TRATEGI KABUPATEN SUMBAWA MENYIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA BERKUALITAS GUNA MENGHADAPI REVOLUSI INDUSTRI 4.0

**MINTEN AYU LARASSATI S.Pd.I,M.Pd.I1, MUAMMAR KHADAFIE2, APRIADI S.IP,**

**M.A3,**

1Pendidikan Bahasa Inggris, Universitas Cordova 2Ilmu Komunikasi, Universitas Teknologi Sumbawa, 3Ilmu Komunikasi, Universitas Teknologi Sumbawa

e-mail: mintenhijau@gmail.com

**ABSTRACT**

The district government needs human research development so that it could be has quality and could face industrial era 4.0. This is urgent, due to human resource development staff plays active role and dominant in every organizational activity. This research aims at identifying process and human research development strategies which has quality in facing industrial era 4.0. This qualitative descriptive research use documentation, interviews, and observation as collecting data method. Here are some strategies to achieve quality human resource development in order to be success in term of faster, easy, and efficient. Mastering technology, make digital innovation such as services system in application forms, planning policy for 2021. Process of establishing human resource is changing life pattern in line to industrial era 4.0. It is practicing education by guidance booklet need analysis. It is planning roadmap for 2021. It is practicing guidance booklet in line to need of industrial era of 4.0. the strategy and process of human resource development enhancement could be done maximal by the new year. It is when the vision and mission of government will be changed in accordance to 4.0 industrial era.

***Keywords: Strategy, SDM, Quality, Revolution, Industry.***

**PENDAHULUAN**

Saat ini Indonesia telah memasuki era industri 4.0. Perkembangan era ini membuat para pemimpin daerah ada di bawah tekanan kemajuan teknologi untuk membuat suatu inovasi yang baru agar pemerintahan tidak ketinggalan zaman. Suatu daerah dapat dikatakan mengikuti perkembangan industri 4.0 apabila pemerintah tersebut dapat beradaptasi dengan perubahan revolusi industri 4.0. Dengan memasuki era industri 4.0 pemerintah daerah harus mulai mempersiapkan diri untuk mengembangkan sumber daya manusia (SDM) Mengembangkan SDM yang ada merupakan strategi utama menghadapi revolusi industri 4.0. Sumber daya dan kemampuan organisasi merupakan basis bagi pembentukan keunggulan kompetitif secara terus-menerus. Dengan pandangan berbasis sumber daya tersebut dapat mendukung keunggulan kompetitif melalui pengembangan kompetensi. Para anggota organisasi yang memiliki kemampuan sesuai dengan persyaratan pekerjaan dapat menigkatkan daya saing organisasi dan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan yang berubah (Wilson, 2012).

Revolusi industri 4.0 mengubah pandangan politik dan ekonomi dunia, dimana kemajuan industri menyebabkan hilangnya lapangan pekerjaan karena tergantikan oleh teknologi yang ada. Otomatis pekerjaan akan menghilang sendirinya, akan tetapi nantinya akan mendatangkan pekerjaan baru dan juga dapat memunculkan profesi baru. Dengan hal ini pemerintah daerah sangat memerlukan pengembangan SDM agar semakin berkualitas dan maksimal dalam mengelola kepemerintahan kedepannya. Salah satu cara yang dilakukan antara lain menigkatkan sumber daya manusianya. Hal ini dirasa penting karena SDM selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, antara lain SDM menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi.

Agar suatu organisasi mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh sumber daya manusia yang unggul. SDM dalam suatu organisasi dapat diandalkan untuk menggerakkan sumber daya lainnya dalam mewujudkan tujuan bersama. SDM yang dibutuhkan organisasi adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, responsif, terhadap perubahan-perubahan teknologi dan memiliki sikap melayani serta berintegritas tinggi.

Presiden Joko Widodo menyatakan pembangunan bangsa tidak mungkin bisa maju bila kita mengandalkan reformasi kelembagaan tanpa mereformasi pola pikir manusia atau sikap dari orang-orang yang menjalankan sistem (Kompas, 2014). Dalam ungkapan tersebut presiden menyadari bahwa pembangunan ekonomi Indonesia terletak pada kemampuan masyarakat untuk mengubah pola pikir, sikap dan perilaku guna memperbaiki kelemahan struktural dan ekonomi. Mereformasi pola pikir manusia salah satunya dengan meningkatkan SDM, ini suatu keharusan dalam rangka membangun perekonomian suatu daerah di era industri 4.0.

Betapa pentingnya SDM dalam menghadapi era industri 4.0, sehingga mendorong pemerintah daerah Kabupaten Sumbawa bersegera menyiapkan sumber daya manusia berkualitas dan memiliki bakat tinggi. Peningkatan daya saing SDM merupakan topik yang menarik untuk dikaji dan dibicarakan termasuk dalam rangka mempersiapkan diri menjalankan era industri 4.0. Hal ini disebabkan karena SDM merupakan salah satu sumber daya strategis yang dimiliki oleh suatu organisasi yang harus terus menerus dibina, dikembangkan dan dilatih secara berkesinambungan. Pemerintah telah mengoptimalkan tiga pilar percepatan peningkatan kompetensi sumber daya manusia, tiga pilar tersebut mengacu pada penyiapan SDM yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Ketiga komponen tersebut menjadi dasar bagi seluruh pemangku kepentingan, agar pembangunan SDM kompeten ini sejalan dengan semangat pemerataan pembangunan ekonomi (sepiritnews, 2018).

Dengan laterbelakang tersebut peneliti tertarik mengkaji lebih dalam mengenai strategi kabupaten Sumbawa menyiapkan sumber daya manusia berkualitas guna menghadapi revolusi industri 4.0. Topik ini dirasa penting dan substansi dikarenakan sumber daya manusia kabupaten Sumbawa kedepannya harus sudah mampu mengikuti tantanan global berdasar kebutuhan kebutuhan industri 4.0.

**METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Menurrut Creswell (2013) penelitian kualitatif merupakan metode-metode untuk memahami makna dan mengeksplorasi hal-hal yang berasal dari masalah-masalah sosial, Adapun prosesnya yaitu mengajukan pertanyaan, mengumpulkan data yan spesifik dari partisipan, dan menganalisis data secara induktif. Sementara itu, metode yang dipilih metode deskriprif, yaitu mendeskripsikan tentang strategi kabupaten sumbawa dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia guna menghadapi era revolusi industri 4.0. Adapun fokus penelitian ini adalah mengidentifikasi arah kebijakan dan strategi kabupaten sumbawa dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia di era revolusi industri 4.0.

Penentuan informan penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan informan dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria yang telah ditentukan berdasarkan dari tujuan penelitian ini. Maka adapun informan yang ditentukan adalah Badan Kepegawaian Daerah kabupaten Sumbawa, Dinas/OPD yang ikut menyusun dan menjalankan program yang memiliki sasaran dan tujuan searah dengan arah kebijakan pembangunan kabuaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas sumberdaya manusia dalam upaya menghadapi era revolusi industri 4.0.

Penelitian ini dilakukan di kabupaten Sumbawa, terutama di dinas-dinas yang terkait yang menjalankan dan menyusun program yang sasaran dan tujuannya mengarah atau sejalan dengan arah kebijakan pembangunan pemerintah daerah kabupaten Sumbawa dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam upaya menghadapi era revolusi industri 4.0.

Dalam mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan atau m emilih teknik pengumpulan data yaitu; Pertama. Observasi lapangan, peneliti melakukan pengamatan langsung di lokasi penelitian, pencatatan data dilakukan secara terstruktur maupun semiterstruktur . Kedua, Wawancara mendalam, yaitu percakapan dengan maksud dan tujuan tertentu, pertanyaanpertanyaan yang diajukan bersifat tidak terstruktur dan terbuka agar memunculkan pandangan opini dari partisipan. Ketiga, Studi pustaka, teknik pengumpulkan data dengan menggunakan dokumen-dokumen sebagai sumber data, seperti perundang undangan, peraturan pemerintah daerah, peraturan bupati dan sebagainya yang memiliki relevansi dan keetrkaitan dengan penelitian ini. Data-data yang telah diteliti akan dianalisis dengan metode deskriptif kualitatif. Dalam menganalisis data digunakan cara atau tahap secara berurutan, terdiri dari tiga alur kegiatan yaitu: pengumpulan data sekaligus reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi (Cresswell, 2013).

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Strategi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Guna Mewujudkan SDM Kabupaten Sumbawa Yang Berkualitas Di Era Industri 4.0.**

Kabupaten Sumbawa saat ini pada tahap awal revolusi industri 4.0 yang baru telah mulai merubah cara bekerja, cara hidup, dan cara berhubungan dengan yang lain. Revolusi mengakibatkan transformasi yang sangat berbeda dengan pola sebelumnya, sehingga perlu direspon oleh pemangku kepentingan. Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (dahulunya BKD kini BKPP) `bersepakat bahwa perangkat pemerintah daerah harus merespon revolusi industri 4.0 agar pelayanan lebih Cepat, Mudah dan Singkat. Melihat karakteristik dari revolusi industri 4.0 yang didefinisikan sebagai perubahan yang revolusioner berbasiskan berbagai teknologi memaksa kabupaten Sumbawa harus menyusun strategi agar SDM memiliki kompetensi yang berkualitas. Kedepannya perangkat daerah harus menyesuaikan dengan munculnya cyberphysical-system, internet ofthing (iot), big data, dan aneka layanan memanfaatkan IT, agar perubahan revolusioner yang terjadi ketika teknologi Informasi diterapkan pada semua lini tenaga aparatur daerah telah menguasai.

Sebagai perpanjang tangan pemerintah pusat, kabupaten Sumbawa harus merespon dan meyesuaikan perubahan yang revolusioner ini agar mampu memberikan pelayan yang semakin komplek. Melihat kabupaten Sumbawa yang terdiri dari 24 kecamatan kalau tidak menyambut era industri 4.0 yang berbasiskan IT maka akan kesulitan, jadi harus berinovasi dan memiliki komitmen untuk menjadikan Indonesia semakin maju. Adaptasi terhadap perubahan era digital di Sumbawa tentunya adalah merubah mental SDMnya sehingga dapat melakukan inovasi. Inovasi yang telah dilakukan diantaranya mempersiapkan infrastruktur berupa keberadaan sistem secara digital. Wujud program-program nyata yang telah dilakukan dan yang oleh BKPP dalam merespon revolusi industri 4.0 menyiapkan aplikasi-aplikasi seperti Siap Pangkat (untuk pengurusan pangkat) (link: <http://bkpp.sumbawakab.go.id/siap-angkat/> E- disiplin untuk presensi dan kinerja (link: <http://bkpp.sumbawakab.go.id/e-disiplin/> ) dan SIMPEGDA (sistem informasi kepegawaian).

Berkaitan dengan kebijakan mewujudkan SDM berkualitas BKPP untuk saat ini sangat merespon revolusi industri 4.0 ini dan siap untuk melaksanakan perencanaan kebijakan roadmap kedepan. Karena mengikuti kebijakan selama satu tahun ini yakni kebijakan tahun 2020, jadi perintah hanya mengadakan kebijakan pelayanan melalui inovasi aplikasi tadi, dan kedepannya BKPP yang merupakan tempat pembentukan SDM di kabupaten Sumbawa di tahun depan 2021 akan mengusahakan untuk perencanaan.

1. **Proses Pembentukan SDM Di Kabupaten Sumbawa yang Berkualitas Di Era Industri 4.0.**

Dari sudut pandang Institusi pemerintah, Era Industri 4.0 membawa harapan dan tantangan. Harapan tersebut adalah adanya peluang efisiensi dan produktivitas yang akan membuka pasar baru dan pertumbunhan ekonomi. Dan saat bersamaan revolusi ini menimbulkan tantangan khususnya gangguan SDM. Keuntungan terbesar bahwa era Industri 4.0 mempunyai kemampuan untuk mengadaptasi dalam meningkatkan kualitas hidup, SDM dapat bekerja lebih baik, waktu yang sedikit, kebutuhan dapat disediakan secara efisien dalam platform digital. Dengan demikian semua pekerjaan rutin yang mengandalkan catatan manual akan hilang karena akan dikerjakan oleh aplikasi, disini peran SDM dalam pemerintahan akan berhubungan dengan aktivitas audit, berinovasi dan berfikir kritis sehingga pembentukan SDM yang berkualitas harus di arahkan.

SDM di kabupaten Sumbawa dalam hal ini direpresentasikan BKPP diarahkan untuk berubah pola hidup sesui gaya revolusi industri 4.0, apalagi karena saat ini terjadi pademi Covid-19, sehingga kegiatan sehari hari sudah melakukan digitalisasi, memaksimalkan penggunaan IT, dan internet of thinks, hingga rapat-rapat sudah menggunakan portal digital seperti zoom dan googel metting. Sehingga dengan adanya Covid-19 SDM sudah menyesuaikan dan memasuki digitalisasi.

Setidaknya terdapat tiga peran dasar teknologi yang bisa dijadikan dasar BKPP dalam mengidentifikasi untuk membentuk SDM yang berkualitas di Era Industri 4.0, respon terhadap revolusi dalam setrial teknologi, pertama; Subtitute, dimana teknologi mampu menggantikan sepenuhnya fungsi manusia dengan manampilkan aktivitas yang lebih efisien dan produktif, kedua; Integrator, dimana teknologi merupakan bagian dari aktivitas bekerja manusia, dalam rangka meningkatkan kualitas aksi tanpa mengganti kehadiran manusia itu sendiri, ketiga; Mediator, dimana teknologi adalah platform dalam memediasi kehidupan manusia dari isu personal ke hubungan sosial.

Dalam rencacna tahunan kedepannya BKPP akan dilakukan pedididkan agar SDM mampu memainkan peran di era revolusi industri, yakni; Pertama, yang dilakaukan adalah melakukan analisis kebutuhan diklat, disini BKPP akan berusaha mencari tim yang kompeten untuk menyusun analisis kebutuhan diklat yang sesui dengan kebutuhan era digital. Kedua, saat ini BKPP terlah berproses dalam membuat roadmap tahunan untuk tahun 2021 dan sudah direncanakan di buat untuk menyesuaikan perubahan era Industri 4.0 dan harus sesuai regulasi. Untuk saat ini tidak dapat langsung di lakukan karena belum adanya perintah atau SK yang turun. Dan BKPP sendiri sudah mempersiapkan dan sudah banyak yang di lakukan untuk menuju ke perubahan EraIndustri 4.0. Ketiga, Diklat-diklat seperti diklat kepemimpinan, pra-jabatan juga diklat fungsional yang mencakup pendidikan, dinas kesehatan dan banyak instansi lainnya juga akan diarahkan sesuai dengan perubahan era industri 4.0.

Berkaitan dengan sasaran-sasaran dan tujuaan yang akan dicapai BKPP dalam mempersiapkan SDM ASN yang berkualitas kedepannya; BKPP melihat dan meninjau indeks profesionalitas SDM untuk diukur sampai dimana kualitas SDM ASN di kabupaten Sumbawa sendiri, dan saat ini indeksnya masih rendah, sehingga sarannya yaitu pertama dari instansi-instansi pemerintahan khususnya bidang jasa; seperti pendidikan dan kesehatan. Kedua bidang ini yang langsung berhadapan dengan masyarakat. Di Kabupaten Sumbawa ini masih belum maju, sehingga perlu melakukan kajian banding untuk Sumbawa menjadi lebih baik dan siap untuk revolusi industry 4.0 ini. Semisal, daerah timur Lombok yang dinilai lebih maju, minimal Sumbawa kedepannya sama majunya dan BKPP sedang mempersiapkan seperti daerah-daerah lain. Dengan mepersiapkan diklat SDM yang berkualitas sesuai dengan industri 4.0 dan memberikan pengertian pada masyarakat akan kebutuhan teknologi dan kemudahan teknologi kedepannya BKPP akan mempersiapkan SDM yang berkualitas. Karena sekarang berada di penghujung tahun dekade kepemimpinan bupati yang mana visi misi beliau memang belum mengarah kesana jadi mungkin setelah pergantian nanti yang mana visi misi bupatipasti akan merujuk ke revolusi industi 4.0 ini dan akan lebih memudahkan kita BKPP untuk mengaplikasikan apa yang sudah di rencana dalam rood map tahun 2021.

**KESIMPULAN**

Srategi Pemerintah Daerah Kabupaten Sumbawa Guna Mewujudkan SDM Kabupaten Sumbawa Yang Berkualitas Di Era Industri 4.0 adalah *pertama*, memperbaikipelayanan BKPP bersepakat bahwa perangkat pemerintah daerah harus merespon revolusi industri 4.0 agar pelayanan lebih Cepat, Mudah dan Singkat. *Kedua,* penguasaan terhadap teknologi itu sendiri, kedepannya perangkat daerah harus menyesuaikan dengan munculnya cyberphysical-system, internet ofthing (iot), big data, dan aneka layanan memanfaatkan IT agar ketika di terapkan SDM telah menguasai. *Ketiga,* inovasi sistem digital, Keberadaan sistem secara digital BKPP dalam merespon revolusi industri 4.0 menyiapkan aplikasi-aplikasi seperti Siap Pangkat (untuk pengurusan pangkat) E- disiplin untuk presensi dan kinerja , SIMPEGDA (sistem informasi kepegawaian). *Keempat,* Merumuskan kebijakan untuk mewujudkan SDM berkualitas, Sangat merespon revolusi industri 4.0 , Karena mengikuti kebijakan selama satu tahun ini yakni kebijakan tahun 2020, jadi perintah hanya mengadakan kebijakan pelayanan melalui inovasi aplikasi tadi, dan kedepannya BKPP yang merupakan tempat pembentukan SDM di kabupaten Sumbawa di tahun depan 2021 akan mengusahakan untuk perencanaan.

Proses Pembentukan SDM Di Kabupaten Sumbawa yang Berkualitas Di Era Industri 4.0 adalah *pertama* merubah pola hidup SDM di kabupaten Sumbawa dalam hal ini direpresentasikan BKPP diarahkan untuk berubah pola hidup sesui gaya revolusi industri 4.0, apalagi karena saat ini terjadi pademi Covid-19, Sehingga dengan adanya Covid-19 SDM sudah menyesuaikan dan memasuki digitalisasi. *Kedua,* Pendidikan untuk SDM di Sumbawa langkah yang dilakukan ada tiga yakni (a) melakukan analisis kebutuhan diklat, (b) Berproses dalam membuat roadmap tahunan untuk tahun 2021 dan sudah direncanakan di buat untuk menyesuaikan perubahan era Industri 4.0 dan harus sesuai regulasi. (c) Diklat-diklat seperti diklat kepemimpinan, pra-jabatan juga diklat fungsional yang mencakup pendidikan, dinas kesehatan dan banyak instansi lainnya akan diarahkan sesuai dengan perubahan era industri 4.0, *Ketiga,* instansi yang di utamakan untuk membentuk SDM yang berkualitas kedepannya adalah bidang jasa seperti instansi pendidikan dan kesehatan. Sekarang berada di penghujung kepemimpinan bupati yang mana visi misinya belum mengarah keera Industri 4.0, mungkin setelah pergantian keapemimpinan akan merujuk ke revolusi industi 4.0, dan akan lebih memudahkan BKPP untuk rencana dalam rood map tahun 2021.

**DAFTAR PUSTAKA/ REFERENCES**

**Journals:**

1. Bendriyanti, Rita Prima. 2015. Manajemen mutu layanan akademik dalam meningkatkan kompetensi lulusan di perguruan tinggi swasta di Provinsi Bengkulu, Jurnal Tarbawi, Volume No.1, Januari – Juni 2015, Universitas Dehasen Bengkulu.

**Books:**

1. Wilsan, B. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga: Jakarta.
2. Jeffrey, Mello A. 2015. Strategic Human Resource Management, 4th Edition, Cengage Learning Publisher.
3. The McKinsey Global Institute. 2017. Global Economic Prospects, January 2017: Weak Investment in Uncertain Times, World Bank Group.
4. Anggara, S. 2014. Kebijakan Publik, Bandung: CV Pustaka Setia.
5. Anderson James E, 1984. Public Policy Making, New York, Holt, Rinehart and Wiston.
6. Dunn, William N. 2003. Pengantar Analisis Kebijakan Publik. Edisi ketiga, Yogyakarta; Universitas Gadjah Mada.
7. Creswell, John W. 2013. Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed, Edisi III. Yogyakarta; Pustaka Pelajar

**Internet Blog:**

Kompas. (2014, 10 Mei). Jokowi dan Arti Revolusi Mental. Diakses pada <https://nasional.kompas.com/read/2014/10/17/22373441/Jokowi.dan.Arti.Revolusi.Mental.?pge=all>

Sepiritnews. (2018, 23 Maret). Hadapi tantangan Industri 4.0 Perlu Percepatan Penigkatan Kompetensi SDM. Diakses pada [https://spiritnews.co.id/2018/03/23/hadapi tantanganrevolusi-industri-4-0-perlu-percepatan-peningkatan-kompetensi-sdm/](https://spiritnews.co.id/2018/03/23/hadapi%20tantanganrevolusi-industri-4-0-perlu-percepatan-peningkatan-kompetensi-sdm/)

**Skripsi/Tesis/Disertasi:**

Ertanti, P. 2017. Implementasi Kurikulum 2013 dalam Pembelajaran Akuntansi (Studi Kasus SMK Negeri Se-Surakarta). *Unpublished Undergraduate Thesis*. Accounting Education, Faculty of Teacher Training and Education, Universitas Muhammadiyah Surakarta.

**Proceeding:**

Irianto, Drajad, 2017. *Industry 4.0; The Challenges of Tomorrow*. Disampaikan pada seminar Industrial Engineering UB Host 8th Congress of BKSTI-SNTI & SATELLITE.