

The Role of Human Resource Management to Increase Competitiveness

Hilda Riskiana^{1*}, Putri Meliana Santoso², M. Prayoga Budi Santoso³, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Hilda Riskiana hildarizkiana99@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: HR Management, Role, Increasing Competitiveness, HR

Received : 5 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Riskiana, Santoso, Santoso, Ismail: 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

Human resource management has a major role in increasing the competitiveness of Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs). The level of competitiveness of MSMEs is very dependent on the ability of human resources to manage, advance and empower the workforce. The aim of this research is to identify the contribution of human resource management in increasing the competitiveness of MSMEs. This research uses descriptive qualitative methods and focuses on the Basecamp Café in Bangkalan as the research location. The results of data collection show that human resource management has a crucial role in forming quality employees with optimal performance at Café Basecamp. This creates advantages for human resources in the cafe to contribute to achieving the cafe's vision and mission. To increase competitiveness, it is important to pay attention to the quality and competence of human resources by managing them through training, so that human resource management can be done effectively and efficiently

Peran Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Daya Saing

Hilda Riskiana^{1*}, Putri Meliana Santoso², M. Prayoga Budi Santoso³, Iriani Ismail⁴

Universitas Trunojoyo Madura

Corresponding Author: Hilda Riskiana hildarizkiana99@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengelolaan SDM, Peran, Meningkatkan Daya Saing, SDM

Received : 5 December

Revised : 17 December

Accepted: 29 January

©2024 Riskiana, Santoso, Santoso, Ismail: 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

Pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan utama dalam meningkatkan daya saing Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM). Tingkat daya saing UMKM sangat bergantung pada kemampuan SDM dalam mengelola, memajukan, dan memberdayakan tenaga kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi kontribusi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan daya saing UMKM. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan memfokuskan pada Café Basecamp di Bangkalan sebagai lokasi penelitian. Hasil pengumpulan data menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam membentuk karyawan yang berkualitas dengan kinerja optimal di Café Basecamp. Hal ini menciptakan keunggulan bagi sumber daya manusia di kafe tersebut untuk berkontribusi dalam mencapai visi dan misi kafe. Untuk meningkatkan daya saing, penting untuk memperhatikan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia dengan mengelolanya melalui pelatihan, sehingga untuk pengelolaan sumber daya manusia ini dapat dilakukan secara efektif dan juga efisien

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dan aset penting dalam mendukung operasional perusahaan. Keberhasilan dan pertumbuhan organisasi sangat bergantung pada kehandalan dan kompetensi SDM. Dalam konteks persaingan ekonomi saat ini, perusahaan dituntut untuk mendapatkan SDM yang tepat dan berkompoten guna mencapai kesuksesan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan SDM harus menjadi fokus utama perusahaan agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan mereka secara efektif. Meskipun demikian, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya menyadari peran krusial SDM bagi kelangsungan perusahaan.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia pada dasarnya merupakan bagian dari inti administrasi atau bisa juga pada manajemen pendidikan, di mana fungsi-fungsi didalamnya saling terkait untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Perencanaan SDM harus dilakukan secara strategis dan sistematis dengan meramalkan kebutuhan dalam tenaga kerja di masa yang akan datang, baik jumlah maupun kualitasnya, menggunakan sumber informasi yang akurat. Menurut Dabic (2011), penerapan manajemen SDM yang baik dapat meningkatkan kontribusi karyawan pada organisasi.

Peningkatan daya saing SDM menjadi topik menarik karena SDM merupakan sumber daya strategis yang harus terus dibina, dikembangkan, dan dilatih secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peran kompetensi dalam menciptakan SDM yang memiliki daya saing tinggi menjadi fokus pembahasan yang menarik.

TINJAUAN PUSTAKA

1). Peran Sumber Daya Manusia

Teori peran SDM membahas bagaimana peran utama SDM dapat berkontribusi pada kesuksesan organisasi. Fokus utamanya adalah pada pentingnya peran sumber daya manusia dalam menghasilkan produk atau layanan berkualitas tinggi, memuaskan pelanggan, serta dapat bersaing di pasar yang sangat kompetitif. Beberapa teori terkenal dalam konteks ini mencakup Teori Keseimbangan Personil oleh David Guest (1997), yang menyatakan bahwa keberhasilan organisasi tergantung pada keseimbangan antara tujuan organisasi dan tujuan individu karyawan. Selain itu, Teori Ekspektasi oleh Victor Vroom (1964) menyatakan bahwa motivasi karyawan timbul ketika mereka yakin bahwa upaya mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan mendapatkan penghargaan yang sesuai. Terakhir, Teori Keterikatan oleh John Bowlby (1988) menjelaskan bahwa karyawan yang merasa terikat pada organisasi cenderung bekerja lebih efektif dan merasakan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2). Pengelolaan Sumber Daya Manusia

Pengolahan sumber daya manusia pada dasarnya merupakan gambaran dari administrasi atau manajemen pendidikan dengan mengenali fungsi-fungsinya sebagai bagian dari suatu proses administrasi atau manajemen yang dirancang agar saling terkait dimana tujuan muncul individu dan juga organisasi. Menurut Castetter (1981:3), untuk tahapan administrasi atau manajemen itu bisa melibatkan perencanaan, rekrutmen, seleksi, induksi, penilaian, pengembangan, kompensasi, negosiasi, keamanan, kelangsungan,

dan juga informasi yang terpenting. Di sisi lain, untuk Randall (1987:29) bisa mengenali fungsi-fungsi tersebut sebagai bagian dari proses sumber daya manusia yang terdiri dari "perencanaan, pengisian posisi, penilaian, kompensasi, dan pelatihan".

Dan untuk berbagai definisi dari Pengelolaan sumber daya manusia dapat kita diartikan sebagai suatu proses yang terkait dengan implementasi fungsi-fungsi manajemen yang memiliki peran krusial dan efektif dalam mendukung pencapaian tujuan individu, lembaga, atau organisasi. Jika dalam konteks organisasi, pengelolaan sumber daya manusia melibatkan semua aspek organisasi serta diikuti dengan tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, setiap elemen di dalamnya, termasuk para pengelola dengan aktivitas mereka, perlu memusatkan perhatian pada perencanaan seperti penyusunan tim, pengembangan program pelatihan, dan aspek lainnya. Langkah-langkah ini diperlukan untuk mengantisipasi perkembangan organisasi baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, terutama yang berkaitan dengan kesiapan sumber daya manusia.

3). Sumber Daya Manusia

Nawawi memberikan tiga definisi mengenai Sumber Daya Manusia: Sebagai individu yang tergabung dalam suatu entitas organisasi dengan sebutan seperti personil, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan, peran kita dapat dipandang dari tiga perspektif. Pertama, kita berperan sebagai elemen yang melaksanakan tugas-tugas tertentu di dalam struktur organisasi. Kedua, kita merupakan kekuatan manusiawi yang menjadi pendorong utama bagi kelangsungan eksistensi organisasi. Dan ketiga, kita memiliki potensi yang berfungsi sebagai aset dan modal nonmaterial/nonfinansial di dalam lingkup bisnis organisasi. Potensi ini dapat diaktualisasikan baik secara fisik maupun nonfisik, menjadi daya ungkit penting untuk mewujudkan eksistensi organisasi tersebut (Nawawi, 2001: 40).

Hasibuan mendefinisikan Sumber Daya Manusia sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Perilaku dan sifat individu tersebut dipengaruhi oleh faktor keturunan dan lingkungan, sementara kinerjanya dipacu oleh keinginan untuk mencapai kepuasan pribadi (Hasibuan, 2016; 244).

Werther dan Davis menyatakan bahwa Sumber daya manusia adalah pegawai yang bersedia, mampu, dan siap dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi (Sutrisno, 2009; 4). Dengan merangkum beberapa pengertian tersebut, dapat dipahami bahwa sumber daya manusia adalah kekuatan yang berasal dari manusia yang dapat dimanfaatkan oleh organisasi. Untuk menjadi kekuatan, kualitas dan kompetensi sumber daya manusia harus ditingkatkan.

4). Mengelola Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Daya Saing

Teori Daya Saing (Competitive Advantage) adalah sebuah teori yang menjelaskan tentang keunggulan bersaing suatu perusahaan dalam menghasilkan produk atau jasa yang lebih baik atau lebih murah dibandingkan dengan pesaingnya. Teori ini di kemukakan Michael Porter dalam bukunya yang berjudul "Competitive Advantage: Creating and Sustaining Superior Performance".

Menurut Porter, ada tiga faktor yang dapat memengaruhi daya saing suatu perusahaan, yaitu:

1. Menjaga agar biaya produksi lebih rendah dibandingkan dengan pesaing.
2. Memiliki diferensiasi produk atau jasa yang lebih baik atau unik daripada pesaing.
3. Fokus atau spesialisasi dalam suatu segmen atau niche pasar tertentu.

Dalam lingkup organisasi saat ini, diakui bahwa keberhasilan dan daya saing sangat tergantung pada tingkat efisiensi dan keefektifan operasional dan strategik. Tingkat efisiensi dan keefektifan operasional mencakup:

1. Merestrukturisasi operasi.
2. Menurunkan biaya operasional.
3. Meningkatkan kualitas barang dan jasa.
4. Melakukan inovasi secara berkelanjutan.
5. Mengembangkan produk baru.

Seiring dengan perubahan dalam lingkungan bisnis global dan ketatnya persaingan yang tengah berlangsung, dunia kerja dan organisasi juga mengalami transformasi. Isu-isu bisnis terkait sumber daya manusia terus berkembang dan merambah ke seluruh organisasi saat ini. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada perubahan yang signifikan dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Upaya organisasi untuk mencapai hal ini melibatkan langkah-langkah seperti:

1. Perampingan Organisasi (Downsizing): Termasuk di dalamnya adalah pensiun, pemberian uang pesangon, manajemen suksesi, dan program perencanaan SDM yang lebih baik guna mengurangi kebutuhan untuk melakukan downsizing lebih lanjut.
2. Desentralisasi: Melibatkan usaha untuk melatih karyawan dalam pengambilan keputusan, penilaian kinerja, perubahan dalam kompensasi, serta pengembangan ketrampilan kepemimpinan yang baru.

Peningkatan daya saing ini sejalan dengan konsep atau pandangan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan suatu negara, organisasi, atau individu dalam bersaing di pasar global. Upaya meningkatkan daya saing dapat dilakukan melalui investasi pada sumber daya manusia, pengembangan teknologi, perbaikan metode produksi, penguatan kerjasama jaringan, dan pengembangan citra merek.

Untuk mencapai keunggulan bersaing yang terus-menerus, diperlukan perilaku dan peran yang mendukung penerapan berbagai strategi bersaing, seperti strategi inovasi, strategi pengurangan biaya, dan strategi peningkatan kualitas.

METODOLOGI

Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif. Penelitian ini dipilih untuk menggunakan pendekatan kualitatif karena data yang diselidiki bersifat kualitatif. Sugiono menjelaskan bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu jenis penelitian di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama, pengumpulan data dilakukan dengan menggabungkan berbagai teknik, dan analisis data bersifat induktif (Sugiono, 2010:9). Menurut Poerwandari (2005), penelitian kualitatif melibatkan pengumpulan dan analisis data yang bersifat deskriptif, seperti mengolah transkripsi wawancara dan hasil observasi. Moloeng (2002) menggambarkan bahwa Kirk dan Miller mendefinisikan penelitian kualitatif sebagai suatu metode yang melibatkan pengamatan langsung terhadap individu dan interaksi dengan mereka untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengekspos, menjelaskan, dan menganalisis bagaimana aspek sumber daya manusia terwujud. Oleh karena itu, penelitian ini dikategorikan sebagai jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut I Made Winartha (2006:155), metode analisis deskriptif dipilih. Sesuai dengan sifat penelitian kualitatif yang terbuka dan fleksibel, jenis dan metode pengumpulan data bervariasi sesuai dengan masalah, tujuan penelitian, dan sifat objek yang sedang diteliti (Poerwandari Kristi, 2005).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seiring berjalannya waktu, bisnis mengalami perkembangan yang mengikuti tren zaman. Tidak hanya itu, persaingan di antara pelaku bisnis juga semakin intensif. Fenomena ini tidak hanya terjadi dalam skala bisnis besar, melainkan juga pada usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), termasuk bisnis kecil seperti café yang semakin populer di kalangan remaja. Setiap hari, semakin banyak café yang bermunculan, menjadi pemicu persaingan di antara para pelaku bisnis tersebut. Hal ini juga berlaku untuk café "Basecamp".

Café ini, yang terletak di perumahan Khayangan Residence, dikenal luas di kalangan berbagai kelompok, mulai dari pelajar, mahasiswa, hingga pekerja. Tempat ini tidak hanya menawarkan beragam menu makanan, tetapi juga menyediakan fasilitas pendukung bagi pelanggannya, seperti jaringan internet (wifi), pendingin ruangan, area yang nyaman, serta dilengkapi dengan meeting room, layar proyektor, dan sound system yang dapat disewa oleh pekerja yang membutuhkan tempat tersebut. Café ini sering dijadikan tempat berkumpul para remaja, baik untuk bersantai maupun mengerjakan tugas.

Café Basecamp juga memiliki berbagai hiburan untuk menarik pelanggan, seperti event e-sport dan live music mingguan yang diadakan setiap malam minggu. Di balik ramainya pengunjung café ini, terdapat manajemen sumber daya yang efektif, yang membantu café ini berkembang dan meningkatkan daya saingnya di pasaran.

Untuk pengelolaan sumber daya manusia di Café Basecamp, diterapkan suatu sistem yang melibatkan kegiatan manajemen acara. Menurut sumber informasi dari bagian Kegiatan Manajemen Acara Café Basecamp, mereka secara berkala mengadakan pelatihan setiap dua bulan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Pelatihan ini dirancang untuk mempertahankan

pengetahuan karyawan terhadap menu-menu sebelumnya, bertujuan mengurangi potensi kesalahan saat mengambil pesanan. Selain itu, pelatihan juga bertujuan melatih karyawan untuk memiliki inisiatif dalam menciptakan dan mengembangkan menu baru yang dapat menjadi daya tarik bagi café, dengan harapan menarik perhatian lebih banyak pelanggan. Pendekatan ini juga berdampak pada daya saing, di mana setiap menu dan harganya dapat menjadi parameter perbandingan antara café, sementara juga meningkatkan pengetahuan karyawan. Tak hanya training, narasumber juga menjelaskan bahwa ada waktu hari dimana para pekerja berkumpul bersama. Hal ini dilakukan untuk menciptakan kenyamanan yang mana dapat memperlancar produktivitas dan memaksimalkan kinerja café. Kegiatan ini menciptakan kesan kekeluargaan dan menjadi sebuah cara untuk mengetahui masing-masing pribadi pekerja. Begitu juga dalam pengambilan keputusan, hal ini pasti melibatkan seluruh pekerja sehingga tidak memunculkan kecurigaan dan ketidaknyamanan karyawan terhadap pemimpinnya. Dapat disimpulkan bahwa alasan karyawan tersebut bertahan bukan hanya karena gaji yang diberikan tetapi juga kenyamanan yang diberikan pada karyawan. Disamping itu, pihak café juga melengkapi karyawan dengan peralatan mesin yang dibutuhkan, hal ini meningkatkan rasa nyaman akan bekerja ditempat tersebut sehingga karyawan dapat memaksimalkan kinerjanya.

1. Dampak dari manajemen di atas positif terhadap kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan oleh Management Activity Event Café. Menurut mereka, kinerja dan performa karyawan di café Basecamp terbilang baik, berkontribusi pada kemajuan café tersebut. Darmadi, dalam artikel Meningkatkan Keunggulan Bersaing melalui Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2022, mengindikasikan bahwa kunci untuk mencapai keunggulan bersaing yang berkelanjutan adalah melalui perilaku pegawai yang mendukung penerapan strategi bersaing, seperti inovasi, efisiensi biaya, dan peningkatan kualitas.
2. Untuk strategi inovasi, karyawan di café Basecamp perlu memiliki kreativitas tinggi, inisiatif, perilaku mandiri, kerjasama tim, serta fokus pada kualitas dan kuantitas. Ini termanifestasikan dalam penciptaan menu baru, penyelenggaraan event untuk pengembangan café, dan dukungan terhadap strategi pemasaran yang membuat café Basecamp memiliki keunikan.
3. Dalam strategi penurunan biaya, café Basecamp mengambil langkah berani dengan menurunkan harga pada 1-2 bulan pertama sambil melakukan peningkatan pada fasilitas tempat. Tindakan ini bertujuan untuk menghindari stagnasi dan menciptakan daya tarik yang meningkatkan penjualan café.
4. Untuk strategi peningkatan mutu, café Basecamp memberikan pelatihan kepada karyawan setiap 2 bulan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kualitas SDM yang baik diharapkan dapat memengaruhi positif pelayanan karyawan kepada pelanggan, menciptakan pengalaman pelanggan yang lebih baik. Pelayanan yang baik akan memberikan

kenyamanan pada pelanggan sehingga pelanggan senang untuk datang ke café tersebut.

Kalimat Peters dan Waterman dalam buku "In Search of Excellence", sebagaimana yang diutip oleh Cahya Suryana, menyatakan tujuh elemen kunci yang mendasari 'Model McKinsey-7S' untuk mencapai keunggulan kompetitif ialah:

- a. Strategi: Rencana yang matang untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Struktur: Organisasi dengan sifat fungsional dan desentralisasi.
- c. Sistem: Kegiatan umum dalam memproses dan mengkomunikasikan informasi.
- d. Staf: Kelompok individu yang bekerja dalam suatu organisasi.
- e. Style: Cara manajer berperilaku untuk mencapai tujuan organisasi.
- f. Skills: Kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.
- g. Shared Value: Ide atau nilai yang diadopsi oleh manajer dan diterapkan pada karyawan.

Daya saing melibatkan kemampuan suatu perusahaan dalam merumuskan strategi guna memanfaatkan peluang yang ada. Rencana besar strategi perusahaan difokuskan pada jangka panjang, dirancang untuk memungkinkan interaksi efektif dengan lingkungan persaingan. Semua ini bertujuan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi secara optimal. Keberhasilan bisnis juga terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Pengelolaan sumber daya manusia di café Basecamp mengadopsi sistem yang melibatkan kegiatan pengelolaan menurut informasi dari sumber internal, khususnya dari bagian Manajemen Kegiatan Acara Café. Mereka rutin mengadakan pelatihan setiap dua bulan guna meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Untuk meningkatkan daya saing, perhatian khusus diberikan pada pengelolaan kualitas dan kompetensi sumber daya manusia melalui pelatihan berkelanjutan, dengan tujuan mengelolanya secara efektif dan efisien.

Mencapai daya saing melalui praktik pengelolaan sumber daya manusia memerlukan waktu dan proses yang tidak dapat dianggap sepele. Keberhasilan tujuan café Basecamp akan memberikan keunggulan daya saing yang signifikan melalui sumber daya manusia, yang dapat dipertahankan dalam jangka waktu yang lebih lama dan sulit untuk ditiru oleh pesaing.

Secara keseluruhan, pengelolaan sumber daya manusia berperan krusial dalam membentuk karyawan yang berkualitas dan memiliki kinerja optimal. Hal ini memungkinkan sumber daya manusia di café Basecamp untuk memberikan kontribusi yang unggul dalam merealisasikan visi dan misi café.

PENELITIAN LANJUTAN

- (1) Diinginkan peningkatan lebih lanjut dalam sistem pengelolaan Cafe Basecamp,
- (2) Cafe Basecamp diharapkan meningkatkan kualitas dan kinerja para SDM-nya,
- (3) Untuk penelitian selanjutnya, disarankan penelitian dengan menggunakan variabel bebas tambahan agar variabel yang memengaruhi keputusan pembelian dapat diidentifikasi lebih banyak.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami bersama-sama menyampaikan rasa terima kasih kepada rekan tim kami atas dukungan yang saling diberikan dalam kesuksesan artikel penelitian ini. Kami juga ingin menyampaikan apresiasi kepada dosen kami yang telah memberikan bimbingan dalam penyelesaian artikel ini. Tak lupa, kami mengucapkan rasa terima kasih kepada teman-teman di luar sana dan manajer dari Cafe Basecamp yang telah bersedia untuk diwawancarai dan memberikan bantuan dalam kelancaran penelitian pada artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmadi. 2022. Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif. *Equator Journal of Management and Entrepreneurship*. Vol.10, No.02 hal 88-89.
- Ellitan, Lena. 2002. Praktik-Praktik Pengelolaan Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Kompetitif Berkelanjutan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, hal 65 – 76.
- Ghufron, Syamsul. 2014. Artikel Ilmiah: Anatomi, Bahasa, Dan Kesalahannya. *Jurnal Bahasa, Sastra, dan Pembelajarannya*. Vol 1, No 1 : 1-10.
- Guest, D. (1997). Human Resource Management and Performance: A Review and Research Agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 8(3), 263-276.
- Halisa, Nour, Novia. 2020. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia “Sistem Rekrutmen, Seleksi, Kompetensi Dan Pelatihan” Terhadap Keunggulan Kompetitif : Literature Review. *ADI Bisnis Digital Interdisiplin Jurnal, Vol 1 No 2*, 14–22.
- Nuryanta, Nanang. 2008. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (Tinjauan Aspek Rekrutmen dan Seleksi). *Jurnal Pendidikan Islam (el-tarbawj)*. No. 1. Vol. I.
- Risanti, I. W., & Jahja, Y. (2016). Teori Daya Saing Industri dalam Perspektif Mikro dan Makro. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 16-29.
- Sihite, Mislan. 2018. Peran Kompetensi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Berdaya Saing Tinggi Di Era Revolusi Industri 4.0: Suatu Tinjauan Konseptual. *Jurnal Ilmiah Methonomi Volume 4 Nomor 2*.