
Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan dan Perkembangan Teknologi Di Era Industry 4.0

Syaiful Muhron Suryodadi^{1*}, Fauzatul Laily Nisa¹

¹Universitas Pembangunan Veteran Jawa Timur

Email korespondensi : syaifulmuhron123@gmail.com

Abstrak Di era perkembangan teknologi dan industri, setiap organisasi bisnis harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kehadiran generasi Milenial dan Generasi Z dengan cepat mendominasi dunia kerja sehingga menghadirkan tantangan baru bagi organisasi untuk merancang lingkungan kerja yang mendukung perkembangannya. Penelitian menunjukkan bahwa generasi milenial tahu cara memanfaatkan teknologi, namun kurang memiliki kesabaran dalam berorganisasi. Oleh karena itu, penelitian majalah ini bertujuan untuk meningkatkan potensi dan bakat para generasi milenial agar dapat menjadi seseorang dengan kinerja yang Tangguh dan dapat berdayasaing yang unggul supaya dapat menjadi suatu generasi yang berkelanjutan pada perusahaan di era Industri 4.0.

Kata Kunci: Generasi milenial; era industri 4.0

A. Pendahuluan

Era Industri 4.0 adalah istilah yang digunakan untuk menyebut suatu era memiliki kombinasi teknik yang mengarah pada fisik, biologis, dan campuran bentuk digital yang sulit bisa dibedakan contohnya, terdapat dua orang yang berbagi informasi secara langsung satu dengan yang lain oleh dukungan digital tanpa harus berada di dalam atau di tempat yang sama baik secara fisik maupun biologis pada saat yang bersamaan. Dengan terjadi digitalisasi informasi dan penggunaan kecerdasan buatan secara masif di berbagai bidang, termasuk kedalam dunia pembelajaran, pekerjaan dan lain sebagainya yang mana akan dimulainya Era generasi melinial dan generasi Z Perkembangan pada era teknologi digital di era Industri 4.0 saat ini yang mana telah membawa mengubah dan mempengaruhi dari berbagai sikma kehidupan manusia diantaranya bidang Pendidikan, pekerjaan dan lain sebagainya. Hoyles dan Lagrange (2010) menyoroti teknik ini Digital merupakan hal yang memberikan dampak terbesar pada proses pendidikan di dunia saat ini. Hal ini disebabkan

pertimbangan efisiensi, efektifitas dan pembelajaran berbasis teknologi digital yang menarik. Pada tahun 1990-an, visualisasi berbasis digital banyak digunakan sebagai alat yang lebih efisien, interaktif, dan cantik daripada benda beton buatan pada tahun 1980an.

Pada era perkembangan teknologi dan juga di era Industri 4.0 ini, gelombang pekerja berusia 18-30 tahun sudah memasuki dunia kerja. Tenaga kerja ini disebut milenial, identik dengan kemajuan teknologi. Tidak mudah untuk memastikannya sehingga generasi milenial ini bisa sukses dalam berbisnis. Jajak pendapat Gallup (2016) menunjukkan hal ini hanya 29% karyawan milenial yang terlibat secara emosional dan perilaku di tempat kerja dan perusahaan. Hal ini tentunya menjadi kerugian besar bagi perusahaan karena hanya terlihat di jam tangan saja namun tidak memberikan yang terbaik bagi perkembangan Perseroan.

B. Metode

Metode penelitian yang saya gunakan adalah kajian pustaka dilakukan dengan mencari literature di internet dan juga data yang di peroleh dari kepustakaan seperti jurnal, rujukan, tulisan, dan sumber bacaan lain.

C. Hasil dan Pembahasan

Generasi Melenial dan Generasi Z

Milenial atau disebut juga Generasi Y umumnya mengacu pada orang-orang yang lahir antara awal tahun 1980an hingga pertengahan 1990an hingga awal tahun 1996, sedangkan Generasi Z adalah generasi yang lahir antara tahun 1996 hingga 2010. Mereka adalah generasi pertama yang tumbuh di era digital ini, jadi saya paham teknologi dan internet. Berikut adalah beberapa cara generasi Milenial berkontribusi terhadap Industri 4.0.

- 1) Adaptasi teknologi: Generasi milenial sangat cepat dalam mengadopsi teknologi baru. Mereka seringkali menjadi pihak pertama yang mengadopsi teknologi baru dan mampu mempercepat penerapannya di seluruh masyarakat.
- 2) Inovasi: Generasi milenial sering kali berada di garis depan dalam inovasi teknologi. Banyak startup teknologi yang sukses didirikan dan dipimpin oleh generasi Milenial.

- 3) Lapangan kerja baru: Generasi milenial juga bertanggung jawab menciptakan dan mengisi lapangan kerja baru yang diciptakan oleh Revolusi Industri 4.0. Misalnya, pekerjaan di bidang ilmu data, kecerdasan buatan, dan keamanan siber sering kali diisi oleh generasi ini.
- 4) Pendidikan: Generasi milenial memahami pentingnya pendidikan seumur hidup di dunia yang terus berubah. Mereka seringkali mencari cara untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya, terutama di bidang teknologi.
- 5) Manajemen digital. Generasi milenial sering kali memanfaatkan keterampilan digital mereka untuk mendorong transformasi digital di tempat kerja dan membantu perusahaan beradaptasi dengan era Industri 4.0.

Para ahli sepakat bahwa Gen Z memiliki akses. Dan ketergantungan mereka pada teknologi, gadget pelacak, dan informasi tambahan membedakan mereka dari pembaca setia cerita generasi sebelumnya. Hal sebaliknya terjadi pada buku cetak. Nikmati lebih banyak informasi yang banyak tersedia di dunia internet, terutama dalam bentuk gambar dan gambar. . “Mereka adalah generasi yang mengandalkan teknologi, apalagi dalam hal ini karena mereka memahaminya. Itu berbasis internet, jadi rata-rata butuh waktu tiga hingga lima jam sehari untuk mengakses media sosial,” tegas Hatim Ghazali. (2021) Dalam konteks Indonesia, Generasi Z mencakup mereka yang lahir setelah tahun 1996 karena kemajuan teknologi dan pengaruh politik yang muncul pada awal era reformasi tahun 1998 dalam konteks yang lebih demokratis. Tekanan pertemuan teknologi dan kebebasan berekspresi inilah yang menjadikan Gen Z Indonesia lincah, spontan, aktif, kreatif, terampil dalam kecanggihan teknologi digital, optimis, futuristik, dan imajinatif. musik, film, permainan, dan romansa. Seni, ekspresi sederhana namun spontan.

A. Dampak positif dan dampak negatif dari perkembangan teknologi dan era industry 4.0

Perkembangan teknologi dan era industri 4.0 telah membawa banyak dampak positif, di antaranya: Efisiensi dan Produktivitas yaitu adalah Teknologi modern telah memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas.

Misalnya, otomatisasi proses bisnis dapat mengurangi waktu dan tenaga yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan.

Lalu yang kedua Komunikasi yang lebih baik dimana dalam Teknologi digital telah memudahkan komunikasi dan kolaborasi antara individu dan organisasi. Ini sangat penting dalam dunia bisnis yang semakin global. Yang ketiga Inovasi, dalam Era industri 4.0 telah mendorong inovasi dalam berbagai bidang, mulai dari kesehatan hingga pendidikan dan energi. Lalu yang keempat ada Pendidikan dan Pelatihan, dimana dalam teknologi telah memungkinkan akses yang lebih baik ke sumber belajar dan pelatihan, yang dapat membantu meningkatkan keterampilan dan pengetahuan individu. Kelima ada Peningkatan Kualitas Hidup, yaitu dimana teknologi juga telah membantu meningkatkan kualitas hidup kita, misalnya melalui peningkatan kesehatan dan kesejahteraan.

Meskipun perkembangan teknologi dan era industri 4.0 membawa banyak manfaat, ada juga beberapa dampak negatif yang perlu kita waspadai yaitu: Pekerjaan yang Hilang, Otomatisasi dan digitalisasi dapat menggantikan pekerjaan tertentu, terutama yang berbasis manual dan rutin. Ini bisa berdampak pada tingkat pengangguran jika pekerja tidak dapat beralih ke pekerjaan baru atau mendapatkan pelatihan yang diperlukan. Lalu yang kedua keamanan Data, dengan semakin banyak data yang dikumpulkan dan disimpan secara online, risiko keamanan data menjadi semakin tinggi. Pelanggaran data bisa berdampak serius pada individu dan organisasi. Yang ketiga Kesenjangan Digital, Meskipun teknologi dapat meningkatkan akses ke informasi dan layanan, masih ada banyak orang yang tidak memiliki akses yang sama. Ini bisa memperlebar kesenjangan antara mereka yang memiliki akses ke teknologi dan mereka yang tidak. Lalu yang keempat Keseimbangan Hidup-Kerja, Dengan kemudahan akses ke pekerjaan melalui perangkat digital, batas antara kehidupan pribadi dan profesional bisa menjadi kabur, yang bisa berdampak pada keseimbangan hidup-kerja. Yang kelima Ketergantungan Teknologi, Ketergantungan pada teknologi bisa menjadi masalah, terutama jika itu mengganggu interaksi sosial atau kesehatan fisik dan mental. Meski begitu, kita bisa mengatasi dampak negatif ini dengan cara yang tepat, seperti pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan, kebijakan keamanan data yang kuat, dan kesadaran tentang pentingnya keseimbangan hidup-kerja.

B. Strategi dalam pengelolaan SDM untuk meningkatkan kinerja perusahaan berkelanjutan di Era 4.0

Tenaga kerja Era 4.0, yang dikenal sebagai Generasi Milenial atau Generasi Z, mengalami kesulitan dalam mengubah kelemahan menjadi peluang untuk berkembang dan beradaptasi dengan pekerjaan dan organisasi yang juga perlu berkembang. Oleh karena itu, strategi pengelolaan sumber daya manusia hendaknya menasar tenaga kerja Milenial atau Generasi Z agar dapat memberikan kinerja terbaik kepada perusahaan agar perusahaan dapat berkembang. Model AMO (Ability, Motivation, Opportunity) dapat digunakan untuk menganalisis strategi pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan akan berkinerja baik jika memiliki tiga aspek berikut (Armstrong dan Brown, 2019).

- 1) Kompetensi, yaitu kemampuan melaksanakan tugas berdasarkan pengetahuan, kemampuan/keterampilan kerja, dan bakat.
- 2) Motivasi, yaitu keinginan untuk menyelesaikan suatu tugas dengan sukarela atau perasaan bahwa seseorang harus melakukannya.
- 3) Peluang: struktur kerja dan lingkungan yang mendukung, serta tempat untuk mengekspresikan diri.

C. Pentingnya menerapkan jiwa kepemimpinan pada generasi milenial dan generasi Z

Untuk meningkatkan kesabaran dalam berorganisasi maka penting untuk menanamkan dan menerapkan jiwa kepemimpinan pada generasi Y dan Z agar dapat menjadi sdm yang Tangguh dan berdayasaing unggul. Asal usul kata kepemimpinan yaitu dari kata pemimpin. Yang mana pemimpin ini biasa dikenal dan bercita-cita tinggi dan mempengaruhi para pengikutnya dan pemimpin juga harus memahami apa visinya. Kepemimpinan lebih baik di bawah radar. Sebagai lembaga yang patut dikelola, Hal ini sebenarnya diartikan sebagai pengorbanan, Kepercayaan harus diimplementasikan dengan sebaik-baiknya.

Selain dipercaya sebagai pemimpin, dia juga harus memiliki kepribadian yang adil. Kepemimpinan dalam perspektif Islam adalah misi dan tanggung jawab. Tidak hanya bertanggung jawab kepada anggota-anggota yang dipimpinya namun, harus bertanggung jawab di hadapan Allah SWT. Oleh karena itu tanggung jawab Kepemimpinan dalam Islam bukan sekedar yang bersifat horisontal dan formal di kalangan masyarakat, tapi itu adalah moralitas vertikal, atau tanggung jawab. Itu semua akan di pertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT di akhirat. Kepemimpinan sebenarnya tidak istimewa dan tidak menyenangkan, tapi memang begitulah rasa bertanggung jawab dan kepercayaan yang besar. Ini memang cukup berat, jadi Anda harus membawa tanggung jawab dan kepercayaan sebaik mungkin. John (1999) menyatakan bahwa hal ini terjadi hanya 21 kualitas yang harus dimiliki seseorang pemimpin. Beberapa karakter yang dimaksud khususnya komunikasi, karisma, Komitmen, kemampuan dan visi. Faktanya, Generasi Milenial Z (GEN Z) Relatif sangat tidak stabil dan mudah diubah kesediaan untuk mengambil keputusan, ini memiliki tantangan yaitu mempersiapkan keterampilan untuk mengatasi tantangan zaman. Apa yang akan terjadi selanjutnya? (Ramaditya, dkk., 2020).

KOMPETENSI KERJA

Konsep “kompetensi” dalam bahasa Inggris disebut sebagai “kompetensi” atau “kompetensi”, Kamus Inggris-Indonesia mendefinisikan competence sebagai kemampuan atau keterampilan (Wojowarsito dan Poerwadaminta, 1990), konsep kompetensi keilmuan manajemen- sumber daya manusia yang penting bagi laki-laki kapasitas tenaga kerja manusia kudeta keterampilan intelektual, kemampuan dan keterampilan perilaku (sikap).

Kompetensi dapat dijelaskan kemampuan untuk menyelesaikan satu tugas, peran atau fungsi, kemampuan untuk berintegrasi pengetahuan, keterampilan, sikap dan nilai pribadi dan kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan berdasarkan itu pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan”, masih menurut Leni Rohida, Kompetensi Selain dikaitkan dengan kelelahan, hal itu juga terjadi sejauh mana kekuasaan menurut Powell (1997:142). didefinisikan 1) keterampilan, kemampuan, kompetensi; dan 2) otorisasi. Pemahaman ini pada

dasarnya sama dengan pemahaman Menurut Stephen Robbins (2007:38) bahwa kompetensi adalah “ keahlian atau kemampuan manusia melakukan tugas yang berbeda bersama-sama pekerjaan di mana keterampilan ini ditentukan 2 melalui (dua) faktor yaitu kemampuan mental dan fisik sebagai tujuan kualifikasi beberapa aspek antara lain:

- a. Pengetahuan, yaitu pengetahuan wanita di bidang kognitif sebagai pribadi guru sekolah dasar tahu tekniknya - teknik untuk mengidentifikasi kebutuhan siswa.
- b. pemahaman (understanding), yaitu kedalaman pengetahuan setiap individu.
- c. Keterampilan, yaitu keterampilan individu harus dipraktikkan tugas atau pekerjaan selesai Berikan padanya.
- d. Nilai, yaitu standar semua orang berpikir itu bagus.
- e. Sikap, yaitu sudut pandang individu untuk sesuatu.
- f. Minat, yaitu kecenderungan seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan.

D. Pentingnya pengaruh perkembangan teknologi dalam dunia bisnis

Pengaruh perkembangan teknologi dalam dunia bisnis sangat signifikan dan penting. Efisiensi dan Produktivitas dimana Teknologi dapat membantu bisnis menjadi lebih efisien dan produktif. Misalnya, otomatisasi dapat mengurangi waktu dan upaya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas rutin, sehingga memungkinkan karyawan untuk fokus pada tugas yang lebih strategis. Lalu ada komunikasi yang Lebih Baik dimana peran teknologi seperti email, video conferencing, dan media sosial memudahkan komunikasi antara karyawan, pelanggan, dan pemasok. Lalu pengaruh terhadap Pasar yang lebih luas yaitu dengan internet, bisnis dapat mencapai pasar yang lebih luas dan global. Ini berarti bahwa mereka dapat menjual produk atau layanan mereka ke pelanggan di seluruh dunia. Lalu ada analisis data yaitu teknologi memungkinkan bisnis untuk mengumpulkan dan menganalisis data dengan lebih baik. Ini dapat membantu mereka memahami pelanggan mereka, mengidentifikasi tren, dan membuat keputusan bisnis yang lebih baik. Inovasi yaitu teknologi dapat membantu bisnis

untuk berinovasi dan menciptakan produk atau layanan baru yang dapat memberikan keunggulan kompetitif.

D. Kesimpulan

Dalam peningkatan kinerja SDM yang berkelanjutan pada era generasi Z dan milenial dengan kemajuan dan perkembangan teknologi dapat dilakukan dengan berbagai macam strategi untuk dapat melatih dan meningkatkan daya saing pada anak muda di era 4.0. mangka dari itu pembinaan dan mengajarkan jiwa kepemimpinan serta memberikan pengetahuan tentang betapa luasnya pengertian tentang teknologi yang terus berkembang pesat mangka dari itu kaum milenial dan generasi Z penting untukdibina dan dibimbing agar menjadi SDM yang berkualitas agar mencapai keberhasilan dan kesuksesan perusahaan pada era persaingan global dan kemajuan teknologi.

Ucapan Terima Kasih

Daftar Pustaka

- Info, Article, 'Latihan Kepemimpinan Bagi Pemuda Dalam Pembentukan Karakter', 1.1 (2023)
- Ong, Johan Oscar, and Masyhudzulkhak Mahazan, 'Strategi Pengelolaan SDM Dalam Peningkatan Kinerja Perusahaan Berkelanjutan Di Era Industri 4.0', *Business Economic, Communication, and Social Sciences (BECOSS) Journal*, 2.1 (2020), 159-68 <<https://doi.org/10.21512/becossjournal.v2i1.6252>>
- Putrawangsa, Susilahudin, and Uswatun Hasanah, 'Integrasi Teknologi Digital Dalam Pembelajaran Di Era Industri 4.0', *Jurnal Tatsqif*, 16.1 (2018), 42-54 <<https://doi.org/10.20414/jtq.v16i1.203>>