

## Efforts to Improve the Quality of Human Resources in Facing Global Competition in the Industrial Revolution Era 4.0

Elli Sulistyaningsih  
Universitas Borobudur

**Corresponding Author:** Elli Sulistyaningsih  
[elli\\_sulistyaningsih@borobudur.ac.id](mailto:elli_sulistyaningsih@borobudur.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Keywords:* Human Resource, Competence, Competition

*Received :* 01 September

*Revised :* 03 October

*Accepted:* 05 November

©2022 Sulistyaningsih : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRACT

The role of human resources is affirmed in the outline of state policy that the essence of Indonesia's national development is to build a complete Indonesian nation and all Indonesian people. In addition, in the general pattern of long-term development II, it is also emphasized that the main goal of national development is to improve the quality of Indonesian society and society. . In addition, in the general pattern of long-term development II, it is also emphasized that the main goal of national development is to improve the quality of Indonesian society and society. Human resources are the driving force of the activities of a country, in which citizens are concerned that carrying out all state activities, such as political, economic and others.

---

## Upaya Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Persaingan Global di Era Revolusi Industri 4.0

Elli Sulistyaningsih  
Universitas Borobudur

**Corresponding Author:** Elli Sulistyaningsih  
[elli\\_sulistyaningsih@borobudur.ac.id](mailto:elli_sulistyaningsih@borobudur.ac.id)

---

### ARTICLE INFO

*Kata Kunci:* Sumber Daya Manusia, Kompetensi, Persaingan

*Received :* 01 September

*Revised :* 03 October

*Accepted:* 05 November

©2022 Sulistyaningsih : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



### ABSTRAK

Peran sumber daya manusia ditegaskan dalam garis besar politik negara bahwa hakikat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun bangsa Indonesia seutuhnya dan seluruh rakyat Indonesia. Selain itu, dalam pola umum pembangunan jangka panjang II juga ditegaskan bahwa tujuan utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas masyarakat dan masyarakat Indonesia. . Selain itu, dalam pola umum pembangunan jangka panjang II juga ditegaskan bahwa tujuan utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas masyarakat dan masyarakat Indonesia. Sumber daya manusia merupakan penggerak kegiatan suatu negara, dimana warga negara berkepentingan untuk melaksanakan segala kegiatan kenegaraan, seperti politik, ekonomi dan lain-lain.

---

## **PENDAHULUAN**

Peranan sumber daya manusia yang di tegaskan dalam Garis- garis Besar Haluan Negara bahwa hakekat pembangunan nasional Indonesia adalah membangun manusia Indonesia seutuhnya dan seluruh masyarakat Indonesia. Penduduk Indonesia yang besar merupakan modal dasar bagi pembangunan dengan syarat harus di bina. Secara demografis penduduk merupakan faktor dominan yang dapat bermakna positif, tapi sebaliknya dapat pula menjadi bumerang atau malapetaka bagi kelanjutan pembangunan Indonesia. Pola Umum Pembangunan Jangka Panjang II ditegaskan bahwa sasaran utama pembangunan nasional adalah meningkatkan kualitas manusia dan masyarakat Indonesia.

Sumber daya manusia merupakan penggerak aktifitas suatu negara, dimana penduduk-penduduk dari negara yang bersangkutan itulah yang menjalankan segala aktifitas kenegaraan, seperti perpolitikan, perekonomian dan lain-lain. Selain menjalankan roda-roda pemerintahan, penduduk juga mengelola segala sumber daya alam yang menjadi kekayaan bagi negara yang bersangkutan. Penduduk suatu negara yang berkualitas baik akan berusaha untuk mengolah sekaligus memanfaatkan sumber daya alam yang ada, untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan mereka serta dapat mengelola kekayaan negaranya dengan baik dan efisien. Dengan pengelolaan sumber daya alam yang baik, maka kesejahteraan dapat didapat oleh para penduduk negara yang bersangkutan yang berarti juga akan meningkatkan tingkat kemajuan negara. Pengelolaan sumber daya alam yang baik akan menciptakan pembangunan nasional yang berkesinambungan bagi seluruh elemen-elemen negara.

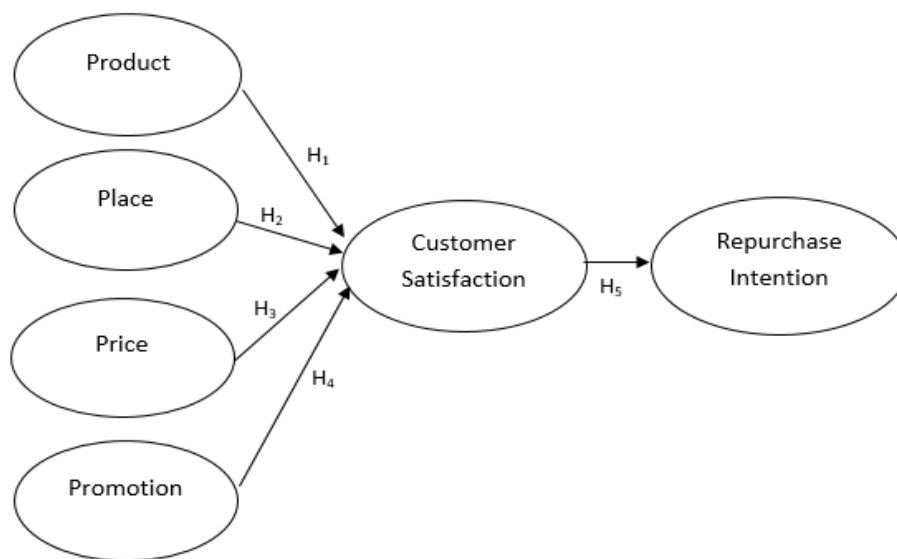
Kemampuan berpikir manusia merupakan suatu sumber daya alam yang sangat penting, karena berfikir merupakan landasan utama bagi kebudayaan. Manusia sebagai makhluk hidup berbudaya, mampu mengolah sumber daya alam untuk kepentingan hidupnya dan mampu mengubah keadaan sumber daya alam berkat kemajuan ilmu dan teknologinya. Dengan akal dan budinya, manusia menggunakan sumber daya alam dengan penuh kebijaksanaan. Oleh karena itu, manusia tidak dilihat hanya sebagai sumber energi, tapi yang terutama ialah sebagai sumber daya cipta (sumber daya mental) yang sangat penting bagi perkembangan kebudayaan manusia. Lalu bagaimana upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Persaingan Global Di Era Revolusi Industri 4.0 ?

## **TINJAUAN PUSTAKA**

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur unsur manusia (cipta, rasa, dan karsa) sebagai aset suatu organisasi demi terwujudnya tujuan organisasi dengan cara memperoleh, mengembangkan, dan memelihara tenaga kerja secara efektif dan efisien. Manajemen adalah satu aktivitas yang sudah dipraktekkan sejak manusia hidup (Baldry dan Amaratunga, 2002). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena

sumber daya manusia (SDM) dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Istilah “manajemen” mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanage (mengelola) sumber daya manusia. Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor- factor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya manusia sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (input) yang diolah oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (output). Karyawan baru yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian dilatih, sehingga menjadi karyawan yang terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut serta diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang. Pengelolaan sumber daya manusia inilah yang disebut manajemen SDM.



Gambar 1. Manajemen SDM



Gambar 2. Siklus Manajemen SDM

## METODOLOGI

Metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survey dengan bidang penelitian untuk akademis yang bertujuan penelitian sebagai penelitian terapan di mana penelitian dilakukan dengan tujuan menerapkan, menguji dan mengevaluasi kemampuan suatu teori yang diterapkan dalam memecahkan masalah-masalah praktis. Kemudian menurut tingkat explanasinya penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dengan pendekatan secara deskriptif.

## HASIL PENELITIAN

Menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara nyata peningkatan kualitas SDM semakin baik melalui kegiatan pelatihan. Ketika pengembangan SDM dilakukan, maka kualitas pekerja semakin baik, imbasnya upaya balas jasa dilakukan dengan baik. Pengembangan SDM ini perlu melalui metode yang tepat, agar perusahaan bisa memiliki karyawan-karyawan yang handal untuk membantu perusahaan. Metode-metode pengembangan SDM antara lain adalah Pelatihan atau Training.

## PEMBAHASAN

Bisa dipastikan bahwa semua perusahaan pasti ingin memiliki karyawan-karyawan yang unggul. Saat perusahaan menerima karyawan bekerja, harapannya karyawan yang melamar berkualitas tinggi. Dengan karyawan yang unggul maka mereka berharap semua yang dikerjakan oleh para karyawannya sempurna. Bisa mengerjakan tugas dalam waktu singkat, selesai banyak dan dengan cara efisien. Namun tentu harapan tak akan selalu sempurna, apa yang direncanakan terkadang meleset. Atau ada saat dimana kinerja karyawan menurun. Tak semua karyawan bisa memenuhi kriteria yang diinginkan, tak selamanya apa yang mereka kerjakan sesuai harapan. Kadang masalah datang dan menghambat kinerja. Maka dari itu perlu diadakan pengembangan Sumber Daya Manusia atau SDM secara berkala.

## **KESIMPULAN DAN REKOMENDASI**

Sumber daya manusia merupakan penggerak aktifitas suatu negara, dimana penduduk-penduduk dari negara yang bersangkutan itulah yang menjalankan segala aktifitas kenegaraan, seperti perpolitikan, perekonomian dan lain-lain. Selain menjalankan roda-roda pemerintahan, penduduk juga mengelola segala sumber daya alam yang menjadi kekayaan bagi negara yang bersangkutan. Penduduk suatu negara yang berkualitas baik akan berusaha untuk mengolah sekaligus memanfaatkan sumber daya alam yang ada, untuk memenuhi kebutuhan hidup dan meningkatkan kesejahteraan mereka serta dapat mengelola kekayaan negaranya dengan baik dan efisien. Pengembangan SDM berbasis kompetensi dan profesional dilakukan agar dapat memberikan hasil sesuai dengan tujuan dan sasaran organisasi dengan standar kinerja yang telah ditetapkan. SDM profesional adalah mereka yang memiliki kompetensi, sesuai dengan profesi yang ditekuni. Tujuan yang ingin dicapai manajemen sumber daya manusia adalah membentuk sumber daya manusia profesional, yang memiliki karakteristik, berakhlak mulia, kompeten, dan termotivasi.

## **PENELITIAN LANJUTAN**

Cara meningkatkan kualitas SDM di perusahaan yang bisa dilakukan pertama adalah dengan mengembangkan soft skills yang dimiliki oleh SDM. Yang dimaksud dengan soft skill ini adalah kepemimpinan, pembuatan keputusan, penyelesaian masalah, negosiasi, komunikasi, kreativitas, dan juga keahlian dalam presentasi.

## **UCAPAN TERIMA KASIH**

Terima kasih saya sampaikan kepada Asian Journal Of Management Analytics yang telah memberi kesempatan kepada saya untuk mempublikasikan artikel ini

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Brian Aprianto, Pedoman Lengkap Profesional SDM Indonesia, LPPM, Jakarta, 2014  
Subroto, Indonesia Di Tanganmu, Kompas, Jakarta, 2015  
Kaelan, Pendidikan Pancasila, Paradigma Yogyakarta, 2014  
Mohammad Faisal Amir, Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan, Universitas Borobudur, 2014  
Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Mandar Maju, 2009  
Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai, Graha Ilmu, 2012  
Kaswan, Pengembangan Manajemen, Alfabeta, 2012