

**Kebutuhan Akan SDM Doktrin Ekonomi
(Konsep MSDM, Identifikasi Nilai SDM, Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja
serta Karakteristik Tenaga Kerja Terdidik, Upaya Pengembangan SDM)**

Khairul Azan¹, Lias Hasibuan², Kasful Anwar Us³

1. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Bengkalis
2, 3. Universitas Islam Negeri Sultan Thaha Saifuddin Jambi
Email: khairulazan18@gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia memiliki hubungan yang erat dengan pertumbuhan ekonomi. Perekonomian akan meningkat ketika memiliki sumber daya yang berkualitas. Mengingat eratnya hubungan tersebut, maka kebutuhan akan sumber daya manusia harus disesuaikan dengan tuntutan ekonomi. Adanya tuntutan tersebut mengisyaratkan tenaga kerja yang relevan dengan dunia kerja dan memenuhi standarisasi yang telah ditetapkan. Artikel ini bertujuan untuk menggambarkan konsep kebutuhan akan SDM dan doktrin ekonomi yang dilihat dari sudut pandang konsep MSDM, identifikasi nilai SDM, penawaran dan permintaan tenaga kerja serta karakteristik tenaga kerja, upaya pengembangan SDM. Metode yang digunakan adalah kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (Library Research). Kesimpulan artikel ini menunjukkan bahwa agar sumber daya manusia berkualitas, maka harus ada pengembangan yang disesuaikan dengan kebutuhan zaman, apalagi saat ini kita sedang memasuki era baru yang dikenal dengan revolusi industri 4.0 yang mana teknologi mulai mendominasi. Proses pengembangan sumber daya manusia bisa dilakukan melalui pendidikan. Oleh karena itu, agar produk pendidikan bisa menjawab tantangan perubahan yang terjadi, maka perlu adanya redesign sistem pendidikan.

Kata Kunci: sumber daya manusia, ekonomi

Abstract

Human resources have a close relationship with growth. The economy will improve when it has quality resources. Given the close relationship, the need for human resources must be adjusted to economic demands. The existence of the demands implies a workforce that is relevant to the world of work and meets the standards that have been set. This article aims to describe the concept of the need for human resources and economic doctrine from the point of view of the concept of HR, identification of the value of human resources, supply and demand for labor and labor characteristics, HR development efforts. The method used is qualitative with the type of library research. The conclusion of this article shows that in order for quality human resources, there must be developed according to the times, especially now that we are entering a new era known as the industrial revolution 4.0 where technology begins to dominate. The process of developing human resources can be done through education. Therefore, so that educational products can answer the challenges of changes that occur, it is necessary to redesign the educational system.

Keywords: human resources, economy

PENDAHULUAN

Hadirnya revolusi industri 4.0 mengubah tatanan kehidupan manusia. Perubahan tersebut mempengaruhi berbagai sektor, baik pendidikan, politik, pemerintahan, sosial, budaya, maupun ekonomi. Hadirnya revolusi industri seperti sekarang ini merupakan keniscayaan untuk suatu kemajuan. Karena pada dasarnya tidak ada kemajuan tanpa ada perubahan.

Revolusi industri 4.0 dikenal dengan era teknologi. Dimana teknologi mulai mendominasi. Disatu sisi dampak positif dari era sekarang ini adalah meningkatnya efektivitas dan efisiensi organisasi, namun pada sisi yang lain kehadiran teknologi menjadi ancaman dan tantangan tersendiri terkait eksistensi sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Agar sumber daya manusia tetap berperan dalam dunia kerja, maka dituntut pengelolaan sumber daya manusia yang optimal. Ini bertujuan agar fungsi manusia tidak tergantikan oleh teknologi. Karena pada dasarnya teknologi adalah alat yang diciptakan (*tools*) manusia dan tidak semua pekerjaan bisa diambil alih oleh teknologi.

Manusia sebagai elemen penting dalam organisasi haruslah dikelola dengan baik agar menghasilkan sumber daya manusia yang produktif. Ketika manusia bekerja dengan produktif, maka akan meningkatkan nilai ekonomi dan tentunya akan berdampak pada tujuan organisasi dan individu. Hal ini sejalan dengan yang dikatakan oleh Stewart dan Brown “*Human resource management focuses on people in organizations. Of course, people are a major component of any organization, so it follows that organizations with more productive employees tend to be more successful. Employee productivity increases when organizations hire and motivate employees effectively. In addition, good human resource practices create more satisfied employees, who in turn work harder to satisfy customers.*” (Manajemen sumber daya manusia berfokus pada orang-orang dalam organisasi. Tentu saja, orang adalah komponen utama dari setiap organisasi, sehingga organisasi dengan karyawan yang lebih produktif cenderung lebih sukses. Produktivitas karyawan meningkat ketika organisasi merekrut dan memotivasi karyawan secara efektif. Selain itu, praktik sumber daya manusia yang baik membuat karyawan lebih puas, yang pada gilirannya bekerja lebih keras untuk memuaskan pelanggan.)¹

Manusia merupakan elemen yang kompleks. Tak jarang permasalahan organisasi disebabkan oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang ada merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suksesnya organisasi.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian pustaka. Penelitian pustaka dilakukan dengan cara menganalisis sumber informasi baik dari buku-buku maupun referensi lain yang mendukung data penelitian.

¹ Stewart and Brown, *Human Resource Management* (USA: Wiley, 2011), hlm. 5.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Perubahan zaman melahirkan perkembangan pemikiran terkait disiplin ilmu manajemen. Perkembangan pemikiran tersebut menurut Daniel Wren terbagi menjadi empat fase, diantaranya yaitu: 1) pemikiran awal manajemen, 2) era manajemen ilmiah, 3) era manusia sosial, 4) era modern. Era manajemen ilmiah ditandai dengan perkembangan ilmu manajemen dari kalangan insinyur, seperti Henry Towne, Frederick Winslow Taylor, Frederick A. Hasley, dan Harrington Emerson.²

Manajemen ilmiah (*scientific management*) digagas oleh Frederick Winslow Taylor. Pikirannya tentang manajemen ilmiah dituangkan dalam buku yang ditulisnya pada tahun 1911 berjudul *Principles of Scientific Management*. Menurut Taylor manajemen ilmiah adalah “penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dalam manajemen, Taylor beranggapan bahwa para pekerja harus dipilih secara hati-hati dan cermat dan setelah itu mereka perlu diberi pelatihan yang memadai untuk dapat bekerja sebaik mungkin. Dia memandang bahwa kepentingan para pekerja, para manajer dan para pemilik perusahaan harus dapat diselaraskan.³

Pada era ini, juga muncul teori administratif. Teori ini berbicara pengenalan tentang kerja manajer dan bagaimana melaksanakan manajemen yang baik dengan menerapkan fungsi-fungsi utamanya yaitu: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan.

Salah satu praktik manajemen yang lazim digunakan dalam organisasi adalah manajemen sumber daya manusia. Memahami istilah manajemen sumber daya manusia terbagi menjadi dua variabel, yaitu “manajemen” dan “sumber daya manusia”. Menurut Sedarmayanti, manajemen merupakan proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan: perencanaan, pengorganisasian, pergerakan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.⁴

Lebih lanjut, Mahmud menjelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses di mana seorang manajer (profesi) sebuah organisasi (kelompok kerja) akan menggunakan dan memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimilikinya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu yang ditetapkan.⁵

Berdasarkan definisi di atas dapat dipahami bahwa manajemen adalah aktivitas mengelola sumber daya yang ada dengan cara menjalankan fungsinya yaitu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengontrolan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.

Selain itu, manajemen juga dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang kompleks dan luas. Kompleks dan luasnya makna terlihat dari pengertian manajemen yang bisa ditinjau dari berbagai aspek. Ada yang mengartikan manajemen sebagai seni, ilmu, proses, dan profesi.

² Sulastris, Lilis, *Manajemen, Sebuah Pengantar* (Bandung: La Goods Publishing, 2014), hlm. 17.

³ Syafarudin, *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan Islam* (Medan: Perdana Publishing, 2015), hlm. 32.

⁴ Sedarmayanti, *Manajemen Strategi* (Bandung: Refika Aditama, 2016), hlm. 2.

⁵ Mahmud, *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas* (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2019), hlm. 6.

Manajemen dipandang sebagai seni karena memang kemampuan memanej tidak dimiliki semua orang, walaupun sering mengikuti pelatihan dan sejenisnya. Ada keahlian khusus dalam memanej sesuatu. Manajemen dipandang sebagai ilmu adalah wilayah kajian keilmuan yang menganggap bahwa manajemen perlu dipelajari dan dikembangkan. Adapun manajemen sebagai sebuah proses adalah cara melakukan pekerjaan secara sistematis dan saling terkait antara satu dengan lainnya. Sedangkan manajemen dipandang sebagai profesi karena memang manajemen sudah memiliki tempat tersendiri dalam pekerjaan dan menuntut orang yang ahli untuk mengembannya.

Adapun sumber daya manusia dapat diartikan sebagai kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber daya manusia merupakan aset dalam segala aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi.⁶

Lebih lanjut Charles R Greer mengatakan bahwa Sumber daya manusia merupakan potensi yang terkandung dalam diri manusia untuk mewujudkan perannya sebagai makhluk sosial yang adaptif dan transformatif yang mampu mengelola dirinya sendiri serta seluruh potensi yang terkandung di alam menuju tercapainya kesejahteraan kehidupan dalam tatanan yang seimbang dan berkelanjutan.⁷

Sumber daya manusia dipandang sebagai potensi yang dimiliki manusia. Dengan potensi tersebut manusia bisa hidup dengan layak dan berprestasi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang berpotensi akan memberikan dampak pada kemajuan organisasi. Agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang kompeten maka disinilah peran manajemen sumber daya manusia atau sering disingkat dengan MSDM.

MSDM bukan hanya berbicara masalah luaran yang dihasilkan oleh tenaga kerja, melainkan lebih dari itu, yaitu mulai dari perekrutan sampai pada pemecatan. Sebagaimana Hakim menjelaskan bahwa MSDM berbicara tentang kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharaannya (termasuk pemberian imbalan), penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan personel audit.⁸

Lebih lanjut, manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama organisasi, lembaga, perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal.⁹

Human resource (HR) management is designing management systems to ensure that human talent is used effectively and efficiently to accomplish organizational goals. People in organizations can be a core competency. Manajemen sumber daya manusia

⁶ Bukit, Benjamin, dkk, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017), hlm. 2.

⁷ *Ibid.*

⁸ Hakim, Abdul, *Dinamika Sumber Daya Manusia dalam Organisasi* (Semarang: EF Press Digimedia, 2014), hlm. 5

⁹ Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015), hlm. 1.

(SDM) berbicara bagaimana merancang sistem manajemen untuk memastikan bahwa bakat manusia digunakan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Manusia merupakan kompetensi inti dalam organisasi.¹⁰

MSDM juga berbicara tentang kegiatan-kegiatan perencanaan dan pengadaan tenaga kerja, seleksi dan penempatan tenaga kerja, pengembangan melalui pendidikan dan pelatihan, integrasi dan pemeliharannya (termasuk pemberian imbalan), penilaian terhadap hasil kerja serta pengembangan karier dan pemberhentian atau pemutusan hubungan kerja dan personel audit.¹¹ MSDM merupakan sistem yang mempunyai beberapa fungsi, kebijakan, aktivitas, atau praktik diantaranya *recruitment, selection, development, compensation, retention, evaluation, promotion*, dan lain-lain. Sedangkan Edy Sutrisno lebih spesifik mengatakan bahwa, “MSDM merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.”¹²

Merujuk pada beberapa pengertian di atas, maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah aktivitas mengelola sumber daya manusia agar sumber manusia yang dimiliki mampu berkontribusi secara maksimal melalui penyaluran potensi diri dalam bekerja. Dengan optimalnya kinerja sumber daya manusia tersebut, maka akan meningkatkan kinerja organisasi dan tentunya akan mengarah pada tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Identifikasi Nilai Sumber Daya Manusia (SDM)

Seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa manusia adalah elemen penting dalam sebuah organisasi. Manusia menempati urutan pertama diantaranya elemen-elemen lain yang dimiliki. Mengingat pentingnya manusia dalam organisasi, maka tidak heran ketika organisasi menempatkan manusia sebagai aset berharga yang bernilai atau dalam kata lain manusia dianggap sebagai modal (*human capital*). Implikasi dari pentingnya manusia tersebut bisa kita lihat pembiayaan untuk kegiatan pendidikan, pelatihan dan sejenisnya yang diperuntukkan organisasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusianya juga bisa dikatakan besar. Ini menandakan bahwa organisasi mengerti bahwa manusia adalah investasi.

Menurut Schermerhon *human capital* dapat diartikan sebagai nilai ekonomi dari SDM yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide-ide, inovasi, energi dan komitmennya. *Human capital* merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, inovasi dan kemampuan seseorang untuk menjalankan tugasnya sehingga dapat menciptakan suatu nilai untuk mencapai tujuan. Pembentukan nilai tambah yang dikontribusikan oleh *human capital* dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya akan memberikan *sustainable revenue* di masa akan datang bagi suatu organisasi.¹³

¹⁰ Mathis and Jakson, *Human Resource management* (USA: South-Western, Cengage Learning, 2011), hlm. 4.

¹¹ Hakim, Abdul, *Loc. Cit*, hlm. 5.

¹² Bukit, Benjamin, dkk, *Loc. Cit*, hlm. 11.

¹³ Endri, *Peran Human Capital dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, FISIP- Unpar, Vol. 6, No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>. (2010), hlm. 180.

Pandangan di atas memberikan makna bahwa selagi manusia memiliki kemampuan, ide, inovasi, energi dan komitmen, maka manusia tersebut masih memiliki nilai ekonomi, dan nilai tersebut menjadi indikator yang menentukan eksistensi manusia dalam dunia kerja di era revolusi industri sekarang ini yang ditandai dengan hadirnya teknologi.

Manusia adalah makhluk yang dinamis, kedinamisan tersebut membuat manusia selalu berubah dan mengalami perkembangan. Perubahan tersebut terjadi karena pada dasarnya setiap manusia memiliki potensi, hanya saja potensi yang dimiliki tidak harus selalu sama antara satu dengan lainnya.

Agar potensi setiap individu bisa berkembang dan memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi, maka perlu dikelola dengan baik. Proses pengelolaan inilah merupakan indikator kinerja bagian personalia organisasi. Sumber daya manusia yang terkelola dengan baik akan memberikan peluang kepada setiap individu untuk tumbuh, berkembang dan berkontribusi secara optimal kepada organisasi sesuai nilai yang dimiliki. Pemahaman secara baik tentang nilai-nilai sumber daya manusia dalam organisasi dari para pengelola akan berimplikasi pada penempatan sumber daya manusia tepat pada tempatnya. Penempatan sumber daya manusia sesuai tempatnya memberikan pengaruh besar dalam keberhasilan organisasi. Orang yang bekerja sesuai potensi yang dimiliki akan lebih maksimal hasilnya daripada yang tidak sesuai potensinya. Bahkan Islam juga menganjurkan agar menempatkan seorang pekerja sesuai tempatnya, sebagaimana dalam sabda Rasulullah yang berbunyi:

عن أبي هريرة رضي الله عنه قال: قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: (إذا ضيعت الأمانة فانتظر الساعة. قال: كيف إضاعتها يا رسول الله؟ قال: إذا أسند الأمر إلى غير أهله فانتظر الساعة)

Abu Hurairah berkata, Rasulullah Saw. Bersabda, "Apabila suatu amanah disia-siakan, maka tunggulah saat kehancurannya." Abu Hurairah bertanya, "Bagaimana meletakkan amanah itu, ya Rasulullah?" Beliau menjawab, "Apabila Suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka Tunggulah kehancurannya." (H.R. Bukhari)¹⁴

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja dan Karakteristik Tenaga Kerja Terdidik

Hadirnya revolusi industri 4.0 membuat persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin tinggi. Persaingan yang terjadi bukan hanya antar manusia melainkan dengan teknologi. Banyak penyedia lapangan pekerjaan saat ini mulai beralih kepada teknologi dalam menyelesaikan pekerjaan, meskipun seperti penjelasan sebelumnya tidak semua pekerjaan bisa diambil alih oleh teknologi. Penggunaan teknologi untuk sebagian pekerjaan dipandang lebih efektif dan efisien.

Penawaran dan permintaan tenaga kerja saat ini begitu selektif dengan standar yang lebih tinggi. Jika dulu ijazah sebagai bukti pekerja terdidik menjadi syarat utama, namun saat ini tidak cukup itu saja untuk mendapatkan pekerjaan apalagi pada lembaga-lembaga

¹⁴ Al Bukhari, *al Jami'ah al Shahih al-Mukhtashar Jilid I*, hlm. 33.

profit yang sudah bonafit. Penawaran dan permintaan tenaga kerja saat ini juga mensyaratkan kemampuan khusus (*skill*) dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya standarisasi ini, tidak heran tingkat pengangguran terdidik di Indonesia mengalami peningkatan.

Berdasarkan Data Badan Pusat Statistik (BPS) seperti yang dikutip dari laman Beritasatu.com, Senin (5/5/2019) menunjukkan, pada Februari 2019, penganggur terbuka di Indonesia mencapai 6,8 juta atau 5,01% dari angkatan kerja yang mencapai 136,2 juta. Jawa Barat adalah provinsi dengan angka pengangguran tertinggi, yakni 7,7%, sedangkan Bali merupakan provinsi dengan angka pengangguran terendah, 1,2%. Dilihat dari tingkat pendidikan, pengangguran paling tinggi adalah tamatan sekolah menengah kejuruan (SMK), 8,63%, turun tipis dari posisi 8,92% pada Februari 2018. Pengangguran terbuka tertinggi juga terjadi di kalangan tamatan diploma I, II, dan III yang mencapai 6,89% dan SMA 6,78%. Yang memegang ijazah universitas, minimal S-1, ada 6,24% pengangguran terbuka. Pengangguran dengan pendidikan maksimal SD hanya 2,65%. Itu karena mereka tidak memilih-milih pekerjaan. Pekerjaan apa pun mereka tidak jalani.¹⁵

Sudarsono menjelaskan bahwa “Permintaan dalam konteks ekonomi didefinisikan sebagai jumlah maksimum suatu barang atau jasa yang dikehendaki seorang pembeli untuk dibelinya pada setiap kemungkinan harga dalam jangka waktu tertentu. Dalam hubungannya dengan tenaga kerja, permintaan tenaga kerja adalah hubungan antara tingkat upah dan jumlah pekerja yang dikehendaki oleh pengusaha untuk dipekerjakan. Sehingga permintaan tenaga kerja dapat didefinisikan sebagai jumlah tenaga kerja yang diperkerjakan seorang pengusaha pada setiap kemungkinan tingkat upah dalam jangka waktu tertentu.”¹⁶

Tingginya penyerapan tenaga kerja setiap tahunnya menandakan bahwa para pekerja memenuhi standarisasi yang ditetapkan oleh penyedia lapangan pekerjaan. Begitu juga sebaliknya, rendahnya penyerapan tenaga kerja juga bisa disebabkan karena para calon pekerja tidak mampu memenuhi standarisasi yang ada.

Berbicara permasalahan pengangguran tentunya sesuatu yang kompleks dengan berbagai faktor yang menyebabkannya terjadi, mulai dari relevansi produk pendidikan dengan dunia kerja, kreatifitas, dan *skill* tenaga kerja. Agar masalah pengangguran bisa diminimalisir, maka ada beberapa karakteristik tenaga kerja terdidik yang perlu dipersiapkan dalam menjawab tantangan revolusi industri 4.0, diantaranya yaitu: 1) *Complex Problem Solving* (Pemecahan Masalah Kompleks), 2) *Critical Thinking* (Berpikir Kritis), 3) *Creativity* (Kreatifitas), 4) *People Management* (Manajemen Personel), 5) *Coordinating With Other* (Koordinasi Dengan Orang Lain), 6) *Emotion Intelligence* (Kecerdasan Emosional), 7) *Judgment and Decision Making* (Penilaian dan Pembuatan Keputusan), 8) *Service Orientation* (Orientasi Pelayanan), 9) *Negotiation* (Negosiasi), 10) *Cognitive Flexibility* (Fleksibilitas Kognitif).¹⁷

¹⁵ <https://www.beritasatu.com/nasional/553406/penganggur-terdidik-meningkat>, 10 Januari 2021.

¹⁶ Sholeh, Maimun, *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. Jurnal Ekonomi & Pendidikan, Vol. 4 Nomor 1. <https://media.neliti.com/media/publications/17244-ID-permintaan-dan-penawaran-tenaga-kerja-serta-upah-teori-serta-beberapa-potretnya.pdf/> (2007), hlm. 63.

¹⁷ <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>, 10 Januari 2021.

1. *Complex Problem Solving* (Pemecahan Masalah Kompleks)
Untuk bisa bersaing di era kompetitif ini dibutuhkan kemampuan pekerja yang mampu menyelesaikan masalah-masalah kompleks dan rumit dalam kehidupan nyata. Kompleks dan rumitnya masalah yang dihadapi menuntut kelenturan mental yang tak pantang menyerah.
2. *Critical Thinking* (Berpikir Kritis)
Seorang pekerja yang mampu menanggapi tantangan ke depan adalah yang memiliki kemampuan berpikir kritis. Dengan berpikir kritis, seseorang mampu menggunakan logika dan alasannya dalam menanggapi suatu masalah dan menghadirkan solusi.
3. *Creativity* (Kreatifitas)
Orang yang kreatif akan banyak solusi. Kreatifitas menuntun seseorang untuk mengubah sesuatu yang tidak berguna menjadi sesuatu yang bernilai. Menemukan kekuatan di balik kelemahan, dan menyatukan ide-ide untuk menghadirkan suatu gagasan. Sehingga bisa dipastikan bahwa orang yang kreatif akan bisa tumbuh dan berkembang dalam kondisi apapun.
4. *People Management* (Manajemen Personel)
Meski diotomatisasi mulai merambah dalam dunia kerja, namun posisi manusia tidak akan bisa digantikan. Karena manusia memiliki nilai yang tak dimiliki oleh teknologi. Manusia lebih kreatif karena memiliki akal yang mampu berpikir lebih maju, memiliki semangat, komitmen dan mampu mengenal satu sama lain. Namun demikian, tidak menutup kemungkinan manusia juga memiliki kelemahan yang cenderung hilang motivasi. Oleh Karena itu, dituntut kemampuan para pimpinan untuk memotivasi para pekerja untuk bekerja lebih produktif dan memenuhi segala kebutuhannya.
5. *Coordinating With Other* (Koordinasi Dengan Orang Lain)
Kemampuan berkolaborasi juga menjadi salah satu indikator keberhasilan para pekerja di abad ini. Dengan adanya kolaborasi, produktivitas baik individu maupun kelompok akan meningkat. Sesuatu yang tidak mudah dikerjakan dengan adanya kolaborasi akan terasa mudah.
6. *Emotion Intelligence* (Kecerdasan Emosional)
Agar bisa eksis, tidak hanya dituntut kemampuan berpikir saja, tetapi juga perlu adanya kemampuan dalam mengelola sikap yang akan menimbulkan reaksi positif. Seseorang yang mampu mengelola emosinya akan melahirkan tindakan yang positif.
7. *Judgment and Decision Making* (Penilaian dan Pembuatan Keputusan)
Seorang pekerja yang mampu bersaing dalam dunia kerja adalah yang memiliki kemampuan menilai sesuatu secara bijak dan terukur. Kemampuan menilai tersebut melahirkan keputusan-keputusan strategis.
8. *Service Orientation* (Orientasi Pelayanan)
Orientasi pelayanan adalah kemampuan untuk selalu aktif membantu orang lain. Selalu berprinsip memberikan layanan dan hasil yang terbaik.

9. *Negotiation* (Negosiasi)

Meski teknologi mulai mendominasi namun manusia tetap berperan besar dalam dunia kerja. Manusia memiliki kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan negosiasi.

10. *Cognitive Flexibility* (Fleksibilitas Kognitif)

Kemampuan ini berbicara tentang kekuatan mental dan cara berpikir. Orang yang memiliki kemampuan ini lebih cenderung kaya akan hal baru dan lebih cenderung kreatif. Menerima sesuatu yang baru dan merangkul perbedaan-perbedaan yang terjadi akibat cara pandang yang berbeda dari orang lain.

Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Seperti yang dijelaskan pada bagian sebelumnya bahwa kemajuan berawal dari perubahan. Perubahan-perubahan yang terjadi membawa terobosan baru untuk memperbaiki dan mengembangkan sesuatu yang sudah ada sebelumnya dan belum dianggap begitu efektif dan efisien. Konsekuensi logis dari terobosan tersebut mengarah kepada kajian-kajian teoritis yang akan menciptakan konsep baru dalam memandang suatu objek, dan bisa saja konsep tersebut akan membantah konsep yang ada sebelumnya. Sementara itu, konsekuensi empiris mengarah kepada perubahan yang akan terjadi dalam proses tertentu akibat dari konsekuensi logis yang muncul.

Perubahan yang terjadi dalam merespon revolusi industri 4.0 seperti sekarang ini menuntut pengembangan sumber daya manusia. Dengan adanya pengembangan tersebut diharapkan para tenaga kerja mampu berjalan seiring dengan standarisasi yang ditetapkan. Salah satu upaya pengembangan yang bisa dilakukan dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu melalui pendidikan.

Berdasarkan pandangan di atas, maka selayaknyalah pendidikan kembali dirancang dengan sistem yang baru. Karena mau tidak mau, bahwa pendidikan saat ini diharapkan mampu menghasilkan lulusan yang siap bersaing dan memberdayakan teknologi sebagai alat, dimana teknologi tersebut merupakan wujud nyata dari kemajuan zaman di era revolusi industri 4.0 ini.

Redesain sistem pendidikan akan memberikan ruang lahirnya manusia-manusia yang siap bersaing secara global. Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan terkait komponen-komponen pendidikan yang nantinya akan menjadi bagian dalam proses pengembangan sumber daya manusia yaitu: 1) Kualifikasi pendidik, 2) Kurikulum, 3) Model atau metode pembelajaran, 4) Kompetensi lulusan.

1. Kualifikasi Pendidik

Suatu kesepakatan bersama bahwa guru merupakan ujung tombak kemajuan pendidikan. Tanpa guru niscaya proses pendidikan berlangsung secara optimal. Agar pendidikan bisa menghadapi tantangan globalisasi yang ditandai dengan adanya revolusi industri seperti saat ini maka peran guru suatu keniscayaan. Oleh karena itu, kualifikasi guru menjadi faktor utama.

2. Kurikulum

Kurikulum adalah pengarah proses pembelajaran yang dilakukan kepada anak didik sehingga diharapkan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan secara sistematis. Hadirnya kurikulum menjadikan anak didik paham tentang ilmu pengetahuan dan

mengaplikasikannya dalam kehidupan. Wujud dari mengaplikasikan ilmu pengetahuan tersebut maka terjadinya perubahan cara berpikir, bertindak, sikap dan tingkah laku.

Muatan pembelajaran hendaknya ditinjau ulang. Peninjauan terjadi pada redesain kurikulum yang dirumuskan. Kurikulum hendaknya dirancang sedemikian rupa dan disesuaikan dengan tuntutan kebutuhan pelanggan saat ini dan prediksi kebutuhan ke depannya.

3. Model atau Metode Pembelajaran

Model dan metode pembelajaran yang digunakan guru memberikan pengaruh besar dalam keberhasilan pendidikan di era revolusi industri ini. Guru dituntut mampu menyelenggarakan proses belajar mengajar dengan model dan metode yang memungkinkan anak didik memahami dan mendalami apa yang dipelajari dalam kondisi yang menyenangkan. Guru harus memberikan ruang kepada peserta didik untuk belajar dan mengembangkan dari media apapun yang dijadikan sumber pembelajaran.

Guru harus merancang pembelajaran yang terintegrasi dan terinterkoneksi dengan kemajuan teknologi. Sehingga pembelajaran akan selaras dengan kemajuan zaman dan tidak membuat anak didik bosan. Selain itu, dengan model pembelajaran dan metode yang terintegrasi serta terinterkoneksi tersebut menyatukan kembali dikotomi keilmuan yang selama ini masih menjadi persoalan serius.

4. Kompetensi Lulusan

Akhir dari proses pendidikan tentunya melahirkan anak didik sesuai dengan harapan individual dan cita-cita pendidikan nasional serta tantangan zaman. Oleh karena itu, dalam upaya menjawab tantangan tersebut tentunya pendidikan dirancang, dilaksanakan dan menghasilkan luaran sesuai standarisasi yang ditetapkan. Dimana wujud dari proses pendidikan tersebut terlihat dari kompetensi lulusan. Kompetensi lulusan inilah yang nantinya menjadi bekal bagi manusia untuk hidup dan mengembangkan dirinya di zaman yang begitu kompetitif ini. Kompetensi lulusan harus mengacu pada keinginan globalisasi.

KESIMPULAN

Manajemen sumber daya manusia dipahami sebagai suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang pengelolaan manusia dalam suatu organisasi. Adanya pengelolaan tersebut bertujuan agar manusia bekerja secara produktif. Sumber daya manusia sendiri adalah potensi yang ada pada diri manusia, dimana potensi itu dianggap sebagai modal dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai modal karena menjadi aset dalam kemajuan organisasi. Manusia sebagai modal karena memiliki nilai ekonomi. Nilai tersebut menjadi faktor penentu eksistensi manusia dalam pekerjaannya dan keberhasilannya dalam menjawab tantangan zaman yang kompetitif.

Karakteristik tenaga kerja terdidik di era revolusi industri 4.0 bukanlah sesuatu yang mudah diraih. Perlu adanya pengembangan sumber daya manusia. Salah satu upaya pengembangan sumber daya manusia adalah melalui pendidikan. Sistem pendidikan perlu ditinjau ulang yang memuat beberapa komponen di dalamnya yaitu: kualifikasi pendidik, kurikulum, model atau metode pembelajaran, dan kompetensi lulusan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Hakim, Abdul. *Dinamika Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Semarang: EF Press Digimedia, 2014.
- Al Bukhari. *al Jami'ah al Shahih al-Mukhtashar Jilid I*.
- Bukit, Benjamin, dkk. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Zahr Publishing, 2017.
- Endri. *Peran Human Capital Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan: Suatu Tinjauan Teoritis Dan Empiris*, *Jurnal Administrasi Bisnis*, FISIP– Unpar, Vol.6, No. 2. <https://media.neliti.com/media/publications/72131-ID-peran-human-capital-dalam-meningkatkan-k.pdf>, 2010.
- <https://www.beritasatu.com/nasional/553406/penganggur-terdidik-meningkat>, 10 Januari 2021.
- <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-10-skills-you-need-to-thrive-in-the-fourth-industrial-revolution>, 10 Januari 2021.
- Sulastrri, Lilis. *Manajemen, Sebuah Pengantar*. Bandung: La Goods Publishing, 2014.
- Mahmud. *Manajemen Pendidikan Tinggi Berbasis Nilai-Nilai Spiritualitas*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2019.
- Sholeh, Maimun. *Permintaan dan Penawaran Tenaga Kerja Serta Upah: Teori Serta Beberapa Potretnya Di Indonesia*. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, Vol. 4 Nomor 1. <https://media.neliti.com/media/publications/17244-ID-permintaan-dan-penawaran-tenaga-kerja-serta-upah-teori-serta-beberapa-potretnya.pdf>, 2007.
- Sedarmayanti. *Manajemen Strategi*. Bandung: Refika Aditama, 2016.
- Stewart and Brown. *Human Resource Management*. USA: Wiley, 2011.
- Syafarudin. *Manajemen Organisasi Pendidikan, Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing, 2015.
- Zainal, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2015.