

Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Ading Sunarto
Universitas Pamulang
Email: dosen02153@unpam.ac.id

Abstrak

Di era yang dinamis dan kompetitif saat ini, perusahaan dihadapkan pada tantangan yang ketat dengan memenuhi kebutuhan dan harapan pasar dan pelanggan yang terus meningkat. Untuk memastikan daya saing dan keberhasilan, manajer organisasi perlu menerima inovasi sebagai elemen kunci organisasi. Bagaimanapun, pendorong utama inovasi adalah SDM dan agar menjadi sukses perlu mendukung, merencanakan dan memelihara budaya inovasi. Berdasarkan aspek-aspek tersebut penulis mengajukan suatu kerangka kerja pengembangan SDM untuk inovasi, guna mencapai kinerja organisasi untuk menyongsong Revolusi Industri 4.0. Maksud kerangka kerja ini untuk menawarkan, kepada semua manajer, gambaran yang jelas tentang kapasitas SDM yang ada untuk berinovasi dan kemungkinan untuk mengembangkan kapasitas ini dalam rangka meningkatkan kapasitas organisasi untuk inovasi, sehingga meningkatkan peluang mereka berhasil di era sekarang ini

Kata kunci: Inovasi, kerangka kerja, pengembangan SDM, kinerja organisasi

PENDAHULUAN

Dunia mengalami perubahan yang sangat cepat yang dikenal dengan istilah Revolusi Industri 4.0. Yang dimaksud dengan revolusi ini adalah perubahan dalam proses produksi yang dicirikan antara lain adalah penggunaan internet, robot, otomasi hingga penggunaan kecerdasan buatan (Cahyono, 2018). Dalam perubahan yang sangat cepat maka peran masyarakat, pemerintah organisasi dan lain lain juga berubah dengan cepat. Mereka diuntut untuk berubah agar dapat beradaptasi dan bertahan dari tekanan hidup (Bailey dkk, 2018).

Guna menjawab tantangan globalisasi dan mampu bersaing dalam skala global, kita tidak punya pilihan selain mengembangkan Sumber Daya Manusia (PSDM) yang berkualitas dan efektif. Mereka harus cerdas, kompeten, memiliki keterampilan manajemen SDM, memiliki kemampuan dan kemauan untuk belajar dan memimpin organisasi pembelajar, dan mampu menciptakan sumber daya manusia dan berkolaborasi dengan orang lain atas dasar yang sama, daripada bertindak seperti sesuatu untuk mereka (Ozkeser, 2019).

Pengembangan SDM adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan Kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel (Holton, 2002). PSDM didasarkan pada keyakinan bahwa organisasi adalah entitas buatan manusia yang mengandalkan keahlian manusia untuk menetapkan dan mencapai tujuan mereka dan para profesional PSDM adalah pendukungnya individu dan kelompok, proses kerja dan integritas organisasi. Beberapa model PSDM menentukan serangkaian praktik yang, jika dikejar, kemungkinan besar akan berkontribusi pada manusia, akumulasi modal di mana organisasi dapat membangun keunggulan kompetitifnya (DeGeus, 1997; Currie, 1998; Willis, 1997). Model-model ini pada dasarnya mendukung investasi dalam PSDM dan oleh organisasi berkontribusi pada organisasi dan individu kinerja seperti kinerja tinggi (Partington dkk, 2005), individu berkualitas tinggi dan pemecahan masalah organisasi (Martina dkk, 2012), organisasi yang lebih tinggi komitmen (Mahal, 2012), dan meningkatkan retensi organisasi (Anderson, 2001).

Fungsi PSDM berbeda dengan fungsi personalia. Rao (2007) menguraikan peran berikut dari seorang manajer PSDM :

- Mengembangkan kemampuan yang memungkinkan dalam individu dan sistem.
- Mengintegrasikan pengembangan orang dengan pengembangan organisasi.
- Memaksimalkan kesempatan belajar individu dalam organisasi melalui berbagai mekanisme, otonomi dan tanggung jawab.
- Desentralisasi, delegasi dan tanggung jawab bersama.
- Menyeimbangkan perubahan dan adaptasi.
- Membangun umpan balik dan mekanisme penguatan, dll

Globalisasi dan kemajuan teknologi mendorong organisasi untuk berkembang arah strategis baru. Oleh karena itu, para karyawan harus siap menerima yang baru

peran dan harus memikirkan kelayakan kerja daripada keamanan kerja. Ada peningkatan bukti berbasis penelitian yang menunjukkan bahwa karyawan, khususnya pengetahuan pekerja, jangan menganggap uang sebagai satu-satunya alasan penting untuk bekerja di perusahaan (Kleiner dkk, 2011). Sebaliknya, mereka sekarang mengharapkan organisasi yang lebih kaya lingkungan dan penyelarasan nilai-nilai individu mereka dengan nilai-nilai organisasi (Hasan, 2007). Ketika karyawan mengenali perbedaan antara yang ideal dan nilai-nilai operasional organisasi dan jika kesenjangan terlalu lebar maka akan mengikis kepercayaan mereka dan komitmen, terutama komitmen afektif (Connel dkk, 2002).

Nilai-nilai organisasi memiliki banyak tujuan. Ini mengatur nada lingkungan, mengikat orang bersama, memfasilitasi perilaku kerja dan pencapaian tujuan bersama. Ini juga mewakili ambisi yang dipegang orang untuk organisasi sebagai sistem yang hidup karena nilai menentukan siapa dan apa yang ditawarkan setiap orang sebagai manusia untuk keseluruhan perusahaan (Assem, 2019).

Ada cukup bukti yang menunjukkan bahwa organisasi perlu mempromosikan nilai-nilai seperti keterbukaan, kepercayaan, inisiatif, kerja tim dan kolaborasi, perlakuan manusiawi terhadap pekerja, kreativitas, kualitas, pemberdayaan, pendelegasian dll untuk hasil yang lebih baik (Dastmalchian, 2006). Menurut penelitian Kotter dan Heskett (Dalam Sullivan dkk, 2002), perusahaan berorientasi nilai lebih unggul dibandingkan perusahaan lain, Kenaikan omset empat kali lebih cepat. Pembukaan lapangan pekerjaan tujuh kali lebih besar, harga saham naik 12 kali lebih cepat; kinerja laba meningkat 750%. Siniawer (2014), menemukan bahwa organisasi mengalami perputaran karyawan yang jauh lebih rendah ketika mereka menghargai rasa hormat dan kerja tim.

METODE

Pendekatan kualitatif dengan studi literatur atau tinjauan pustaka di gunakan dalam penelitian ini. Tinjauan pustaka digunakan dengan mencari artikel-artikel yang berhubungan dengan pengembangan SDM dengan berbasis inovasi yang berasal dari buku, jurnal dan semua bentuk tulisan yang berhubungan dengan hal tersebut diatas.

Studi literatur yang digunakan dalam penelitian ini digunakan dengan mencari literatur-literatur sebelumnya yang berkaitan dengan tema yang akan disajikan, yang kemudian dikolaborasikan dengan pemikiran penulis untuk menemukan suatu bentuk pemahaman konseptual yang dapat memberikan informasi bagi masyarakat luas pada umumnya dan bagi penulis dalam khususnya tentang tema yang dibahas (*Literature review used in this study is used by looking for previous literature relating to the theme to be presented, which is then collaborated with the writer's thoughts to find a form of conceptual understanding that can provide information for the wider community in general and for writers in particular about the themes discussed*) (Zulkarnaen, et. al. 2020, p.2614).

HASIL DAN DISKUSI

Defenisi Inovasi

Menurut Goswami & Mathew (2005), inovasi merupakan sesuatu yang harus dipunyai dan dibangun oleh organisasi. Melalui proses inovasi tersebut dapat tercipta nilai tambah barang dan jasa sehingga tercipta berbagai keuntungan. Suryana (2003) berpendapat inovasi adalah kemampuan menggunakan kreativitas untuk memecahkan masalah dan meningkatkan serta memperkaya kesempatan hidup. Inovasi organisasi dapat dijelaskan secara luas dan dapat berubah dalam banyak hal. Inovasi memberikan jalan keluar baru yang dapat memberi nilai tambah bagi konsumen. Dari uraian tersebut dapat diambil suatu pengertian yaitu inovasi merupakan suatu cara atau proses yang membalikkan ide dan praktik, ide dan praktik tersebut dianggap baru dan dapat memberikan nilai tambah bagi pengguna, sehingga organisasi atau perusahaan memiliki nilai yang berbeda. Mampu bersaing dengan perusahaan lain.

Tujuan utama dari proses inovasi adalah menyediakan dan memberikan nilai pelanggan yang lebih baik. Anda dapat mengamati inovasi melalui metode strukturalis dan proses. Pendekatan struktural memperlakukan inovasi sebagai entitas dengan parameter tetap contohnya praktek manajemen dan teknologi, sementara metode proses menggunakan inovasi sebagai proses yang kompleks, dengan melibatkan grup sosial yang berbeda-beda dalam sebuah organisasi (Fathurrohman, 2017).

Inovasi Dalam PSDM

Pengembangan SDM dapat dianalogikan sebagai proses peningkatan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan seseorang. Dari sudut pandang ekonomi, ini dapat dikatakan sebagai akumulasi modal manusia dan investasi efektifnya dalam pembangunan ekonomi (Figurska & Matuska, (2013). SDM memainkan peran penting dalam mendorong inovasi. Bukan rahasia lagi bahwa kesuksesan bisnis saat ini sebagian besar berputar di sekitar orang, bukan modal (Agarwala, 2003).

Inovasi penting dalam dua cara utama bagi organisasi, memainkan peran dalam perkembangan radikal dan perubahan berkelanjutan yang lebih kecil. Ketika organisasi berusaha untuk menjadi lebih inovatif, maka perilaku karyawan mereka juga harus berubah (Wang dkk, 2005).

Untuk inovasi berlangsung, perusahaan dapat memanfaatkan modal manusia untuk mengembangkan keahlian organisasi untuk menciptakan produk dan layanan baru (Singh, 2018). Bidang inovasi dalam pengembangan SDM tidak mempunyai batasan. Terdapat tiga kategori bidang inovasi (Bailey dkk, 2018).

Dalam kategori pertama, manajemen sumber daya manusia untuk inovasi mencakup semua elemen terus-menerus mencari personel yang dibutuhkan, personel yang sesuai, dan menemukan posisi yang sesuai. Hal ini merupakan kegiatan yang menantang yang memerlukan perencanaan, pendidikan dan pelatihan yang matang dan teliti. Ini termasuk tantangan untuk merekrut, mendidik dan melatih manajemen berkualitas tinggi dan personel kepemimpinan di tingkat strategis dan operasional. Pengetahuan dan keterampilan orang-orang ini sangat penting untuk memimpin dan mengelola organisasi besar dan kompleks yang menjangkau berbagai departemen.

Kedua, inovasi di bidang teknologi sangat diperlukan untuk pengembangan SDM strategis dan pembangunan kemampuan, tetapi dengan menyediakan sumber daya keuangan yang diperlukan untuk menyediakan dana dan dukungan untuk itu inovasi teknologi dapat dimungkinkan. Tanpa adanya dukungan dana yang dibutuhkan inovasi hanya akan jalan ditempat.

Jenis inovasi yang ketiga merupakan gabungan dari dua bidang pertama dan saling melengkapi diantara ketiganya.

Kerangka Yang Diusulkan Untuk Pengembangan SDM Untuk Inovasi

Lingkungan ekonomi berubah dengan cepat, perubahan ini ditandai dengan globalisasi, perubahan kebutuhan pelanggan dan investor, serta meningkatnya persaingan pasar produk. Aktor-aktor yang menciptakan organisasi SDM dianggap merupakan aset terpenting dari suatu perusahaan. Menyadari bahwa dasar keunggulan kompetitif telah berubah penting untuk mengembangkan kerangka acuan yang berbeda untuk mempertimbangkan isu-isu manajemen dan strategi sumber daya manusia (Cania, 2014).

Pengetahuan yang tertanam dalam modal manusia memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kompetensi khusus dan menemukan peluang inovasi. Pada saat organisasi atau perusahaan membuat produk baru dan mengembangkan proses manajemen, mereka membutuhkan motivasi dan sumber daya manusia untuk menciptakan ide, mengembangkan metode inovasi dan menangkap peluang baru. Fungsi manajemen sumber daya manusia dapat mempengaruhi dan memodifikasi sikap, kapasitas, dan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dan memainkan peran penting dalam memelihara kondisi yang diperlukan untuk mengkatalisasi dan menyalurkan individu menuju pengembangan kegiatan inovasi (Singh, 2018).

Ketika perusahaan menggunakan kemampuan kreatif dan karakteristik inovatif sebagai kriteria perekrutan dan seleksi, karyawan mereka cenderung menelurkan keragaman ide dan berkomitmen untuk lebih banyak perilaku inovasi. Melalui penempatan staf yang efektif, karyawan menjadi sumber gagasan baru yang penting dalam proses inovatif perusahaan. Tingkat partisipasi yang tinggi akan menciptakan kondisi yang mendorong karyawan untuk membawa ide-ide baru dan bertukar pengetahuan dalam proses inovasi yang sedang berlangsung dan, pada gilirannya, meningkatkan hasil inovatif (Singh, 2018).

Untuk mencapai kinerja organisasi yang sebenarnya, penulis makalah ini mengusulkan kerangka kerja pengembangan SDM untuk inovasi, untuk mencapai kinerja organisasi yang sebenarnya. Tujuan dari kerangka kerja ini adalah untuk menawarkan, kepada semua manajer, gambaran yang jelas tentang kapasitas SDM yang ada untuk berinovasi dan kemungkinan untuk mengembangkan kapasitas ini dalam rangka meningkatkan kapasitas organisasi untuk inovasi, sehingga meningkatkan peluang mereka untuk sukses di era yang sangat dinamis dan kompetitif saat ini.

Berinovasi melalui PSDM dimulai pada langkah pemilihan SDM, dimana diperlukan identifikasi masyarakat dengan kemampuan inovasi yang hebat. Penting dalam organisasi untuk memiliki orang yang dapat "berpikir di luar kotak" sehingga organisasi dapat memperoleh manfaat dari inovasi. Untuk merekrut orang untuk inovasi, perlu untuk melihat apakah mereka ingin tahu apakah mereka terkunci pada satu sudut pandang atau mau mempertimbangkan orang lain, jika mereka terbuka terhadap ide-ide baru, konsep baru, mengetahui hal ini dapat membantu juga dalam merencanakan bagaimana mereka keterampilan adalah peningkatan. Rasa lapar untuk selalu belajar, keterbukaan, dan selalu memikirkan segala macam dengan menggunakan cara berbeda, perlu hadir pada orang-orang yang inovatif.

Agar inovasi menjadi sukses, manajer perlu mendukung, merencanakan, dan memelihara budaya inovasi. Kemampuan membangun, memelihara dan menciptakan budaya organisasi merupakan peran penting departemen sumber daya manusia. Kekuatan paling kuat dalam bisnis adalah budaya. Sementara budaya perusahaan belum tentu menjadi tanggung jawab para pemimpin SDM, orang-orang yang dipekerjakan dan pelatihan serta keharusan budaya ditempatkan pada bisnis dilakukan melalui peran SDM, sehingga pemimpin SDM dapat berdampak besar pada organisasi atau tidak secara budaya selaras dengan inovasi. Menciptakan budaya inovatif adalah proses yang sangat kompleks yang perlu dilaksanakan dari tingkat atas hingga tingkat dasar organisasi. Proses menciptakan budaya inovatif tidak akan dijelaskan secara rinci dalam artikel ini.

Aspek penting lainnya dalam pengembangan SDM untuk inovasi adalah sistem penghargaan. Sistem penghargaan yang tepat memberikan kekuatan yang kuat untuk memperkuat komitmen, mengarahkan pertumbuhan profesional karyawan, dan membentuk budaya perusahaan menjadi lebih inovatif. Departemen SDM harus melihat mekanisme penghargaan yang ada dan menanyakan apakah mereka melakukan hal yang benar untuk mengembangkan karyawan dan budaya organisasi. Ini harus mencakup strategi kompensasi, alat manajemen kinerja, dan program pengakuan dan penghargaan yang ditargetkan lainnya.

Elemen kunci bagi organisasi dalam inovasi yang sukses, melalui pengembangan SDM, terletak pada bagaimana sistem pembelajaran dibuat. Manajer harus bertanya, "apa yang perlu dilakukan karyawan agar bisnis mendapatkan apa yang

dibutuhkannya", dan kemudian membantu karyawan untuk mencapai perilaku tersebut. Ini bisa berarti pilihan untuk meningkatkan kesadaran diri, untuk pemahaman yang lebih dalam tentang konteks, untuk menghargai hubungan antara perilaku baru mereka sendiri, hasil bisnis dan implikasi pribadi, mengambil beberapa keterampilan untuk mencapai perubahan perilaku ini, menggunakan sistem pendukung seperti rekan kerja, latihan, mentoring, dll. Tujuannya ditentukan dan begitu pula tujuannya, mereka akan menciptakan jalan untuk diri mereka sendiri. Mereka akan menciptakan jalur pembelajaran yang mendorong perubahan positif yang berkelanjutan dalam perilaku (Wang dkk, 2005).

Sistem kinerja harus memberikan kinerja yang sangat baik dan dapat berfungsi sebagai kekuatan pendorong yang kuat untuk menumbuhkan dan mempromosikan bakat dalam suatu perusahaan. Salah satu masalah utama dari manajemen perusahaan adalah, dan mereka membuang banyak uang, tenaga dan waktu dalam merekrut dan melatih, mendidik dan memperkerjakan orang-orang berbakat dan kemudian kehilangan mereka. Rawan salah kelola dan ceroboh. Ini merupakan kesalahan yang paling dasar dan cenderung dianggap kebodohan manajemen. Memang, kita tidak dapat mempertahankan semua orang, tetapi untuk mempertahankan dalam organisasi, memotivasi dan mempromosikan bakat adalah tantangan, dan tantangan seringkali paling berharga bagi mereka (Bailey dkk, 2018).

KESIMPULAN

Pentingnya inovasi dalam bisnis saat ini diakui secara luas oleh semua manajer. Di tingkat SDM mereka berbicara tentang inovasi; mereka mendukung inovasi, tetapi mereka biasanya membunuh inovasi yang ditawarkan oleh karyawan dan manajer. HR selalu melihat masalah yang timbul dari penerapan prosedur atau proses baru di seluruh perusahaan.

Di era perubahan yang kompetitif dan cepat inovasi dan manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang semakin penting dalam mempertahankan daya saing "terdepan" suatu organisasi. "Perubahan terputus membutuhkan pemikiran yang tidak berkesinambungan. Jika cara baru akan berbeda dari yang lama, bukan hanya peningkatannya, maka kita perlu melihat semuanya dengan cara yang baru

Penting untuk disadari mengapa kesuksesan melalui sumber daya manusia dapat dipertahankan dan tidak dapat langsung ditiru oleh pesaing. Alasannya adalah bahwa kesuksesan yang diperoleh dari mengelola orang secara efektif seringkali tidak terlihat atau transparan seperti sumbernya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agarwala, T. (2003). Innovative human resource practices and organizational commitment: An empirical investigation. *International Journal of Human Resource Management*, 14(2), 175-197.
- Anderson, N. (2001). Towards a theory of socialization impact: Selection as pre-entry socialization. *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 84-91.
- Assem, M. V. (2019). Developing insights in the environmental performance of organizations; Testing a tool that provides insights in the results of environmental management systems of companies with the ISO 14001: 2015-certificate.
- Bailey, C., Mankin, D., Kelliher, C., & Garavan, T. (2018). *Strategic human resource management*. Oxford University Press.
- Cahyono, E. (2018). Revolusi Industri 4.0 dan Transformasi Organisasi Pemerintah. Retrieved from <http://setkab.go.id/revolusi-industri-4-0-dan-transformasi-organisasipemerintah/>
- Cania, L. (2014). The impact of strategic human resource management on organizational performance. *Economia. Seria Management*, 17(2), 373-383.
- Connell, J., Cross, B., & Parry, K. (2002). Leadership in the 21st century: where is it leading us. *International Journal of Organisational Behaviour*, 5(2), 139-149.
- Currie, L. (1998), "Managing international assignments – trends and issues", paper presented to IPD International Forum Networking Meeting, London, February 6.
- Dastmalchian, A. (2006). Implications of trust and distrust for organizations Role of customer orientation in a four-nation study The Authors Heh Jason Huang,

- Department of Business Administration, National Sun Yat-Sen University, Taiwan, Republic of China. *Personnel Review*, 35(4), 361-377.
- DeGeus, A. (1997), "The living company", *Harvard Business Review*, March-April, pp. 51-9.
- Fathurrohman, M. (2017). *Belajar dan Pembelajaran Modern: Konsep Dasar, Inovasi dan Teori Pembelajaran*. Garudhawaca.
- Figurska, I., & Matuska, E. (2013). Employer branding as a human resources management strategy. *Human Resources Management & Ergonomics*, 7(2).
- Goswami, S., & Mathew, M. (2005). Definition of innovation revisited: An empirical study on Indian information technology industry. *International Journal of Innovation Management*, 9(03), 371-383.
- Hassan, A. (2007). Human resource development and organizational values. *Journal of European Industrial Training*.
- Holton III, E. F. (2002). Theoretical assumptions underlying the performance paradigm of human resource development. *Human Resource Development International*, 5(2), 199-215.
- Kleiner, A., Smith, B., Roberts, C., Senge, P. M., & Ross, R. (2011). *The Fifth Discipline Fieldbook: Strategies for Building a Learning Organization*. Hachette UK.
- Mahal, P. K. (2012). HR practices as determinants of organizational commitment and employee retention. *IUP Journal of Management Research*, 11(4), 37.
- Martina, K., Hana, U., & Jiri, F. (2012). Identification of managerial competencies in knowledge-based organizations. *Journal of competitiveness*, 4(1), 129-142.
- Ozkeser, B. (2019). Impact of training on employee motivation in human resources management. *Procedia Computer Science*, 158, 802-810.
- Partington, D., Pellegrinelli, S., & Young, M. (2005). Attributes and levels of programme management competence: an interpretive study. *International Journal of Project Management*, 23(2), 87-95.
- Rao, T.V. (2007), "Is it time to replace HRD managers by knowledge and learning managers?" available at: [http://indianmba.com/Faculty Column /FC525/fc525.html](http://indianmba.com/Faculty%20Column/FC525/fc525.html) (accessed 23 March 2007)

- Singh, N. (2018). Strategic human resource practices for innovation performance. *Benchmarking: An International Journal*.
- Siniawer, E. M. (2014). " Affluence of the Heart": Wastefulness and the Search for Meaning in Millennial Japan. *The Journal of Asian Studies*, 165-186.
- Sullivan, W., Sullivan, R. and Buffton, B. (2002), "Aligning individual and organizational values to support change", *Journal of Change Management*, Vol. 2 No. 3, pp. 247-54.
- Sunarsi, D. (2017). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Mercolade Tangerang.
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar: Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia.
- Suryana. (2003). Kewirausahaan, Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses, Jakarta, Penerbit Salemba Empat, ISBN : 979- 691-166-3.
- Wang, Z., Chen, J., Madsen, A. S., & Ulhøi, J. P. (2005). Technology innovation, human resources and dysfunctional integration. *International Journal of Manpower*.
- Willis, J. (1997), "Can do better", *Personnel Today*, 5 June, pp. 31-40.
- Zulkarnaen, W., Sasangka, I., Sukirman, D., Yuniati, & Rahadian, F. (2020). Harmonization of sharia rules in effort copyright protection in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(2), 2612–2616.