

Peran Kompetensi terhadap Perencanaan Sumber Daya Manusia

Acep Samsudin,¹ Budi Prabowo,² Maulyna Nur Bany³, Fatiha Salma⁴, Bella Karunia Sandhy⁵, Made Ayu Alivy Khumaira⁶

^{1,2,3,4,5,6}Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

*acepsamsudin@gmail.com*¹

ABSTRACT

This research aims to analyze the role of competence in human resource planning. The research method used in this journal is a literature review based on 5 international journals which discuss the role of competence between employees in human resource planning. The results of this research show that competency has long been a top priority, but is a serious challenge for organizations and human resource planning. In the current era of globalization and technology, competition is becoming increasingly fierce in terms of product quality, price, service, delivery, and so on. Therefore, businesses need to acquire knowledge and skills faster than competitors in order to stand out and thrive. Human resources, with the necessary knowledge and skills, are the main mechanism that allows any type of business to gain a competitive advantage and influence its overall performance.

Keywords : *Competence, Planning, HR*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran kompetensi terhadap perencanaan sumber daya manusia. Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah tinjauan literatur berdasarkan 5 jurnal internasional yang membahas mengenai peran kompetensi antar karyawan dalam perencanaan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi telah lama menjadi prioritas utama, namun merupakan tantangan berat bagi organisasi dan Perencanaan sumber daya manusia. Di era globalisasi dan teknologi saat ini, persaingan menjadi semakin ketat dalam hal kualitas produk, harga, layanan, pengiriman, dan sebagainya. Oleh karena itu, bisnis perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan lebih cepat dibandingkan pesaing agar dapat menonjol dan berkembang. Sumber daya manusia, dengan pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan, merupakan mekanisme utama yang memungkinkan setiap jenis bisnis memperoleh keunggulan kompetitif dan memengaruhi kinerjanya secara keseluruhan.

Kata kunci : *Kompetensi, Perencanaan, SDM*

PENDAHULUAN

Dalam beberapa tahun terakhir, lingkungan hidup telah menjadi salah satu tantangan terpenting dan pendekatan pengembangan baru bagi perusahaan. Oleh karena itu, subjek ini telah menarik perhatian banyak pakar karena luasnya strategi dan vitalitas pengembangan organisasi berkelanjutan melalui “penghijauan” modal sumber daya manusia. Tantangan ramah lingkungan mulai muncul dalam Perencanaan sumber daya manusia, dan konsep “hijau” atau “lingkungan” telah digunakan secara bergantian untuk menggambarkan jenis Perencanaan ini, yang oleh banyak orang dianggap sebagai kunci keberhasilan penerapan strategi pertumbuhan berkelanjutan dalam suatu organisasi.

Faktanya, Perencanaan sumber daya manusia telah terbukti memberikan

beberapa hasil positif terhadap kinerja lingkungan dan keberlanjutan sekaligus mendorong penyedia layanan untuk berkomitmen terhadap kinerja ramah lingkungan dan menyarankan layanan serta ide ramah lingkungan. Hal ini juga menginspirasi masyarakat untuk mengabdikan diri pada tugas-tugas lingkungan, dan merangkul serta mendukung praktik ramah lingkungan, khususnya komitmen penyedia layanan terhadap lingkungan di tempat kerja (Suhariyanto, 2020).

Salah satu aspek penting bagi organisasi untuk mencapai dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam lingkungan yang terus berubah saat ini adalah berinvestasi dalam penerapan praktik untuk mengembangkan kompetensi karyawannya. Pengembangan kompetensi dapat dianggap sebagai alat strategis Perencanaan Sumber Daya Manusia untuk menghadapi pasar tenaga kerja. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi, kualitas produk atau layanannya menjadikannya inovatif dan mampu merespons pelanggan dengan cepat dan tepat, mengurangi biaya sehingga menciptakan nilai dan keuntungan.

Kompetensi sebagai mengetahui bagaimana bertindak secara bertanggung jawab, yang berarti memobilisasi, mengintegrasikan, mentransfer pengetahuan, sumber daya, kompetensi, yang menambah nilai ekonomi bagi organisasi dan nilai sosial bagi karyawan. Masih dalam jalur ini, menganggap investasi pengembangan kompetensi pegawai ini sebagai prinsip dasar untuk mengembangkan secara keseluruhan, baik kompetensi pegawai maupun organisasi. Menurut Teori Sumber Daya Manusia, ketika suatu organisasi dapat menerapkan praktik yang meningkatkan kompetensi karyawannya, maka organisasi tersebut menciptakan sarana (sumber daya manusia) yang membedakannya dari yang lain, sehingga lebih kompetitif.

Modal manusia didefinisikan sebagai seluruh aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dan karyawan, yang tujuannya adalah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja fungsional, pembelajaran, dan kompetensi yang sama. Metodologi pengembangan kompetensi yang ada beragam. Dalam studi ini, kami akan fokus pada model, di mana para penulis mengidentifikasi tiga metode berbeda yang akan diadopsi oleh organisasi: pelatihan, rotasi fungsional, dan dukungan individual. Model pengembangan kompetensi ini sejalan dengan penulis lain yang menganggap bahwa pengembangan tersebut dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti pelatihan, pembinaan, dan pendampingan.

Pelatihan dapat dibagi menjadi formal dan informal. Pelatihan formal mengacu pada pelatihan yang dipromosikan oleh organisasi, sedangkan pelatihan informal (pelatihan di tempat kerja) adalah tempat pekerja belajar dengan dukungan rekan kerja yang lebih berpengalaman yang memandu pekerjaan mereka. Rotasi fungsional mencakup peluang bahwa karyawan harus menjalankan fungsi lain dalam organisasi melalui peluang bersaing untuk mendapatkan lowongan internal. Sedangkan untuk dukungan individual, ini mencakup dukungan dari manajer langsung Anda atau dari anggota senior yang ditunjuk oleh organisasi (mentoring) mengenai pengembangan karir, serta program pembinaan, yang

dirancang untuk mengembangkan tujuan kompetensi yang berorientasi pada karyawan, untuk meningkatkan tidak hanya kemampuan mereka. kinerja tetapi kualitas hidup mereka dalam organisasi.

Pengembangan kompetensi karyawan telah menjadi hal yang penting dalam organisasi, dan mereka harus berinvestasi dalam praktik yang menyasar mereka, sehingga mengarahkan mereka untuk mengurangi niat berpindah kerja. Niat berpindah dipahami sebagai keinginan karyawan untuk meninggalkan organisasi dan mencari pekerjaan lain. Ketika seorang karyawan menyadari bahwa organisasi peduli terhadap dirinya, mendorong pengembangan kompetensinya, wajar jika ia tidak mengungkapkan niat berpindah, ingin membayar kembali semua investasi yang telah dilakukan, yang dapat diartikan berdasarkan premis pertukaran sosial dan norma. timbal balik. Teori lain yang dapat kita andalkan untuk menjelaskan hubungan ini adalah Teori Perbandingan Sosial karena penulis ini memberi tahu kita bahwa karyawan cenderung membandingkan organisasi tempat

mereka bekerja dengan organisasi lain dan, jika mereka merasa bahwa organisasi Anda memberi mereka pengembangan kompetensi yang lebih baik, mereka pasti akan melakukannya. tetap disana.

Komitmen sumber daya manusia terkait dengan keterikatan emosional terhadap organisasi, dan hal ini juga mencerminkan penganut nilai-nilai, tujuan, dan target organisasi. Oleh karena itu, ketika individu berdedikasi pada tujuan dan sasaran lingkungan hidup, penyedia layanan diharapkan menunjukkan perubahan sikap dan perilaku yang sesuai dalam upaya mereka untuk menunjukkan nilai-nilai hijau organisasi mereka; juga, mereka harus melakukan upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan ramah lingkungan organisasi mereka.

Selain itu, komitmen penyedia layanan merupakan elemen penting dari keseluruhan komitmen layanan terhadap lingkungan, yang secara substansial meningkatkan kinerja berkelanjutan perusahaan dan industri (Elsa Indriyani, 2022).

Faktanya, dampak positif dari komitmen penyedia layanan terhadap daya saing dan keberlanjutan organisasi serta relevansinya dengan kepentingan jangka panjang dan kualitas hidup individu telah mendapat perhatian yang semakin besar dari para sarjana ilmu sosial. Hasil dari komitmen lingkungan telah diperiksa dalam penelitian sebelumnya yang telah memperluas pemahaman di bidang ini, khususnya dalam mengkaji praktik Perencanaan sumber daya manusia yang terkait dengan komitmen lingkungan penyedia layanan, misalnya. Namun demikian, makalah ini didukung oleh beberapa kesenjangan penelitian dalam literatur yang relevan.

Menurut teori pertukaran sosial, kami berpendapat bahwa kesadaran dan keseriusan organisasi dalam menerapkan kebijakan lingkungan dapat mengarah pada perilaku timbal balik para pekerja, sehingga jika mereka melihat bahwa mereka mendapatkan pelatihan yang sejalan dengan visi organisasi, yaitu bertanggung jawab secara sosial dan akan memberikan banyak manfaat bagi lingkungan.

manfaatnya bagi masyarakat atau dunia, komitmen lingkungan mereka di tempat kerja akan meningkat.

Saat ini, “sektor swasta memainkan peran penting dalam memberikan solusi yang dapat berkontribusi dalam memecahkan tantangan-tantangan ini, sekaligus menciptakan peluang bisnis baru”. Dengan mengadopsi berbagai langkah untuk mendukung pembangunan berkelanjutan, “perusahaan dapat memperoleh manfaat bagi diri mereka sendiri dan pasar tempat mereka bergantung”. Organisasi yang berkelanjutan adalah organisasi yang mematuhi kebijakan dan prinsip pembangunan berkelanjutan, mengadopsi dan menerapkan langkah-langkah nyata untuk mengurangi dampak negatif terhadap lingkungan dan memperkuat dampak positif terhadap lingkungan, dan pada saat yang sama menjadi lebih efisien dan kompetitif.

Jelas sekali bahwa sumber daya manusia yang lebih besar akan menghasilkan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan melalui kemampuan mengidentifikasi solusi unggul untuk meningkatkan kinerja dan melaksanakan kegiatan bisnis yang ramah lingkungan, karena perusahaan tersebut memiliki tingkat pendidikan dan kualifikasi yang tinggi. Oleh karena itu, dengan menjadi sumber daya utama dalam pengembangan organisasi berkinerja tinggi, karyawan harus menjadi perhatian utama dalam bisnis apa pun. Menciptakan budaya pengembangan karyawan dan efisiensi organisasi yang sesungguhnya telah menjadi praktik umum bagi organisasi yang berkelanjutan, sehingga menjadi lebih kompetitif, lebih produktif, dan lebih menguntungkan. Poin utama bagi organisasi yang ingin menjadi berkelanjutan melibatkan pengembangan dan retensi karyawan terbaik dalam organisasi dan menarik karyawan lain yang memiliki kemampuan yang dibutuhkan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam jurnal ini adalah tinjauan literatur berdasarkan 5 jurnal internasional yang membahas mengenai peran kompetensi antar karyawan dalam perencanaan sumber daya manusia. Tinjauan literatur mensurvei penelitian sebelumnya yang diterbitkan dalam buku, artikel ilmiah, dan sumber lain yang relevan dengan isu, bidang penelitian, atau teori tertentu, dan dengan demikian, memberikan deskripsi, ringkasan, dan evaluasi kritis terhadap karya-karya tersebut dalam kaitannya dengan masalah penelitian yang sedang diselidiki.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Menurut teori “pandangan berbasis sumber daya”, organisasi dapat menentukan sumber daya strategisnya dan menggunakannya dengan benar, yang akan menjadi penting secara strategis bagi keberhasilannya.

Untuk mempertahankan karyawan tersebut, mereka harus berusaha menciptakan budaya yang sangat mendorong program pengembangan kompetensi mereka. Investasi ini dikaitkan dengan hubungan pertukaran sosial yang

membangun perasaan kewajiban karyawan terhadap organisasi.

Berdasarkan perspektif ini, dampak persepsi praktik ini terhadap sikap dan perilaku karyawan dianggap secara signifikan didasarkan pada premis pertukaran sosial dan norma timbal balik. Jika karyawan merasa bahwa organisasi berinvestasi dalam pengembangan kompetensi mereka, ia akan memiliki persepsi kelayakan kerja yang lebih tinggi, yang akan mengarah pada pengembangan komitmen yang lebih tinggi (afektif dan normatif) terhadap organisasi, sehingga mengurangi turnover.

Konsep kompetensi menurut Tovey mencakup tiga hal, yaitu: (1) kerangka dasar acuan dimana kompetensi dibangun dengan melibatkan standar pengukuran yang diakui oleh industri terkait. Hal ini menunjukkan adanya kesetaraan antara kemampuan individu dengan standar kompetensi yang ditetapkan oleh industri sebagai pengguna, (2) suatu kompetensi tidak hanya dapat ditunjukkan kepada pihak lain, tetapi juga harus dapat dibuktikan dalam menjalankan fungsi suatu perusahaan. Dalam suatu pekerjaan, tidak cukup pekerja hanya menguasai pengetahuan tertentu yang diperoleh melalui pelatihan tanpa dibuktikan secara aplikatif. Mereka harus menyadari bahwa pengetahuan merupakan nilai tambah untuk memperkuat organisasi melalui peran nyata dalam bekerja, (3) kompetensi merupakan nilai yang mengacu pada kinerja individu yang memuaskan. Oleh karena itu, kompetensi bukanlah suatu 'badan' yang memberikan sertifikat sebagaimana sekolah memberikan ijazah kepada lulusannya tanpa mengetahui apakah dapat digunakan atau tidak untuk menunjang pekerjaan. Secara umum dapat disimpulkan bahwa kompetensi erat kaitannya dengan kemampuan melaksanakan tugas yang mencerminkan kebutuhan spesifiknya. Isu ketiga adalah standar kompetensi Pelatihan Berbasis Kompetensi.

Irianto menjelaskan, begitu pentingnya persoalan ini, apalagi bagi Indonesia, pemerintah sering dikeluhkan dengan munculnya lembaga- lembaga pendidikan yang hanya memanfaatkan kesempatan pelatihan dalam sempitnya. Sudah saatnya pemerintah menetapkan standar kompetensi tertentu untuk mengendalikan lembaga pelatihan dan program kegiatan yang tidak mempunyai substansi peningkatan kompetensi.

Spesialis adalah salah satu elemen kunci dari model ini. Profil spesialis berisi preferensi dan kompetensi mereka dalam jaringan pakar. Preferensi spesialis terdiri dari sifat khusus spesialis dalam pekerjaan, seperti jadwal kerja. Manajer proyek

Mempertimbangkannya ketika menugaskan spesialis untuk proyek. Kompetensi adalah seperangkat kompetensi yang masing-masing mewakili kualifikasi seorang spesialis dalam suatu keterampilan tertentu. Setiap kompetensi mengandaikan kepemilikan keterampilan profesional tertentu pada tingkat tertentu. Kompetensi ditentukan untuk setiap spesialis dan dimasukkan ke dalam jaringan pakar oleh manajer sumber daya manusia. Keterampilan profesional dapat mewakili keterampilan praktis, pengetahuan atau kemampuan komunikasi dalam bidang profesional. Tingkat kemahiran ditentukan untuk setiap keterampilan profesional secara terpisah.

Kompetensi membantu karyawan untuk :

- Memahami kompetensi yang diharapkan dalam pekerjaan mereka, perilaku utama yang harus mereka tunjukkan, dan langkah-langkah yang diperlukan untuk Meningkatkan tingkat kemahiran mereka
- Berdiskusi dengan atasan mereka tentang kekuatan karyawan, area pertumbuhan, dan pelatihan yang disarankan, serta aktivitas pengembangan
- Fokus pada pelatihan khusus dan peluang pengembangan yang akan membantu mereka tumbuh dan berusaha mencapai keunggulan
- Memahami kompetensi yang diharapkan mereka miliki untuk memasuki pekerjaan baru, khususnya bagi karyawan yang tertarik untuk menjadi supervisor dan manajer atau berganti karier.

Saat ini, organisasi menghadapi tantangan yang didorong oleh pasar yang dinamis, ketidakpastian, dan daya saing global. Tren pasar seperti digitalisasi juga mengubah perilaku pelanggan dan cara organisasi bersaing. Dalam hal ini, inisiatif Industri 4.0 menjadi acuan bagi perusahaan yang mencari keunggulan kompetitif baru. Inisiatif ini memberikan peluang yang berarti untuk menerapkan digitalisasi di perusahaan, dengan berupaya mengintegrasikan teknologi pendukung ke dalam organisasi sehingga mereka dapat mendukung pekerja dalam mengambil keputusan dan memecahkan masalah secara real-time. Berdasarkan asumsi tersebut, 4.0 dikonsolidasikan sebagai istilah yang merujuk pada Revolusi Industri Keempat. Ini adalah inisiatif transformasi yang mengintegrasikan sistem produksi dan teknologi digital untuk menyediakan proses pengambilan keputusan yang cerdas guna mengubah rantai nilai dan model bisnis suatu organisasi secara radikal. Dengan mengadopsi inisiatif ini, perusahaan dapat mencapai fleksibilitas, produktivitas, kualitas, manfaat biaya, dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Namun, mengadopsi strategi 4.0 bukanlah sebuah perjalanan yang tidak penting bagi organisasi, karena ketidakjelasan, ketidaksadaran, dan investasi berbiaya tinggi memicu keputusan mereka untuk menerapkan strategi tersebut atau tidak.

Penerapan 4.0 menghadirkan tantangan dan peluang yang signifikan bagi organisasi, terutama bagi orang-orang yang bekerja dan berinteraksi dengan sistem industri. Karena penerapan teknologi canggih baru dan interaksi manusia-teknologi yang diperlukan, karyawan ditantang dengan manajemen perubahan yang kompleks di tempat kerja mereka dan diminta untuk menerima dan memercayai penerapan teknologi ini. Dalam hal ini, karyawan yang memiliki pengalaman bertahun-tahun di bidang profesionalnya dihadapkan pada perubahan yang krusial. Mereka akrab dengan tugas sehari-hari dan telah menguasai kinerjanya setelah berlatih bertahun-tahun. Namun demikian, praktik-praktik ini secara drastis berubah menjadi skenario yang saling terhubung secara digital di mana ditemukan kurangnya keterampilan teknis pada para pekerja. Oleh karena itu, peran manusia semakin berkembang, dan seiring dengan itu, keterampilan dan kompetensi yang dibutuhkan dalam bidang industri juga semakin berkembang. Dalam hal ini, profil pekerjaan telah diubah, dan kebutuhan akan keterampilan khusus baru untuk mengelola digitalisasi dengan

tepat semakin meningkat. Oleh karena itu, organisasi perlu mengadakan program pelatihan untuk mengembangkan kompetensi yang diinginkan dan mendorong partisipasi tenaga kerja dalam memperoleh kepercayaan diri dan kesadaran akan relevansi penerapan inisiatif 4.0 di dunia digital saat ini.

Karena skenario 4.0 saat ini, organisasi menuntut karyawan baru yang terampil dan memiliki kompetensi digital tinggi. Namun, mereka mengalami kesulitan dalam mengintegrasikan pekerjaannya ke dalam proses yang inovatif, berteknologi, dan otomatis, serta menggunakan analisis data untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah. Selain itu, perusahaan mengatasi hal ini dengan memodifikasi budaya organisasi mereka, merekrut pekerja terampil baru, mengembangkan keterampilan dan kompetensi tenaga kerja mereka saat ini, dan berinvestasi secara signifikan dalam program pengembangan. Oleh karena itu, ekspektasi manajemen terhadap adopsi 4.0 sangat penting, karena kurangnya penelitian mengenai aspek organisasi dan manajerial di era digital ini.

Selama beberapa tahun terakhir, organisasi manufaktur telah mengadopsi teknologi Industri 4.0, termasuk Big Data, robot, dan Internet of Things—untuk meningkatkan proses produksi mereka. Adopsi Industri 4.0 memungkinkan tingkat otomatisasi yang lebih tinggi melalui integrasi sistem produksi secara vertikal dan integral. Integrasi vertikal bersifat internal organisasi dan mewakili integrasi beberapa unit dalam suatu organisasi. Integrasi horizontal mengacu pada berbagi informasi digital yang memfasilitasi kolaborasi antar mitra dalam rantai pasokan, termasuk pelanggan.

Literatur yang ada menggambarkan dua perspektif adopsi Industri 4.0. Perspektif teknosentris menganggap teknologi Industri 4.0 sebagai pendorong utama untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mengotomatiskan proses produksi dan mengurangi peran pekerja di sepanjang jalur perakitan. Dengan demikian, organisasi manufaktur juga dapat mengurangi biaya staf karena tidak diperlukannya pekerja. Sebaliknya, perspektif pabrik yang berkelanjutan secara sosial atau Industri 5.0 menganggap adopsi Industri 4.0 sebagai sistem sosio-teknis yang kompleks. Pekerja memainkan peran penting dalam organisasi karena mereka bekerja sama dan mengelola teknologi Industri 4.0. Interaksi antara tenaga kerja dan teknologi Industri 4.0 meningkatkan dan mempertahankan proses produksi yang efisien. Studi kami menggunakan perspektif terakhir yang mempelajari peran pekerja dalam organisasi Industri 4.0 yang disebut Operator 4.0. Aliran literatur Operator 4.0 masih dalam tahap awal. Operator 4.0 mengacu pada “operator yang cerdas dan terampil yang tidak hanya melakukan pekerjaan kooperatif dengan robot tetapi juga pekerjaan yang dibantu oleh mesin”.

Adopsi Industri 4.0 memungkinkan bentuk interaksi manusia-mesin yang baru. Operator 4.0 dapat berinteraksi dengan teknologi Industri 4.0, secara fisik dan kognitif. Interaksi seperti ini memberikan manfaat kualitatif bagi Operator 4.0 dalam hal lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, otonomi yang lebih besar, dan pengembangan diri. Selain itu, otomatisasi Industri 4.0 mengurangi aktivitas otot

yang menuntut dan paparan terhadap bahaya Operator 4.0. Oleh karena itu, Operator 4.0 melakukan kegiatan pengawasan terhadap teknologi Industri 4.0 di tempat kerja yang lebih aman. Peran pengawasan ini juga difasilitasi oleh asisten cerdas yang memandu tugas-tugas tersebut.

Namun, literatur yang ada melaporkan berbagai masalah yang dihadapi organisasi dalam mempekerjakan sumber daya manusia yang sesuai untuk peran ini atau untuk mengembangkan Operator 4.0 dengan melakukan kualifikasi ulang pekerja manufaktur tradisional. Memang benar, pekerja tersebut memiliki kompetensi operasional terkait penggunaan teknologi tradisional dan perakitan produk. Mereka tidak memiliki kompetensi digital untuk mengelola teknologi Industri 4.0 yang kompleks. Selain itu, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa para pekerja tidak termotivasi untuk menggunakan teknologi tersebut, yang dapat menyebabkan kerugian ekonomi atau penolakan terhadap adopsi Industri 4.0. Oleh karena itu, terdapat kesenjangan literatur yang mengeksplorasi praktik organisasi apa yang digunakan untuk mengembangkan Operator 4.0.

Perencanaan sumber daya manusia adalah fungsi yang menghadapi tantangan ini dalam organisasi. Ini memberikan praktik sumber daya manusia untuk menciptakan kondisi yang menguntungkan bagi pengembangan tenaga kerja untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Praktik sumber daya manusia melibatkan peningkatan keterampilan pekerja untuk mengelola teknologi baru ini, mempekerjakan pekerja baru untuk peran yang diinginkan, dan mempertahankan pekerja yang berharga. Praktik sumber daya manusia juga bertujuan untuk mempertahankan tingkat pengetahuan, kompetensi, dan kemampuan tenaga kerja yang lebih tinggi untuk kinerja pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, kami mengatasi kesenjangan literatur ini dengan melakukan tinjauan literatur sistematis yang merangkum praktik sumber daya manusia untuk mengembangkan Operator 4.0. Studi ini menjawab pertanyaan penelitian: “Apa saja praktik sumber daya manusia untuk pengembangan Operator 4.0?”. Kami berkontribusi pada literatur yang mengusulkan perspektif sumber daya manusia untuk pengembangan Operator 4.0 dengan merangkum enam praktik sumber daya manusia yang melengkapi perspektif teknik Operator 4.0. Kami kemudian mengusulkan agenda penelitian untuk menciptakan teori praktik sumber daya manusia untuk pengembangan Operator 4.0 dan memajukan aliran penelitian ini.

KESIMPULAN

Kompetensi telah lama menjadi prioritas utama, namun merupakan tantangan berat bagi organisasi dan Perencanaan sumber daya manusia. Di era globalisasi dan teknologi saat ini, persaingan menjadi semakin ketat dalam hal kualitas produk, harga, layanan, pengiriman, dan sebagainya. Oleh karena itu, bisnis perlu memperoleh pengetahuan dan keterampilan lebih cepat dibandingkan pesaing agar dapat menonjol dan berkembang.

Sumber daya manusia, dengan pengetahuan dan keterampilan yang

diperlukan, merupakan mekanisme utama yang memungkinkan setiap jenis bisnis memperoleh keunggulan kompetitif dan memengaruhi kinerjanya secara keseluruhan.

Saran

Peningkatan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada instansi pemerintah hendaknya dapat melihat secara keseluruhan, baik dalam dimensi kehidupan lahiriah maupun batin. Banyak teori dalam literatur yang ada mendukung gagasan bahwa staf harus diperlakukan sebagai sumber daya integral dalam organisasi mana pun; yang paling penting, teori berbasis sumber daya dan berbasis pengetahuan telah menyajikan argumen ini, dan memberi bobot yang sama pada sumber daya manusia dengan sumber daya organisasi lainnya dalam menghasilkan SOP.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, M. (2018). The role of human resource management (HRM) for the implementation of sustainable product-service systems (PSS)-An analysis of fashion retailers. *Sustainability (Switzerland)*, 10(7). <https://doi.org/10.3390/su10072518>
- Alamsyah, K., Irwandi, Komar, M. A., Sujana, N., Ramadhani, P., & Mustajam, A. (2023). The Urgency of Developing Quality Human Resources in Realizing Good Governance: A Literature Review. *Influence: International Journal of Science Review*, 5(2), 363–375.
- Boselie, P., Van Harten, J., & Veld, M. (2021). A human resource management review on public management and public administration research: stop right there...before we go any further.... *Public Management Review*, 23(4), 483–500.
- Cayrat, C., & Boxall, P. (2023). The roles of the HR function: A systematic review of tensions, continuity and change. *Human Resource Management Review*, 33(4), 100984.
- Diva, M., & Astuti, A. D. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia Dalam Praktik Peningkatan Mutu Pendidikan. *Nautical: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(3), 78–84.
- Hedhili, M. A., & Boudabbous, S. (2020). The Influence of Competence Management on Human Resources Policies: Tunisian Context. *Expert Journal of Business and Management*, 8(2), 121–130. <http://business.expertjournals.com>
<https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2023.100984>
<https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1695880>
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.944276>
<https://doi.org/10.3390/businesses1010002>
<https://doi.org/10.54783/influenc ejournal.v5i2.16>
<https://www.ojs.univprima.ac.id/index.php/jangpa/article/view/39>

- Ismail, I., & Aminah, S. (2022). Analisis Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Gilireng Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 3(1).
- Kim, J., & Jung, H. S. (2022). The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(8). <https://doi.org/10.3390/ijerph19084428>
- Margherita, E. G., & Bua, I. (2021). The Role of Human Resource Practices for the Development of Operator 4.0 in Industry 4.0 Organisations: A Literature Review and a Research Agenda. *Businesses*, 1(1), 18–33.
- Memon, K. R., Ghani, B., Hyder, S. I., Han, H., Zada, M., Ariza-Montes, A., & Arraño-Muñoz, M. (2022). Management of knowledge and competence through human resource information system—A structured review. *Frontiers in Psychology*, 13.