Sukmawati, A., & Eriyatno, E. (2020). Model Pengelolaan Sumberdaya Manusia Berbasis Kompetensi Era Industri 4.0. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 6(3), 501–513. <https://doi.org/10.17358/jabm.6.3.501>
- Kasmir, (2016) Manajemen Sumber Daya Manusia, Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Kydd, Lesly, Megan Crawford, dkk, 1997, Professional Development for Educational Management Pengembangan profesional untuk manajemen pendidikan, (Terjemahan Dra. Ursula Gyari B), Penerbit Grasionda, Jakarta
- Olisah, O., Hernawan, D., & Purnamasari, I. (2019). Analisis Kompetensi Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Kota Bogor. *Jurnal Governansi*, 5(2), 149–156. <https://doi.org/10.30997/jgs.v5i2.1745>
- Tanjung, M. R. (2020). Manajemen sumberdaya manusia strategik. In UR Press Pekanbaru.