



TELAAH KONSEP KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA ISLAMI DALAM MENGHADAPI PERKEMBANGAN REVOLUSI INDUSTRI

Anggia Sari Lubis¹⁾
Munawaroh²⁾

Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah¹⁾
Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah²⁾
Jalan Garu II No.93 Kota Medan^{1), 2)}
e-mail : anggiasarilubis@umnaw.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk menelaah konseptualisasi baru dari kompetensi sumber daya manusia Islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri. Konsep kompetensi sumber daya manusia Islami merupakan konseptualisasi baru yang dihasilkan berdasarkan tinjauan literatur luas dan mendalam yang disesuaikan dengan kebutuhan kompetensi sumber daya manusia untuk dapat menghadapi perkembangan revolusi industri yang dicirikan dengan pemanfaatan maksimal dari teknologi informasi, pemanfaatan internet di segala bidang dan penggunaan artificial intelligence dengan tetap memegang teguh prinsip-prinsip agama Islam. Konsep kompetensi sumber daya manusia Islami dalam penelitian ini dikaitkan dengan faktor karakteristik individu dan efikasi diri.

Kata kunci : Kompetensi, SDM, Karakteristik Individu, Efikasi Diri, Revolusi Industri

Abstract

The purpose of writing this article is to examine a new conceptualization of the competence of Islamic human resources in facing the development of the industrial revolution. The concept of Islamic human resource competence is a new conceptualization that is produced based on a broad and in-depth literature review that is adjusted to the competence needs of human resources to be able to face the development of the industrial revolution which is characterized by the maximum use of information technology, the use of the internet in all fields and the use of artificial intelligence with still adhere to the principles of Islam. The concept of Islamic human resource competence in this study is associated with individual characteristics and self-efficacy factors.

Keyword : Competence, HR, Individual Characteristics, Self Efficacy, Industrial Revolution

1. PENDAHULUAN

Perkembangan revolusi industri dimulai dari revolusi industri pertama di akhir abad ke 17 yang ditandai dengan ditemukannya mesin uap yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses produksi dan meningkatkan hasil produksi dalam konteks pabrikasi.

Dilanjutkan dengan revolusi industri kedua yang dimulai dari abad ke 19 perkembangan industri tekstil semakin meningkat (Agarwal& Agarwal, 2017). Peningkatan hasil produksi semakin didukung oleh pemanfaatan maksimal dari teknologi dan perkembangan dunia perbankan juga semakin meningkat.



Selanjutnya revolusi industri ketiga dimulai pada awal abad ke 20. Pada masa ini perkembangan teknologi komunikasi meningkat ditandai dengan penggunaan telepon tanpa kabel atau dikenal dengan ponsel yang dikombinasikan dengan penggunaan internet (Zeng,2016).

Saat ini negara-negara di dunia sedang menghadapi era revolusi industri ke empat atau yang dikenal dengan istilah revolusi industri 4.0. Revolusi industri 4.0 menjadi sangat familiar dan menjadi pembahasan utama seluruh negara di dunia dan seluruh sektor industri. Revolusi industri 4.0 ditandai dengan digitalisasi dan otomatisasi di segala bidang (Nagy,2018), sektor industri yang berbasis data, penggunaan robot, penggunaan kecerdasan buatan dan pemanfaatan internet di segala bidang yang kesemuanya berdampak di seluruh aspek pada perusahaan.

Revolusi industri 4.0 juga berdampak pada sumber daya manusia. Banyak pekerjaan yang biasanya dilakukan oleh manusia, seiring dengan perkembangan teknologi, pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat dilakukan oleh mesin dengan waktu dan biaya yang lebih efisien. Hal ini menjadi tantangan tersendiri bagi sumber daya manusia untuk bisa mempertahankan eksistensinya karena persaingannya dengan mesin-mesin canggih. Hal ini mengandung makna bahwa manusia harus dapat membedakan dirinya dengan mesin. Jika mesin dapat menggantikan tenaga manusia pada pekerjaan manajerial level bawah, maka manusia harus dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan dan keahliannya sesuai dengan kemampuan, pengetahuan dan keahlian pekerjaan manajerial level menengah dan level atas (Lubis, 2019). Keahlian, kemampuan dan pengetahuan tersebut

terangkum dalam konsep sumber daya manusia. Sehingga pada saat ini, sumber daya manusia harus dapat menyesuaikan dan meningkatkan kompetensinya sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan dalam menghadapi berbagai tantangan bagi sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 ini (Hecklau, 2017).

Sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan harus mampu meningkatkan kompetensi pribadinya agar dapat berbeda dengan mesin-mesin canggih yang sekarang ini banyak dimanfaatkan oleh perusahaan. Dengan berbagai macam tantangan dan tuntutan pembaruan kompetensi, sebagai umat Islam yang taat, maka karyawan harus mampu untuk tetap menjaga aqidah dengan berpedoman pada Al-qur`an dan Al Hadist. Islam merupakan “*way of life*” lebih dari sekedar agama (khan et.al., 2010) dalam Kurniawati (2017).

Penelitian ini akan melakukan telaah terhadap konsep kompetensi sumber daya manusia Islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri. Konseptualisasi baru dari konstruksi kompetensi sumber daya manusia memiliki empat dimensi diantaranya:

- (1) Pelatihan
- (2) Karakteristik Individu;
- (3) Efikasi diri;
- (4) Motivasi Kerja

Penelitian ini memiliki beberapa implikasi manajerial penting bagi perusahaan/dunia industri dan manajer Sumber Daya Manusia, dalam hal untuk melihat kesiapan karyawan untuk menghadapi setiap perubahan yang datang baik dari dalam maupun luar perusahaan, serta dalam melaksanakan pelatihan khusus berdasarkan kebutuhan pada kompetensi yang dibutuhkan, juga dalam hal memperhatikan karakteristik individu



dan kompetensi yang dimiliki calon karyawan pada saat proses rekrutmen dan seleksi.

2. METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif berdasarkan beberapa referensi. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah. Sedangkan Metode deskriptif adalah satu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu subjek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran atau pun kelas peristiwa pada masa sekarang.

Membahas kompetensi sumber daya manusia berarti membahas karakteristik sumber daya manusia dalam hal ini pegawai yang berkualitas yang dapat menyokong operasional kerja dan pertumbuhan organisasi. Perkembangan kompetensi yang semakin luas dari sumber daya manusia memastikan bahwa manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam kesuksesan organisasi.

Karakteristik individu yang memiliki keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang digunakan dengan cara yang konsisten sesuai untuk mencapai tujuan yang diinginkan merupakan definisi dari kompetensi sumber daya manusia (Azmy, 2015). Kepribadian atau karakteristik pribadi, cara berfikir dan perilaku seseorang dalam bekerja merupakan satu kesatuan yang membentuk kompetensi karyawan selain pengetahuan dan keterampilan yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi (SUDARSO, 2015). Perusahaan dan profesional di bidang SDM harus mampu

merespons perubahan internal dan eksternal dalam bisnis, dengan memiliki kompetensi sumber daya manusia. Nilai, pengetahuan, dan kemampuan karyawan merupakan definisi dari kompetensi (Ulrich et al., 2007). Karyawan dengan kompetensi yang tepat akan memberikan kontribusinya bagi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan (Lubis, 2019).

Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Konsep dasar kompetensi merupakan pengetahuan, keahlian dan identitas profesional dari seseorang. Kompetensi merupakan penentu dari adanya komitmen karyawan terhadap perusahaan, kinerja karyawan dan kepuasan karyawan (Alamsyah Lotunani, 2014). Kompetensi sumberdaya manusia 4.0 adalah menentukan tinjauan mengenai kompetensi dari penelitian sebelumnya. Tiga konsep kompetensi yang paling mutakhir yang dikemukakan *The RBL Group and the Ross School of Business at the University of Michigan* merumuskan *the Human Resource Competency Study (HRCS)* kedalam 3 dimensi yaitu *relationships, System & Processes dan Organization Capabilities* (Mike Ulrich, 2015).

Perubahan yang mutlak terjadi dari dalam dan luar perusahaan, disebabkan oleh tantangan dari adanya globalisasi dan perkembangan revolusi industri mengharuskan perusahaan untuk beradaptasi. Saat ini dunia bisnis semakin dipermudah dengan adanya teknologi robotik, *artificial intelligence, internet of things, big data*, otomatisasi di segala bidang, yang kesemuanya terangkum di dalam konsep revolusi industri 4.0 (Nagy et al., 2016). Revolusi industri dapat menjadi peluang sekaligus tantangan bagi dunia bisnis. Jika kembali pada konsep



manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, maka agar perusahaan dapat bertahan dari tantangan revolusi industri 4.0, dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu merespons perubahan yang muncul serta dapat fleksibel dalam menghadapi perubahan tersebut. Sumberdaya manusia harus memiliki kompetensi yang dipersyaratkan untuk dapat menghadapi tantangan revolusi industri 4.0.

Selanjutnya, setelah dimensi kompetensi yang diajukan oleh The RBL Group and the Ross School of Business at the University of Michigan, maka kita akan melihat kepada dimensi kompetensi yang dikemukakan oleh (Hecklau et al., 2016), yang membagi kompetensi kepada empat dimensi yaitu *technical competencies*, *methodological competencies*, *social competencies* dan *personal competencies*.

Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bariah et al (2015) dalam Kurniawati (2017) menjelaskan bahwa indikator dari kompetensi sumber daya manusia Islami adalah sebagai berikut:

1. *Islamic characters; ethics moral, responsibility, intellectuality (emotion, spiritual, intellectual), and commitment.*
2. *Banking knowledge (Islamic, conventional, fiqh muamalah)*
3. *Skills; analytical thinking, communication, and managerial skills.*

3. HASIL DAN PEMBAHASAN Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi Sumber Daya Manusia

Islami Dalam Menghadapi Perkembangan Revolusi Industri.

Dalam konsep ini, karyawan tidak hanya dituntut untuk memiliki kompetensi yang dipersyaratkan bagi revolusi industri 4.0, tetapi juga harus tetap mempertahankan aspek keislaman (Al-Qur`an dan As-Sunnah) di dalam dirinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri diantaranya adalah:

- a. **Pelatihan:** Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan adanya pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang ingin dimiliki karyawan perusahaan maka karyawan dapat menghadapi segala tantangan yang muncul dari perkembangan revolusi industri 4.0
- b. **Karakteristik Individu:** Menurut Ribhan (2008), Karakteristik individu dapat di lihat dari keahlian, pendidikan, dan pengalaman kerja. Setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain. Perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan satu orang dengan yang lain berbeda pula meskipun bekerja di tempat yang sama.
- c. **Efikasi Diri:** Efikasi diri adalah keyakinan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas tertentu dengan baik. Efikasi diri memiliki keefektifan yaitu individu mampu menilai dirinya memiliki kekuatan



untuk menghasilkan sesuatu yang diinginkan. Individu dengan tingkat self efficacy yang tinggi yakin dalam kompetensi dan kinerja mereka.

- d. Motivasi Kerja: Motivasi kerja adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang (Chukwuma & Obiefuna, 2014). Motivasi adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

Telaah Terhadap Konsep Kompetensi Sumber Daya Manusia Islami Dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Kompetensi sumber daya manusia menjadi semakin penting dalam perubahan yang terus-menerus yang digerakkan oleh globalisasi dan perkembangan revolusi industri. Hal ini dikarenakan oleh kompetensi sumber daya manusia merupakan penggabungan dari kemampuan, pengetahuan, keahlian yang ada di dalam diri karyawan yang dapat mendukung pencapaian tujuan-tujuan perusahaan. Konsep kompetensi sumber daya manusia Islami merupakan pengajuan dari pengembangan konsep kompetensi sumber daya yang didasarkan pada tantangan-tantangan yang dihadapi oleh perusahaan di era revolusi industri 4.0 yang didasarkan oleh Al Qur`an dan Al Hadist.

Empat dimensi utama yang terdiri dari beberapa indikator dalam konsep kompetensi sumber daya manusia Islami dalam menghadapi revolusi industri 4.0 dapat dijadikan acuan oleh perusahaan, manajer sumber daya manusia dalam menjalankan fungsi-fungsi strategis dari manajemen sumber daya manusia seperti

melakukan perencanaan sumber daya manusia, melakukan analisis jabatan, menyusun perencanaan rekrutmen dan seleksi, maupun pelatihan dan pengembangan karyawan, dan manajemen talenta di dalam perusahaan agar memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan pekerjaan di era revolusi industri 4.0 yang tetap mengutamakan prinsip-prinsip Islam.

Keempat dimensi ini dapat secara terpisah bertindak sebagai alat diagnostik yang bermanfaat mengidentifikasi kebutuhan pelatihan khusus dari para karyawan. Berdasarkan diagnosa kegunaan masing-masing dimensi ini, perusahaan atau dalam hal ini departemen sumber daya manusia/*human resource department* dapat merancang dan mengimplementasikan perbaikan yang sesuai dengan tuntutan di era revolusi industri 4.0. Sebagai contoh, jika hasil penilaian kinerja dari karyawan menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami penurunan kinerja yang berorientasi pada salah satu dari ketiga dimensi tadi, manajer HRD dapat menyusun program pelatihan khusus yang disesuaikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan bahwa :

1. Karyawan harus menyesuaikan kompetensi yang dibutuhkan dengan tantangan-tantangan yang dihadapi pada era revolusi industri 4.0
2. Selain menyesuaikan kompetensi yang dibutuhkan, karyawan juga harus tetap berpegang pada aqidah islam dengan berpegang pada Al-Qur`an dan Al Hadist
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi



kompetensi sumber daya manusia islami dalam menghadapi perkembangan revolusi industri diantaranya adalah pelatihan, karakteristik individu, efikasi diri dan motivasi kerja.

5. DAFTAR PUSTAKA

- AGARWAL, H. A. R. 2017. First Industrial Revolution and Second Industrial Revolution: Technological Differences and the Differences in Banking and Financing of the Firms. *Saudi Journal of Humanities and Social Sciences*, Vol-2, Iss-11A (Nov, 2017), 1062-1066.
- AGOLLA, J. E. 2018. Human Capital in the Smart Manufacturing and Industry 4.0 Revolution.
- AL, H. E. 2016. Human Resources Management: Meta-Study - Analysis of Future Competences in Industry 4.0. 6th CLF - 6th CIRP Conference on Learning Factories.
- ALAMSYAH LOTUNANI, M. S. I., EKA AFNAN, AND MARGONO SETIAWAN 2014. The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variable (A Study on Designing Work plans in Kendari City Government, Southeast Sulawesi). *International Journal of Business and Management Invention*, Volume 3 February. 2014.
- ANDERSON, C. C. A. V. 2018. *Strategic Human Resource Management*, New York, Nova Science Publisher Inc.
- ATAÇ, O. B. C. 2018. The Effects of Industry 4.0 on Human Resources Management. *Globalization, Institutions and Socio-Economic Performance*.
- BHARAT CHILLAKURI, R. M. 2018. Generation Z entering the workforce: the need for sustainable strategies in maximizing talent. *Human Resource Management International Digest*, 26, 34-38.
- BRIJESH SIVATHANU, R. P. 2018. Smart HR 4.0 – how industry 4.0 is disrupting HR. *Human Resource Management International Digest*, Vol. 26 7-11.
- GARCÍA, V. E. E. J. L. V. 2015. Managers' Readiness for Organizational Change: Exploring the Intercultural Competence Connection. *Journal of Business & Economic Policy* Vol. 2.
- HADDOUCHE, H. & SALOMONE, C. 2018. Generation Z and the tourist experience: tourist stories and use of social networks. *Journal of Tourism Futures*, 4, 69-79.
- HECKLAU, F., GALEITZKE, M., FLACHS, S. & KOHL, H. 2016. Holistic Approach for Human Resource Management in Industry 4.0. *Procedia CIRP*, 54, 1-6.
- HUGHES, A., GALBRAITH, D. & WHITE, D. 2011. Perceived competence: a common core for self-efficacy and self-concept? *J Pers Assess*, 93, 278-89.
- KOCK, P.-E. E. H. 2008. Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects. *Asia Pacific Education*



Review, Vol. 9, 5-20.

- LANIER, K. 2017. 5 things HR professionals need to know about Generation Z: Thought leaders share their views on the HR profession and its direction for the future. *Strategic HR Review*, Vol. 16 288-290.
- LUBIS, A. S. 2019. Important Soft skills For Successful Z Generation in Industrial Revolution 4.0. *Saudi Journal of Business and Management Studies* 4(3).
- MAKSUMIC, A. C. S. 2017. The Effects of New Emerging Technologies on Human Resources: Emergence of Industry 4.0, a Necessary Evil. University of Agder.
- MOONEY, A. 2007. Core Competence, Distinctive Competence, and Competitive Advantage: What Is the Difference? *Journal of Education for Business*, 83, 110-115.
- NAGY, J., OLÁH, J., ERDEI, E., MÁTÉ, D. & POPP, J. 2018. The Role and Impact of Industry 4.0 and the Internet of Things on the Business Strategy of the Value Chain—The Case of Hungary. *Sustainability*, 10, 3491.
- ULRICH, D. & DULEBOHN, J. H. 2015. Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25, 188-204.
- ZENG, X. 2016. Study on the Third Industrial Revolution and Paradigm Transformation of China's Manufacturing Industry—Based on Theoretical Analysis of Scale Economy and Scope Economy. *American Journal of Industrial and*

Business Management, 06, 73-82.