

REVIEW JURNAL

Judul	<i>Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources</i>
Jurnal	<i>International Journal of Humanities and Social Science Invention</i>
Volume & Halaman	<i>Volume 7 Issue 08 Ver. III</i>
Tahun	<i>August. 2018</i>
Penulis	Ahmad Zafrullah Tayibnapis, Lucia Endang Wuryaningsih, Radita Gora
Reviewer	Yasmin (130316360)
Tanggal	22 Februari 2019

Abstrak	<p>Jurnal yang berjudul “<i>Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources</i>” ini langsung menuju ke topik bahasan yang akan dibahas oleh penulis, sehingga pembaca semakin mudah untuk memahami jurnal ini.</p> <p>Abstrak dari jurnal ini berisi tentang bagaimana pengembangan sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk siap bersaing di era global saat ini. Hal ini tentu menyebabkan para pemimpin perusahaan berada di bawah tekanan karna kemajuan teknologi yang sangat cepat, pergeseran pola demografis, perubahan ekonomi berbasis ilmu pengetahuan, dan meningkatnya dorongan untuk berinovasi.</p>
Pengantar	<p>Pengantar pada jurnal ini menjelaskan tentang fakta dimana pemerintah telah berkomitmen untuk membangun industri manufaktur yang berdaya saing global melalui percepatan implementasi industri 4.0, mengingat industri nasional sangat membutuhkan konektivitas dan interaksi melalui teknologi, informasi dan komunikasi terintegrasi yang dapat digunakan di seluruh rantai manufaktur untuk mencapai efisiensi dan peningkatan kualitas produk.</p> <p>Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul sebagai modal dasar, mengingat gangguan teknologi yang menandai revolusi industri 4.0 telah mengubah langkah politik dan ekonomi yang mengakibatkan hilangnya banyak pekerjaan karna digantikan oleh proses teknologi yang semakin canggih. Tetapi disisi lain, otomasi dapat meningkatkan produktivitas, menurunkan biaya produksi, dan meningkatkan permintaan domestik untuk mengganti kehilangan pekerjaan karena kemajuan teknologi, termasuk munculnya profesi baru.</p>
Metode Penelitian	<p>Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif menggunakan data primer yaitu dengan melakukan wawancara, observasi kepada 40 responden, dan memanfaatkan data sekunder dengan melihat review data dari enam perusahaan dan sumber terkait lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja dan pengembangan bakat karyawan perusahaan.</p>
Hasil Penelitian	<p>Hasil penelitian dari jurnal ini menyatakan bahwa hingga 2018 belum ada terobosan signifikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau tiga belum ada perubahan yang berarti karna hal</p>

	<p>tersebut tidak dapat dipisahkan dari masalah kemiskinan. Fluktuasi harga komoditas dalam beberapa tahun terakhir memiliki pengaruh besar pada jumlah orang miskin. Hal lain yang mengkhawatirkan tentang rendahnya kualitas sumber daya manusia di Indonesia adalah rendahnya pencapaian pendidikan formal dan rendahnya kompetensi dasar siswa karna masih terdapat sekitar lima juta anak usia sekolah yang tidak mendapatkan pendidikan formal di sekolah.</p> <p>Peningkatan kualitas belajar dan mengajar belum mengarah pada perubahan perilaku dan pola pikir. Individu harus diberi kesempatan untuk mengembangkan keunikan dan memiliki tujuan yang lebih mulia daripada uang, kekuasaan, dan pangkat. Kreativitas merupakan <i>win-win solution</i> yang sangat tergantung pada individu dalam melihat masalah dari sisi yang berbeda dan mensinergikan solusi yang berbeda dari masa lalu serta mentransformasikannya ke dalam situasi terbaru. Keterlibatan karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, termasuk lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, kompensasi karyawan, perilaku atasan dan rekan kerja, dan bentuk-bentuk lain yang dapat memberikan kejutan kepada karyawan, seperti selama pernikahan, kelahiran, sakit, dll.</p> <p>Pengembangan sumber daya manusia dari enam perusahaan yang diteliti pada jurnal ini adalah sebagai berikut:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. PT. Pertamina Melakukan pengembangan sumber daya manusia dengan menerapkan Sistem Manajemen Kinerja dimana karyawan memiliki kesempatan untuk menyampaikan aspirasi mereka melalui program pelatihan, hari dialog, dan sesi umpan balik. 2. PT. Telkom, Tbk Pengembangan sumber daya manusia dimulai dengan membangun karakter, kompetensi, kolaborasi, dan kerja tim untuk menghasilkan banyak talenta dan penilaian pasar untuk mencapai global. 3. PT. 3M Indonesia Memiliki strategi pengembangan sumber daya manusia yang disebut kepemimpinan lokal yaitu sebuah program pengembangan yang bertujuan untuk mewujudkan talenta di tingkat regional agar dapat bersaing di tingkat global. 4. PT. PELINDO IV Memulai pengembangan sumber daya manusianya melalui penguatan budaya perusahaan dan nilai perusahaan dengan memprioritaskan perubahan perilaku dan pola pikir. 5. PT. ASTRA, Tbk Pengembangan sumber daya manusianya didasarkan pada kepentingan unit bisnis dan kepentingan individu, yang dikenal sebagai <i>Astra People Roadmap</i>. Program lainnya adalah dalam bentuk Pembandingan, FGD, Studi Kasus, dan pelibatan karyawan dalam modul pelatihan yang diselenggarakan oleh
--	--

	<p>berbagai lembaga eksternal.</p> <p>6. PT. Perkebunan Nusantara X</p> <p>Meningkatkan produktivitas dan kinerja sumber daya manusia melalui Program <i>Management Trainee</i>, Program Manajemen Bakat, dan pengembangan Pertanian Presisi Terpadu. Hasil yang diharapkan adalah karyawan dapat mencapai tujuan bersama perusahaan dan pada akhirnya perusahaan memiliki daya saing yang kuat.</p> <p>Lingkungan perusahaan dan perilaku atasan dan rekan kerja sangat memengaruhi karyawan berbakat untuk tetap berada di dalam atau pindah ke perusahaan lain yang lebih kondusif. Motivasi dan inovasi sangat mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan diharapkan mendapatkan kompensasi yang seimbang.</p> <p>Pembentukan talent karyawan di perusahaan melalui interview dan participant observation yang tampak pada tabel 2 jurnal <i>Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources</i> ini menunjukkan bahwa pembentukan bakat melalui <i>training center</i> dan <i>corporate university</i> tidak mudah untuk menghasilkan kandidat yang potensial dan <i>carrier person</i>. Malah bisa terjadi sebaliknya yaitu <i>dead wood</i> dan <i>problem employee</i> di perusahaan. Kebijakan perusahaan, perilaku atasan dan rekan kerja, dan lingkungan yang kurang kondusif dapat membuat karyawan berbakat pindah ke perusahaan lain atau enggan untuk berprestasi ataupun berinovasi.</p> <p>Salah satu cara yang perlu dilakukan untuk mengakomodasi minat karyawan menurut ahmad et al. (2018) adalah dengan mendirikan pusat pelatihan kejuruan di beberapa kota besar di Indonesia seperti Jakarta, Bandung, Surabaya, Medan dan Makassar untuk mengantisipasi munculnya produk kecerdasan buatan.</p>
Kesimpulan	<p>Indonesia sangat membutuhkan sumber daya manusia yang unggul untuk mengatasi revolusi industri 4.0 yang menuntut operasi pabrik yang cerdas, layanan cerdas, dan produk inovatif.</p> <p>Bakat harus dapat berkolaborasi dalam menerapkan kompetensi untuk memperoleh hasil yang optimal dan berkelanjutan, serta perusahaan diharapkan untuk membangun kemampuan organisasi sebagaimana tercermin dalam strategi dan kinerja manajemen.</p>
Kekuatan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Teori dan model analisis yang digunakan sangat tepat 2. Abstrak yang ditulis cukup menyeluruh dan mudah dipahami oleh pembaca 3. Penulis detail dalam memberikan hasil yang didapat dalam melakukan penelitiannya. 4. Penggunaan bahasa dan analisis yang dilakukan oleh penulis sangat mudah dipahami.
Kelemahan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penulis kurang lengkap dalam menyimpulkan keseluruhan isi dari jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

Tayibnapi, Ahmad Zafrullah, Lucia Endang Wuryaningsih & Radita Gora. 2018.
Indonesia's Efforts to Achieve Globally Competitive Human Resources. International Journal of Humanities and Social Science Invention Volume 7 Issue 08 Ver. III.