
Pengaruh Etika Bisnis Dan Era Revolusi 4.0 Terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi

Pasma Sanrawati Sitanggang

Universitas Katholik Widya Mandala Surabaya

E-mail: p.sanrawati@gmail.com

Article History:

Received: 10 Oktober 2022

Revised: 20 Oktober 2022

Accepted: 30 Oktober 2022

Keywords: Etika Bisnis, Revolusi Industri 4.0, Agen Perubahan, SDM

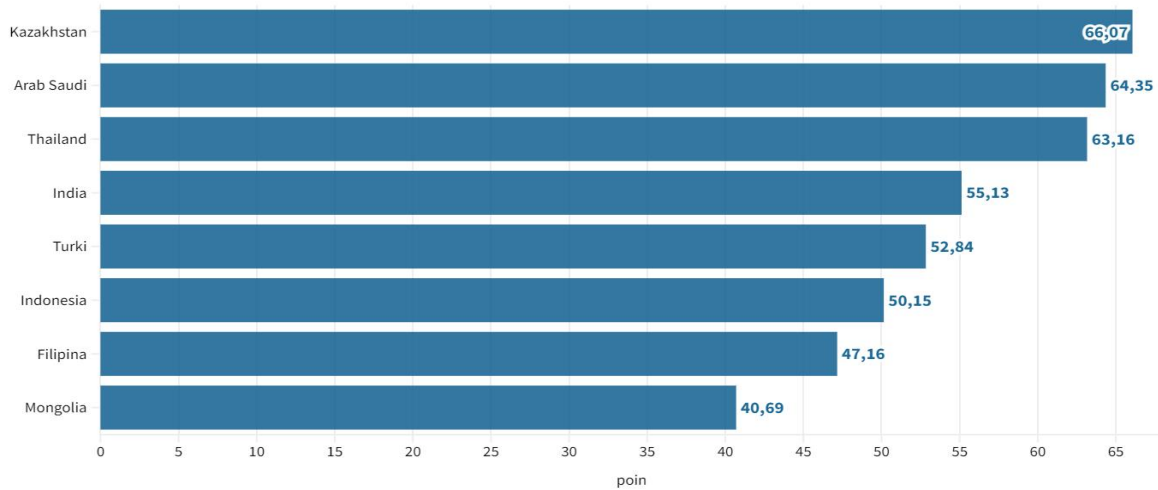
Abstract: Di era modern atau era revolusi 4.0 saat ini penerapan etika menjadi salah satu unsur penting dalam mengatur berbagai kegiatan bisnis organisasi. Pesatnya perkembangan teknologi atau sistem digitalisasi namun tetap tidak akan bisa merubah atau menyingkirkan kehadiran manusia yang sering disebut Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi. Namun agar peran SDM semakin dibutuhkan dalam organisasi maka menjadi kewajiban untuk memiliki kompetensi yang tinggi sehingga menjadi bagian dari aset berharga yang akan menggerakkan proses dan produktivitas organisasi. Dengan demikian kompetensi SDM dalam organisasi dapat memanfaatkan era teknologi dan juga etika bisnis, karena keberhasilan dan juga keberlangsungan yang didapat oleh suatu organisasi karena adanya peran SDM. Pengambilan sebuah keputusan dan tindakan lainnya bagaimana peran SDM dan etika menjadi salah satu pertimbangan yang penting sehingga akan terbentuk budaya yang etis, bermoral dan juga sistem digitalisasi yang seimbang.

PENDAHULUAN

Perubahan era teknologi dan inovasi menjadi sarana dalam membantu manusia atau SDM, bukan menjadi menghilangkan peran manusianya. Dimana kita ketahui karakteristik teknologi dan inovasi adalah digitalisasi, otomatisasi proses, adanya interaksi SDM dan alat dan lain sebagainya. Karena SDM merupakan aset berharga maka suatu organisasi akan merencanakan pengembangan dan pengelolaan kompetensi SDM yang dimiliki untuk mencapai visi organisasi. Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman membuat SDM loyal dan meningkatkan produktivitas melalui kinerja SDM yang handal. Perkembangan teknologi, internet dan globalisasi atau disebut revolusi 4.0 menjadi tantangan SDM dalam organisasi.

Pengelolaan SDM yang tepat menjadi solusi saat menghadapi tantangan global. Posisi daya saing global Indonesia tahun 2017 di peringkat 47 dari 135 negara, tahun 2018 pada posisi 45 dari 140 negara dan tahun 2019 turun menjadi posisi ke 50. Sehingga peran SDM sangat penting dalam meraih peringkat tersebut juga sebagai agen perubahan baik dalam etika bisnis. Kecerdasan buatan atau artificial intelligence merupakan bagian dari revolusi 4.0 yang mengubah cara manusia dalam beraktivitas yaitu menggabungkan mesin, alur kerja, dan jaringan cerdas selama proses produksi, untuk meningkatkan pendapatan, kompetitif, efisien biaya, pertumbuhan,

dan munculnya peluang bisnis organisasi.



Sumber: Institute for Management Development (IMD)

Sumber : <https://dataindonesia.id/digital/detail/daya-saing-digital-indonesia-peringkat-ketiga-terbawah-di-asia>

Gambar 1. Negara dengan Daya Saing Digital di Asia (2021)

Berdasarkan gambar 1 diatas sesuai dengan pelaporan Institute for Management Development World Digital Competitiveness Ranking pada tahun 2021, daya saing digital kita berada diurutan ketiga terendah di Asia. Dengan skornya adalah 50,17 poin, berada lebih tinggi dari Mongolia dan Filipina saja.

LANDASAN TEORI

1. Etika Bisnis

Etika bisnis merupakan bagaimana memahami apa yang benar atau salah dan dapat diterima atau tidak dapat diterima berdasarkan harapan organisasi dan masyarakat secara universal. Untuk menghadapi setiap perubahan dan persaingan di era saat ini, maka etika menjadi kebutuhan bagi setiap pelaku bisnis dan hal ini menjadi rambu-rambu pengingat. Sebab sebuah bisnis yang berdasarkan pada etika akan tetap beroperasi tanpa mengakibatkan adanya kerugian pada pihak lain (Mulyaningsih dkk-2017). Dengan demikian masyarakat akan mendapatkan manfaat dan bahkan bisa menjadi motivasi bagi masyarakat secara luas bahwa bisnis yang beretika dapat juga tetap meraih profit.

Teori Etika ini sudah dikembangkan oleh para filosof besar dunia seperti Aristoteles (384-322 SM), tentang Virtue Ethics yang sangat dikenal dengan empat keutamaan kardinal seperti kebijaksanaan: keutamaan yang membuat seseorang mengambil keputusan tepat dalam setiap situasi, keadilan: keutamaan yang memberikan kepada seseorang apa yang menjadi hak bagi orang lain (sesama), keberanian (keuletan): keutamaan yang membuat seseorang tidak kenal lelah untuk berhadapan dengan persoalan. dan ughari: keutamaan yang membuat seseorang tidak menjadi seenaknya, tidak menonjolkan diri, serakah, sekalipun situasi memungkinkan.

2. Era Revolusi 4.0

Revolusi industri 4.0 merupakan salah satu pendukung untuk membuat harga semakin efisiensi, peningkatan produksi, menurunkan biaya dan lebih mengefektivitas logistik maupun rantai pasokan dalam dunia bisnis. Sistem ini juga sering diaplikasikan sebagai kecerdasan buatan

atau artificial intelligence (AI). Fase yang terjadi dengan perubahan teknologi otomatis akan menuntut perubahan cara beraktivitas dari manusia. Hal utama dari revolusi industri 4.0 adalah menyatukan cara proses pada mesin mesin, tata laksana bekerja, dan sistem bekerja yang cerdas di sepanjang rantai dan proses produksi. Hal agar tujuan organisasi untuk mengontrol satu sama lain secara independen. Pesatnya perkembangan teknologi saat ini juga mendorong perubahan pada masyarakat luas, dan terjadinya peningkatan demand yang mengakibatkan berubahnya dan timbulnya peluang bisnis serta inovasi pekerjaan baru (Andreja -2017). Ini menunjukkan bahwa revolusi industri 4,0 merupakan bukti nyata bahwa perkembangan informasi dan teknologi sudah sangat berkembang dan semakin canggih.

3. Kompetensi Sumber Daya Manusia

SDM merupakan aset penting dan berharga dalam organisasi sehingga organisasi dituntut untuk membuat upaya nyata dan jelas agar memiliki SDM yang kompeten, terampil, mampu untuk berkerja mencapai visi organisasi. Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang atau individu dalam memahami dan melaksanakan kriteria acuan atau tata cara kinerja unggul dalam berbagai bentuk pekerjaan dan situasi atau lingkungan kerja (Spencer-2001). Pengelolaan SDM yang baik dalam organisasi dapat mempercepat penyesuaian jika terjadi perubahan yang dilakukan organisasi. Jika di maknai secara detail berarti perubahan tersebut menjadi sebuah ketidakpastian karena semua akan mengalir begitu saja dan tidak akan pernah kembali lagi seperti semula. Sekecil apapun keterlibatan SDM atas proses bisnis perusahaan tetap membawa dampak jika terjadi perubahan. Dan perlu bagi organisasi membangun perilaku positif dalam menghadapi perubahan dengan kompetensi yang sudah layak dan tinggi.

Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) menjelaskan tentang sertifikasi kompetensi kerja sebagai suatu proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu kepada standar kompetensi kerja nasional Indonesia dan atau Internasional

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Permasalahan

Kegiatan perekonomian masyarakat Indonesia telah menghadapi munculnya era digitalisasi atau sering kita kenal dengan era revolusi 4.0, dimana tuntutan nya adalah bahwa setiap pelaku bisnis baik dari skala kecil, menengah dan besar dituntut untuk ikut berperan demi mempertahankan kelangsungan usaha bisnisnya. Sehingga kondisi ini menambah tantangan dan masalah dalam proses maupun dunia bisnis yang ada. Dengan demikian pertanyaan berikut dapat mewakili permasalahan dalam dunia bisnis yaitu Bagaimana pengaruh etika bisnis dan era revolusi 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi di masa yang akan terjadi?

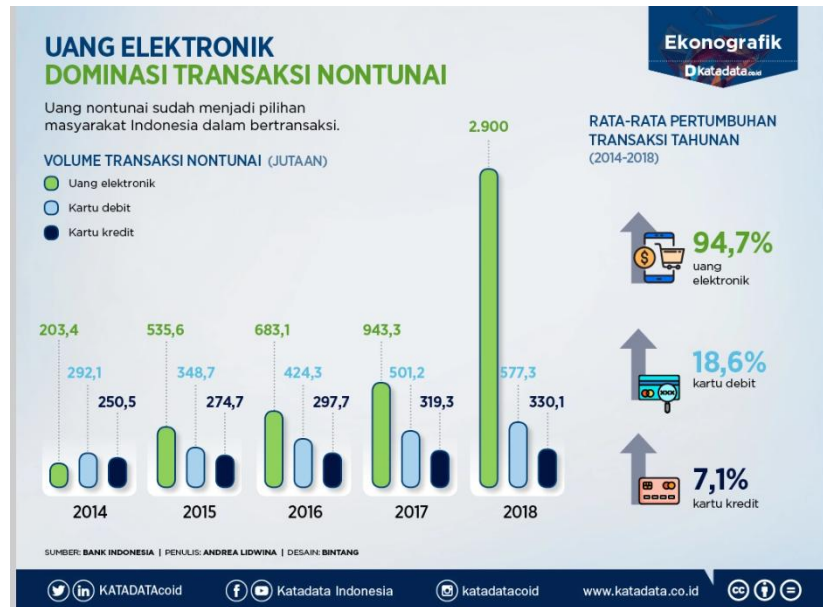
2. Pembahasan

Pengaruh Etika Bisnis dan Era Revolusi 4.0 terhadap Kompetensi SDM

Beradaptasi dengan revolusi 4.0 tetap dipengaruhi oleh pekerja yang memiliki kemampuan yang tidak dapat dilakukan teknologi atau mesin canggih sekalipun. Contohnya memecahkan permasalahan yang ada dan membuat kreativitas merupakan sumber pemikiran dari manusia yang didukung oleh soft skillnya, serta menimbulkan peluang bisnis baru yang menjanjikan baik secara mandiri atau organisatori. (Savitri – 2019). Generasi milenial menjadi tujuan dari perusahaan fintech, karena banyak memberi layanan yang sangat memudahkan dalam

kelola keuangan dan proses pembayaran saat terjadi transaksi jual-beli.

Bisnis online juga menjadi salah satu peluang, dimana promosinya semakin efisiensi dan berdampak pada penurunan biaya. Bisnis online semakin berkembang dimasa industri 4.0 adanya proses pembayaran mudah karena tidak perlu ke bank atau ATM bahkan ada pembayaran cas on delivery membuat customernya lebih nyaman.



Gambar 2. Uang Elektronik Dominasi Transaksi Nontunai

Organisasi yang menjalankan bisnis baik adalah organisasi yang menerapkan etika program selain menetapkan kualitasnya (Mulyaningsih, dkk-2017). Tersedia prinsip dasar yang kuat dalam memandu perilaku dan proses organisasi, prinsip-prinsip tersebut adalah:

a. Prinsip otonomi

Keputusan ditetapkan berdasarkan kesadaran yang baik akan apa saja yang menjadi kewajiban dunia bisnis dan melakukan secara sadar dan tahu serta bertanggung jawab atas semua tindakannya.

b. Prinsip kejujuran

Prinsip ini sangat penting perannya dalam kehidupan, harus relevan untuk memenuhi semua persyaratan regulasi dan kerjasama, dalam proses pengadaan barang dan jasa dengan kualitas yang sesuai dan menjaga hubungan kerja sevara interen dalam organisasi.

c. Prinsip keadilan

Setiap orang harus diperlakukan secara adil dengan kriteria yang rasional, obyektif dan dapat dipertanggungjawabkan. Diperlakukan sesuai dengan haknya masing-masing tanpa ada yang dirugikan.

d. Prinsip saling menguntungkan

Semua pihak yang terlibat sama-sama mendapat untung, atau timbal balik seperti penjual untung dan pembeli puas atas harga yang sudah dikeluarkan jadi dalam bisnis yang berjalan kompetitif.

Era revolusi industri 4.0 ini mengalami pperubahan yaitu adanya sistem produksi modern, dengan munculnya teknologi baru, sistem digitalisasi dan proses robotisasi, terciptanya kecerdasan buatan dan Internet of things (IoT). Indutri 4.0 juga termasuk penerapan cyber physical system, penerapan lean production secara luas terhadap berbagai jenis produksi. (Kohlberg dan Zühlke, 2015). Revolusi industri ini membuat terjadinya perubahan gaya hidup manusia dan cara kerja, pesatnya kemajuan teknologi informasi telah berintegrasi dengan sistem digital sehingga terjadi otomatisasi di segala bidang teknologi.

Menteri Perindustrian mengatakan kunci utama harus mendorong industri agar bernilai tambah dan berteknologi tinggi serta pemain kompetitif di era ini. Melibatkan stakeholder: asosiasi industri, perusahaan teknologi, organisasi penelitian dan pendidikan. Sepuluh langkah yang dilaksanakan pemerintah: pemberdayaan UKM melalui teknologi digital, tingkatan infrastruktur digital, menarik investor asing, mengubah kurikulum pendidikan, dan memberikan insentif bagi usaha berbasis teknologi digital seperti gambar 3 (AIBP, 2018).



Gambar 3. Sepuluh Strategi Prioritas Nasional

Strategi yang dilakukan perusahaan dalam menghadapi industri 4.0: Pertama, strategi supply chain, strategi ini perusahaan didorong oleh data dan informasi. Teknologi cloud untuk menyimpan data dalam jumlah besar dengan akses yang mudah untuk meningkatkan komunikasi dan kolaborasi. Untuk melihat dan mengelola data secara real time, integrasi teknologi cloud tidak hanya menjadi keunggulan utama dalam Industri 4.0, tetapi juga merupakan komponen penting dari manajemen rantai pasokan masa depan. Kedua, melalui Internet of Things yaitu mengandalkan komunikasi antara mesin dan sistem. Kemampuan sistem ini tidak hanya mendorong produktivitas dan akurasi yang lebih besar, tetapi juga memberikan visibilitas yang lebih besar ke dalam perusahaan secara keseluruhan. Ketiga, melakukan integrasi analitik yang canggih, untuk mengoptimalkan program dan proses produksi perusahaan dalam mempertahankan produktivitas dan efisiensi yang tinggi, dan analitik yang canggih didorong oleh data saat mengambil keputusan berdasarkan informasi yang direncanakan dan strategi program produksi (Desra, 2019). Strategi selanjutnya adalah meningkatkan kustomisasi dimana perusahaan tidak hanya memiliki satu produk saja yang bisa sukses dan bertahan di kondisi saat ini.

Becker and Ulrich (2001) berpendapat bahwa competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance. Artinya, bahwa kompetensi tersebut mengandung aspek pengetahuan, keahlian atau ketrampilan dan juga karakteristik kepribadian seseorang dalam mempengaruhi kinerjanya. Human Capital 4.0 mengacu pada kompetensi, pendidikan, kesejahteraan, dan inovasi yang membuktikan mendukung tenaga kerja untuk menghadapi paradigma Industri 4.0.

Era revolusi ini menimbulkan semakin banyaknya jenis peluang pekerjaan dan jenis karir yang bisa dilakukan dari rumah saja tanpa harus datang ke kantor. Sehingga era digital ini wajib dimanfaatkan semaksimalnya karena telah banyak potensi bagi masyarakat dalam mendapat penghasilan. Selain ciptakan lapangan kerja teknologi digital ini juga membuat flasibel waktu atau ritme kerja sesuai kemampuan dan kebutuhan masing-masing personil (Infografis-2021).



Gambar 4. Peluang Pekerjaan di Era Digitalisasi

Tenaga kerja digital harus menjalankan semua proses kegiatan bisnis dan jenis aktivitas kerja dalam konteks digital melalui pemahaman dan pemanfaatan sarana digitalisasi. Sehingga kompetensi menjadi sifat dasar yang wajib dimiliki oleh setiap orang dan bahkan menjadi bagian yang melekat untuk dorongan menggapai prestasi dan dapat melaksanakan tugas secara efektif. Jika ada yang tidak sesuai atau sama antar personil, maka inilah yang menjadi pembangding satu dengan yang lainnya saat akan dilakukan pengembangan karir. Secara tidak langsung personil yang memiliki keunggulan lebih akan lebih mudah beradaptasi dan mendapatkan pekerjaan sesuai dengan peluang pekerjaan secara digitalisasi. Sangatlah penting dalam penguasaan terhadap pengetahuan, keterampilan atau keahlian, nilai-nilai dan sikap personil yang mengacu pada performance atau kinerja seseorang yang dapat direfleksikan menjadi kebiasaan baik berpikir maupun bertindak sesuai dengan profesi yang di milikinya. Peningkatan kinerja bagi organisasi memiliki perspektif yang berbeda, sehingga upaya perbaikan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki harus ditetapkan kompetensinya, adanya keseimbangan jumlah tenaga kerja dengan beban kerja, memiliki sarana yang handal, perbaikan sistem manajemen, memperhatikan seluruh staf serta menciptakan iklim kerja yang kondusif (Spencer dan Spencer 2001).

KESIMPULAN

Perkembangan teknologi yang sangat pesat dapat merubah tatanan kehidupan kita, namun peran manusia tidak akan pernah dapat tergantikan oleh teknologi tersebut. Namun demikian, manusia harus tetap bisa menjaga keberadaannya melalui kompetensi yang memadai baik hard skill maupun soft skill. Teknologi digitalisasi era revolusi 4.0 sangatlah perlu untuk diatur agar

tidak melanggar kode etis secara etika moral. Perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia dan kesejahteraan manusia harus dikedepankan dengan nilai etika yang benar dalam kegiatan bisnis perusahaan. Berkolaborasi secara alamiah merupakan salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menjaga peran etika dalam era industri 4.0.

Perusahaan dapat bertahan di era revolusi 4.0 jika perusahaan dapat bertindak dengan cepat sebagai leading dalam beradaptasi dengan perkembangan teknologi untuk memanfaatkannya menjadi suatu peluang bisnis digitalisasi. Pengembangan industri 4.0 juga mendatangkan risiko yang lebih tinggi bagi pelaku bisnis atau usaha, sehingga apapun solusi yang ditetapkan harus memperhitungkan risiko yang akan muncul. Kepedulian terhadap lingkungan juga merupakan salah satu strategi perusahaan sehingga fleksibel menjadi pertimbangan bagi pelaku usaha karena perlu menyeimbangkan antara mengikuti lingkungan dan fokus pada kompetensi yang dimiliki perusahaan. Strategi kolaborasi leading dan fleksibel yang dimiliki dapat dilakukan dengan teknologi cloud melalui internet of things, integrasi analitis yang canggih, kustomisasi produk, peningkatan komunikasi serta digitalisasi produk dan layanan.

Kompetensi personil dalam perusahaan menjadi karakteristik seseorang bagaimana berkinerja secara efektif dan memiliki keunggulan dalam pekerjaan. Kompetensi menunjukkan kemampuan seseorang sehingga menjadi salah satu cara untuk membedakan kemampuan atau dalam hal berperilaku seseorang. Dalam menghadapi revolusi digital 4.0 ini, tuntutan terhadap kompetensi dan kinerja menjadi tinggi. Dimaka diketahui kinerja menyangkut keberhasilan dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Atau merupakan hasil akhir atau keberhasilan seseorang dalam upayanya untuk mencapai target dan tujuan organisasi melalui performance dan prestasi kerja yang tinggi. Sedangkan kompetensi menghasilkan kinerja yang sangat efektif, seseorang dapat dikatakan berkompetensi dibidangnya jika kinerjanya baik dan optimal yang didorong motivasi kerja yang tinggi juga sehingga akan meningkatkan pencapaian kinerjanya. Era revolusi ini menimbulkan semakin banyaknya jenis peluang pekerjaan dan jenis karir yang bisa dilakukan dari rumah saja tanpa harus datang ke kantor.

Berdasarkan uraian diatas maka perusahaan memiliki peran tinggi dalam meningkatkan kompetensi personilnya dalam faktor mendukung lingkungan kerja baru dan intensitas perusahaan dalam penggunaan digital seperti menyediakan fasilitas yang mendukung delivery melalui teknologi. Perusahaan harus mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi tapi tetap mempertimbangkan etika bisnis yang sesuai. Jika perusahaan melakukan bisnisnya dengan tetap menerapkan etika bisnis yang baik, mudah beradaptasi dengan teknologi baru maka secara tidak langsung menuntut pengembangan kompetensi personil. Adapun pengaruh etika bisnis dan era revolusi terhadap kompetensi sumber daya manusia adalah bahwa perusahaan dituntut meningkatkan pengetahuan dan keterampilan pegawainya demi untuk menjaga keberlangsungan usahanya.

DAFTAR REFERENSI

- AIBP, 2018 - Making Indonesia 4.0” – will Indonesia finally realise the benefits of the 4IR?, <https://iotbusiness-platform.com/insights/making-indonesia-4-0-will-indonesia-finally-realise-the-benefits-of-the-4ir/>
- Andreja Rojko. 2017. Industry 4.0 Concept: Background and Overview. ECPE European Center for Power Electronics e.V. Vol. 11. Nuremberg, Germany
- Becher, Brian F, Mark Huslid and Dave Ulrich. (2001). The HR Scorecard linking people, strategy and performance. Boston: Harvard Business School Press
- Desra. 2019. Strategi Perusahaan Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0.

[https://www.jurnal.id/id/blog/6-strategi-perusahaanmenghadapi-era-revolusi-industri-4-0/19 Mei 2019.](https://www.jurnal.id/id/blog/6-strategi-perusahaanmenghadapi-era-revolusi-industri-4-0/19%20Mei%202019)

- Infografis-2021 - Banyak Peluang Pekerjaan di Era Digital Posted on Sel, 18/05/2021, <https://sumselterkini.co.id/inspirasi/infografis-banyak-peluang-pekerjaan-di-era-digital/>
- Kolberg, D & Zühlke, D. (2015), 1 Februari 2015, Lean Automation enabled by Industry 4.0 Technologies, IFAC-PapersOnLine 48-3 (2015) 1870–1875.
- M Ivan Mahdi, Feb 25, 2022 - 10:35 AM, "Daya Saing Digital Indonesia Peringkat Ketiga Terbawah di Asia". Sumber: <https://dataindonesia.id/digital/detail/daya-saing-digital-indonesia-peringkat-ketiga-terbawah-di-asia>.
- Mulyaningsih, dkk, Etika Bisnis, Penerbit: CV Kimfa Mandiri, Cetakan Pertama, Januari 2017, Hal: 4
- Peraturan Pemerintah (PP) No. 23 Tahun 2004, tentang Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP)
- Savitri, Astrid, Revolusi Industri 4.0: Mengubah Tantangan Menjadi Peluang di Era Disrupsi 4.0- Yogyakarta , Penerbit Genesis, 2019, H: 66-69
- Spencer and Spencer. (2001). The Competency Handbook. Volume 1 & 2. Boston: Linkage.