

PENGARUH ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI SDM PADA KARYAWAN BSI

Adam Dwi Ramadhan^{1,*}

¹ Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi PGRI Dewantara Jombang

* adamdwiramadhan1212@gmail.com

ABSTRACT

Banking models adapted to sharia, including sharia credit, sharia mortgage, sharia credit, and others, are the advantages of Bank Syariah Indonesia. Another benefit is access to internet banking from BSI Net which is very easy and of good quality. This study aims to determine and explain the impact of the Industrial Revolution 4.0 on increasing the competence of BSI employee human resources. The Simple Research Design Method with Theory Triangulation was used in this qualitative descriptive research, which was carried out through library research, field studies, and data collection using primary and secondary data. Data analysis using qualitative methods with data reduction, data presentation and drawing conclusions. The results of the study show that the basic skills needed in dealing with the world of work in the modern transformation era 4.0 are that the workforce must master: educational competencies, technology commercialization competencies, globalization competencies and future strategy competencies.

Keywords: Industrial Revolution 4.0 and HR Competence

ABSTRAK

Model perbankan yang disesuaikan dengan syariah, antara lain kredit syariah, gadai syariah, kredit syariah, dan lain-lain, menjadi keunggulan Bank Syariah Indonesia. Manfaat lainnya adalah akses internet banking dari BSI Net yang sangat mudah dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan dampak Revolusi Industri 4.0 terhadap peningkatan kompetensi SDM pegawai BSI. Methods Simple Research Design With Triangulation Theory digunakan dalam penelitian deskriptif kualitatif ini, yang dilakukan melalui studi kepustakaan, studi lapangan, dan pengumpulan data dengan menggunakan data primer dan sekunder. Analisis data dengan menggunakan metode kualitatif dengan reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil kajian menunjukkan bahwa kemampuan mendasar yang dibutuhkan dalam menghadapi dunia kerja di era transformasi modern 4.0 adalah tenaga kerja harus menguasai: educational competence, competence for technological commercialization, competence in globalization dan competence in future strategies.

Kata kunci: Revolusi Industri 4.0 dan Kompetensi SDM

1. Pendahuluan

Revolusi industri keempat atau dikenal juga dengan IR4.0 merupakan periode perubahan global yang cepat dimana teknologi informasi telah menjadi basis masyarakat modern. Dengan penggunaan daya komputasi dan data yang tidak terbatas, semuanya menjadi tanpa batas karena dipengaruhi oleh pertumbuhan internet dan teknologi digital yang luas sebagai landasan konektivitas dan pergerakan manusia dan mesin. Jangka waktu tersebut juga akan menimbulkan gangguan pada berbagai aktivitas manusia. Salah satu aspek penting dari sebuah perusahaan adalah manajemen sumber daya manusianya. Sumber daya manusia penting dalam membantu organisasi memutuskan arah dan pengembangannya.

Sumber daya manusia adalah karyawan atau orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, perusahaan atau instansi. Karyawan adalah sumber daya penting bagi perusahaan. Orang-orang yang bekerja di sana menentukan maju atau

mundurnya suatu perusahaan. Aspek yang paling penting dan menentukan dalam keberhasilan suatu perusahaan adalah sumber dayamansuarganya. Kesiapan perubahan harus diterapkan oleh perusahaan untuk beradaptasi pada kemajuan teknologi yang ada. Oleh karena itu sumber daya manusia sangat berpengaruh pada kemajuan suatu perusahaan. SDM yang diperlukan disuatu perusahaan adalah SDM yang mampu menyeimbangi teknologi dan juga memiliki sikap untuk melayani serta berintegritas tinggi.

Setiap bisnis menginginkan sumber dayanya menjadi efisien sehingga kinerja karyawan dapat memenuhi tujuan bisnis. Kompetensi merupakan salah satu unsur yang menentukan seberapa baik karyawan melakukan tugasnya. Menurut (Wibowo, 2018), kompetensi mengacu pada kapasitas seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang didukung oleh standart kerja yang dibutuhkan oleh posisi tersebut. Kemampuan ini didasarkan pada keterampilan dan pengetahuan. Karena karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka kinerjanya juga akan meningkat, sehingga kompetensi karyawan menjadi sangat penting bagi bisnis

Kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor kompetensi dan disiplin kerja. Menurut (Baron, 2016), "faktor pribadi" seperti komitmen karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, seperti kedisiplinan karyawan juga berdampak pada kinerja karena merupakan faktor internal perusahaan.

(Wibowo, 2018) menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kapasitas karyawan untuk tenaga kerja dan kewajiban secara signifikan ditentukan oleh keahlian mereka.

Kinerja dan kompetensi adalah komponen penting dari proses manajemen sumber daya manusia. Output yang dihasilkan seseorang mencerminkan seberapa besar atau kuatnya kompetensi dan disiplin kerja yang dimiliki orang tersebut, dedikasi merupakan unsur kinerja pribadi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kompetensi erat kaitannya dengan profesionalisme seorang pekerja. Profesionalisme ini ditunjukkan oleh keterampilan dan pengetahuan pekerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Lebih lanjut, kompetensi lebih ditunjukkan oleh sikap kerja seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Kompetensi merupakan bentuk karakteristik seorang karyawan yang secara efisien dan efektif mengerjakan dan bahwa kompetensi yang terampil akan menghasilkan kinerja karyawan secara optimal.(Suwandi, 2022)

Bank Syariah Indonesia atau disingkat BSI merupakan bank di Indonesia yang bergerak di bidang perbankan syariah. Kantor Bank Syariah Indonesia (BSI) di Kabupaten Jombang. Kantor ini melayani nasabah Bank BSI Syariah untuk membuat rekening baru, setor tunai, penarikan dana simpanan, cek

saldo, pengajuan pinjaman / kredit dan layanan, ATM BSI pada produk Bank Syariah Indonesia lainnya

2. Metode

Pendekatan yang digunakan dalam ipenelitian ini adalah kualitatif. Kegunaan metode kualitatif dalam penelitian ini yaitu untuk mendapatkan informasi yang lebih dalam, dan sebuah data yang memiliki makna. Makna merupakan data yang sesungguhnya dan dibalik data yang terlihat terdapat nilai atau disebut juga data yang pasti. Oleh karena itu, tidak menekankan generalisasi dalam penelitian kualitatif ini, melainkan lebih menekankan suatu makna. (Sugiyono, 2018)

Penelitian penulis ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif yaitu penelitian yang di gunakan untuk meneliti kondisi objek alamiah, dimana seorang peneliti merupakan instrument kunci (Sugiyono, 2018). Perbedaan nya dengan penelitian kuantitatif ialah penelitian ini berangkat dari data, memanfaatkan teori yang ada untuk bahan penjelas dan berakhir dengan sebuah teori. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif agar nantinya dapat menyampaikan hasil penelitian secara lebih rinci dan detail

Dalam penelitian kualitatif ini peneliti menggunakan teknik analisis data open coding, axial coding, selective coding (Gioia, Corley, & Hamilton, 2012). Sumber data yang digunakan berupa sumber data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan melalui pihak pertama biasanya dapat melalui wawancara, jejak, dan lain-lain. Dalam penelitian ini data primer adalah informan yang berjumlah 3 orang dengan kriteria pimpinan, Bagian Kepegawaian dan Karyawan BSI. Sumber data sekunder yang dipakai adalah sumber buku, jurnal ilmiah, dan situs website. Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan in-depht interview dengan informan

HASIL DAN PEMBAHASAN



Kesiapan karyawan dalam menghadapi Revolusi ndustri 4.0 hampir siap. Hal ni dikarenakan kurangnya peran perusaahaan untuk mendukung perkembangan revolusi ndustri 4.0 pada karyawan. Oleh karena tu, Karyawan juga membutuhkan sosok manajemen yang mendukung jalannya revolusi ndustri

dengan baik, masih banyak yang bahkan belum mengetahui tentang revolusi industri 4.0. jadi saya melihat bahwa karyawan BSI hampir mampu dalam kesiapan menghadapi revolusi industri 4.0, jadi hanya perlu peran perusahaan dengan adanya pelatihan mengenai pemanfaatan teknologi modern pada masa revolusi industri 4.0 dalam memaksimalkan promosi produk jasa BSI

Selain itu dari hasil wawancara disimpulkan juga, hal yang dibutuhkan oleh karyawan selain mampu menggunakan teknologi internet juga harus memahami tentang revolusi industri 4.0. Dan mampu bersaing dalam kesiapan menghadapi revolusi 4.0 adalah dengan memberikan pelayanan yang baik bagi nasabah, sehingga menghadirkan kesan yang baik. dengan hal itu, maka nasabah akan menjadi pelanggan loyal. Dalam menjalani bisnis yang bergerak contohnya dibidang jasa pada era digitalisasi diperlukan citra yang baik dari nasabah. Jika hanya terpaku pada promosi dengan sosial media, maka penjual akan mendapatkan omset penjualan yang standar.

Salah satu strategi pemasaran yang sedang dilakukan oleh karyawan BSI yaitu menggunakan media sosial yaitu Whatsapp, Instagram, Facebook dan lain sebagainya. Melalui media sosial mereka bisa memperkenalkan barang atau produk yang ingin mereka pasarkan, dari yang kita tahu jangkauan dari media sosial itu cukup luas. Hal ini karena media sosial merupakan strategi pemasaran yang baik dan bagus untuk diterapkan. Sehubungan dengan kontribusi karyawan terhadap BSI.

Dalam menghadapi perubahan teknologi masing-masing para karyawan juga memiliki cara-cara tersendiri dalam mengatasi perubahan teknologi tersebut, seperti halnya perubahan teknologi jaman sekarang lebih ke dalam hal IT, dalam hal ini BSI melatih para karyawan untuk bisa menggunakan IT, baik yang berhubungan dengan internet maupun komunikasi.

Penerapan Revolusi industri 4.0 pada Karyawan BSI

BSI saat ini mengalami perkembangan dari masa ke masa. Karyawan memiliki perjalanan yang panjang untuk bisa berkembang dan meningkatkan penjualan pada masa revolusi industri 4.0 saat ini. Revolusi industri telah memberikan banyak dampak positif dan negatif bagi masyarakat terutama bagi karyawan. penerapan revolusi industri 4.0 dilakukan yaitu dengan mempromosikan barang atau produk melalui media sosial yaitu Instagram, Facebook, Whatsapp

Penerapan revolusi industri 4.0 tersebut memudahkan BSI dalam menyimpan, mengelola dan mendistribusikan informasi yang ada. Dengan adanya bantuan teknologi, maka BSI dapat memperluas pasar untuk produknya

Era revolusi industri 4.0 yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi digital yang mendorong otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Era revolusi industri keempat ini mengacu pada bagaimana

teknologi seperti kecerdasan buatan atau artificial intelligence (AI), teknologi robotik, dan internet saling memengaruhi kehidupan manusia.

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh industri saat ini adalah yang memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital. iKompetensi ini untuk mewujudkan pabrik cerdas (smart factories), seperti salah satunya internet of Things (IoT). Era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia

(SDM) untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Untuk itu, diperlukan pelaksanaan program peningkatan keterampilan (up-skilling) atau pembaruan keterampilan (reskilling) para sumber daya manusia berdasarkan kebutuhan dunia industri saat ini, salah satu yang kompetensi yang dibutuhkan adalah sumber daya manusia yang memiliki talent, dikarenakan talent menjadi kunci atau faktor penting untuk kesuksesan implementasi industri 4.0. Setidaknya terdapat empat kualifikasi dan kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam menghadapi dunia kerja di era revolusi industri 4.0.

1. Pertama, educational competence, kompetensi pembelajaran berbasis internet of thing sebagai basic skill di era ini
1. Kedua, competence for technological commercialization, yaitu memiliki kompetensi membawa dan memiliki sikap entrepreneurship (kewirausahaan) dengan teknologi atas hasil karya novasi.
2. Ketiga, competence in globalization, dunia tanpa sekat, tidak gagap terhadap berbagai budaya, kompetensi hybrid, yaitu global competence dan keunggulan menyelesaikan masalah
3. Keempat, competence in future strategies, dunia mudah berubah dan berjalan cepat, sehingga punya kompetensi memprediksi dengan tepat apa yang akan terjadi di masa depan dan strateginya, dengan cara joint-lecture, joint-research, joint-resources, staff mobility dan rotasi, paham arah SDG's, dan lain sebagainya

Selain empat hal di atas, ada juga kompetensi lain yang harus dikuasai.

1. Kemampuan berbahasa asing. Kemampuan ini penting dikuasai agar dapat berkomunikasi pada tingkat global.
2. Kemampuan berpikir kritis. Kemampuan ini dapat ditingkatkan melalui kebiasaan membaca dan berdiskusi secara intensif.
3. Kreativitas. Kemampuan untuk menemukan sesuatu yang unik dan out of the box. Menciptakan novasi-inovasi baru atau mengembangkan yang sudah ada.
4. People management. Kemampuan untuk mengatur atau leadership. Bagi mahasiswa, hal ini dapat dikembangkan saat mereka mengikuti organisasi ataupun ekstrakurikuler.

5. Emotional intelligence atau kecerdasan emosi. Dalam hal ini, termasuk pula kemampuan untuk mengidentifikasi, mengelola, serta memanfaatkan emosi

Keterampilan kerja sering diartikan sebagai persiapan bagi lulusan untuk berhasil mendapatkan pekerjaan dan berkembang dalam karir, dan memungkinkan individu untuk membuktikan nilai mereka kepada organisasi sebagai kunci untuk kelangsungan pekerjaan. Teori latar belakang yang selalu terkait dengan pengembangan keterampilan kerja adalah teori human capital, yaitu menyatakan 'kelayakan kerja' tidak hanya tentang membentuk bakat, teknik, dan pengalaman bagi individu untuk mendapatkan pekerjaan, tetapi lebih ke arah kemampuan melakukan pekerjaan. Para industriawan menyebutkan bahwa untuk bisa sukses di tempat kerja, karyawan harus memiliki persyaratan tingkat awal keterampilan kerja tertentu. (Joyce, B & Weil, M. 2000. *Models of Teaching*. Boston: Allyn & Bacon 3. King, F.J., Goodson, L., & Rohani. 2006)

Keterampilan esensial (kelayakan kerja) ini sering dipandang sebagai bahan baku terpenting untuk perusahaan dan lulusan dengan keterampilan kelayakan kerja akan memiliki keuntungan dalam mendapatkan pekerjaan di industri (Wolf, M., Kleindienst, M., Ramsauer, C., Zierler, C., & Winter, E. (2018).

Seorang karyawan harus bisa memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas kerjanya. Upaya ini dilakukan agar bisa mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul dengan kompetensi global dan mampu beradaptasi pada era yang ada, meskipun teknologi informasi berkembang demikian cepat dan sumber-sumber belajar begitu mudah diperoleh, peran karyawan tidak dapat tergantikan oleh kemajuan teknologi tersebut ketika mampu beradaptasi

Sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh industri saat ini adalah yang memiliki kompetensi dalam pemanfaatan teknologi digital. Kompetensi ini untuk mewujudkan pabrik cerdas (smart factories), seperti salah satunya Internet of Things (IoT). Era revolusi industri 4.0 membuka kesempatan bagi sumber daya manusia (SDM) untuk memiliki keahlian yang sesuai dengan perkembangan teknologi terkini. Untuk itu, diperlukan pelaksanaan program peningkatan keterampilan (up-skilling) atau pembaruan keterampilan (reskilling) para sumber daya manusia.

Dari hasil penelitian diatas untuk mencapai kesuksesan kinerja karyawan di era revolusi industri 4.0 diperlukan beberapa hal antara lain (Tahar, 2022) :

1. Kompetensi interpersonal Kompetensi interpersonal meliputi komunikasi, kolaborasi (virtual), kecerdasan sosial dan kompetensi antarbudaya.

2. Kompetensi intrapersonal Kompetensi intrapersonal meliputi berpikir kritis, membuat akal, berpikir adaptif dan integrasi, transdisipliner dan pengarahan diri sendiri.
3. Meningkatkan keterampilan TIK Keterampilan TIK termasuk keahlian dalam teknologi informasi dan komunikasi, pemikiran komputasi, literasi media sosial dan kesadaran keamanan informasi

SIMPULAN DAN SARAN

Kompetensi dasar yang dibutuhkan dalam menghadapi dunia kerja di era revolusi industri 4.0 bahwa tenaga kerja harus menguasai : educational competence, competence for technological commercialization, competence in globalization dan competence in future strategies.

Pihak BSI dapat meningkatkan kreativitas merupakan strategi tepat pembangunan SDM yang lebih kompetitif, produktif, dan efektif. Selain itu, diperlukan perubahan pola pikir dari fixed mindset ke growth mindset, agar SDM BSI mampu

beradaptasi terhadap perubahan yang terjadi (adaptability) dengan memanfaatkan peluang yang tersedia, dan mempersiapkan diri menghadapi tantangan era transformasi digital, dengan cara cepat (FAST) dan menyenangkan (FUN)

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2020). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Creswell, J. (2017). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing among Five Tradition*. London: Sage Publications.
- Fatihudin, D. d. (2019). *Pemasaran Jasa: Strategi, Mengukur Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan*. . Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Febriyora Surya Pratiw(2020)Analisa Kegiatan Arisan Online yang Dilakukan di Grup Facebook
- Hermanianto, J. d. (2002). Studi Perilaku Konsumen dan Identifikasi Parameter Bakso Sapi Berdasarkan Preferensi Konsumen di Wilayah DKI Jakarta. *Jurnal Teknologi dan Industri Pangan Vol. 13 (1)*.
- Joanne P.M. Tangkudung dan J.J Senduk. (2016). Mapalus Arisan Sebagai Salah Satu Model Kearifan Lokal Masyarakat Kecamatan Kauditan Kabupaten Minahasa Utara". *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*.
- Miles dan Huberman. (2007). *Analisis Data Kualitatif, buku sumber tentang metode - metode baru*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Priskila Ahsahlia, Dkk. (2014). Pertanggungjawaban Pidana Pelaku Penipuan Arisan Online Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 Tentang Informasi Dan Transaksi Elektronik. *Jurnal Recidive Vol 3 No 2. Hal 1*.

- Ramadhita dan Irfan Roidatul Khoiriyah. (2020). Akad Arisan Online: Antara Tolong Menolong Dan Riba'. *Akad Arisan Online: Antara Tolong Menolong Dan*.
- Sanusi, M. (2015). Hukum dan Teknologi Informasi. Jakarta: Tim Kemas Buku.
- Sherly Indria Setianty (2021) Strategi Komunikasi Pemasaran Arisan Online Melalui Media Sosial Instagram. JURNAL SIGNAL Volume 10, No. 2, Juli 2021
- Sugiyono. (2018). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta