

Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan

Anis Anshari Mas'ud¹, Andi Putri Tenriyola², Ades Asike³.

ARTICLE INFO

Keywords:

HR Competence; Industrial Revolution 4.0; Employee Performance

How to cite:

Mas'ud, A Anshari, Tenriyola, A Putri., A Asike (2022) Peranan Kompetensi SDM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Amsir Management Journal*, 3(1), 42-48

DOI:

10.56341/amj.v3i1.115

ABSTRACT

This study describes the role of human resource competence in improving employee performance. The human resources needed by companies today are HR competencies that have the skills to adapt to new environments such as the adoption of new technologies. The role of HR competencies today requires task skills and skill transfer skills as basic characteristics (underlying characteristics) that are deep and inherent in a person that can be used to predict various specific work situations, such as technological advances in today's digital era. This study uses a qualitative research method which is carried out on the process of understanding based on facts in a social phenomenon and human problem, and presented in an analytical and descriptive manner and collected systematically. This research uses a case study approach. The results of this study indicate that preparing human resource competencies today is an easy thing. There are challenges that hinder the success or failure of the efforts undertaken. There are several challenges that must be resolved, such as the education level of employees is still low, employees who do not have the competence to develop themselves, there are still some employees who do not understand the application of technology in the work environment, and the lack of consistency in training and development that PT Mpingships does for each of its employees. Employee education and training contribute to increasing productivity, effectiveness and efficiency of the organization. Education and training for employees at PT Mpingships must be provided regularly so that each employee's competence is maintained to improve organizational performance.

Copyright © 2022 AMJ. All rights reserved.

1. Introduction

Pada dasarnya perusahaan itu membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas untuk melakukan pekerjaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditentukan perusahaan, sumber daya manusia sebaiknya perlu dikelola sebaik mungkin demi kelancaran dalam melaksanakan tanggung jawab. Hal ini demi mencapai keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan akan ditentukan oleh faktor manusia atau pegawai dalam mencapai kinerja yang telah ditentukannya. Demi pencapaian tujuan tersebut dengan ini instansi membutuhkan seorang pemimpin yang dapat mengelola sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut untuk meningkatkan kinerja karyawan secara efisien dan efektif kerja didalam suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi usaha dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh banyaknya faktor, salah satu diantaranya ialah sumber daya manusia. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh setiap perusahaan ataupun organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan sangat

¹ Faculty of Economic, Universitas Sulawesi Barat, Indonesia. E-mail: anisanshari177@gmail.com

² Bisnis Digital, STIE Amkop Makassar, Indonesia. E-mail: andiputri.tenriyola@stieamkop.ac.id

³ Faculty of Economic, Institut Ilmu Sosial dan Bisnis Andi Sapada, Indonesia. E-mail: adesmilan@gmail.com

dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM yang mampu dikelola dengan baik⁴ Sumber daya manusia merupakan pemikir, perencana dan penggerak dalam suatu instansi ataupun organisasi untuk mencapai target atau tujuan yang telah direncanakan dalam instansi pemerintahan. Tujuan tidak akan tercapai tanpa adanya peran aktif pegawai meskipun alat-alat yang digunakan dalam instansi begitu canggih. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi perusahaan tersebut mencapai tujuannya.

Manajemen sumber daya manusia dipandang sebagai peranan yang cukup penting di ranah industri, dalam memasuki era revolusi industri 4.0 atau revolusi industri dunia keempat dimana teknologi informasi telah menjadi basis dalam kehidupan karena dipengaruhi oleh perkembangan internet dan teknologi digital yang masif sebagai tulang punggung pergerakan dan konektivitas manusia dan mesin.⁵ Era ini juga akan mendisrupsi berbagai aktivitas manusia, masalah sumber daya manusia merupakan salah satu unsur penting dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan menentukan arah dan kemajuan sebuah organisasi. Manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia ini menunjang organisasi karya, bakat, kreativitas dan dorongan. Berapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit untuk mencapai tujuan-tujuan.⁶

Manajemen sumber daya manusia (*human resource manajemen*) merupakan proses manajemen dalam mengorganisasi dari posisi yang diinginkan di masa depan, sedangkan sumber daya manusia adalah seperangkat proses-proses dan aktivitas yang dilakukan bersama dengan manajemen sumber daya manusia dan manajer ini untuk menyelesaikan masalah organisasi yang terkait dengan manusia. Seperti dikatakan oleh bahwa era internet adalah era masyarakat informasi di mana individu lebih banyak menghabiskan waktu di belakang komputer dan mengubah bentuk media menjadi bentuk tertulis (*computer-readable*). Bentuk tertulis dalam media interaktif ini memungkinkan terjadinya pemahaman yang berbeda dengan kenyataan sesungguhnya. Salah satu fakta adalah munculnya suatu perubahan dalam sikap dan perilaku individu.⁷

Di zaman sekarang ini dengan begitu pesatnya perkembangan teknologi yang semakin canggih sehingga setiap individu dituntut untuk dapat menggali segala sumber daya manusia yang dimiliki, untuk dapat menunjang kinerja kita sehingga akan sangat berpengaruh pada pelaksanaan tugas setiap hari dalam menunjang kinerjanya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain perkembangan adopsi teknologi.⁸ Salah satunya yaitu adalah kompetensi karyawan tersebut. Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap perusahaan, sebab tanpa sumber daya manusia yang berkualitas tujuan dan sasaran perusahaan tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan, untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill yang baik dalam menangani setiap pekerjaan, sebab dengan skill yang handal maka kinerja karyawan akan meningkat. Kompetensi karyawan yang meliputi pengetahuan (*Knowledge*), keterampilan (*skill*), sikap (*attitude*) disesuaikan dengan bidang pekerjaan yang dibutuhkan oleh perusahaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja pegawai yang berprestasi.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Semakin berkembangnya industri dan teknologi, memberikan implikasi terhadap kebutuhan perusahaan akan sumber daya manusia yang kompeten dan termotivasi untuk tetap

⁴ Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>

⁵ Yudiantmaja, W. E., Salomo, R. V., & Prasajo, E. (2021). Smart Technologies, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) competencies during COVID-19: A confirmatory factor analysis using SEM approach. *Journal of Physics: Conference Series*, 2049(1), 0–9. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2049/1/012014>

⁶ Siregar. (2022). Peranan Sumer Daya Manusia Dalam Perencanaan Pembangunan Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa (Studi Kasus Kantor Bappeda Kabupaten Gowa. 2005–2003, 8.5.2017, הארץ.

⁷ Yusuf, B. B. (2017). Konsep dan indikator pembelajaran efektif. *Jurnal kajian pembelajaran dan keilmuan*, 1(2), 13–20.

⁸ Masud, A. A., Nurfadhilah, N., Tijang, B., & Ali, R. (2022). The Role of E-Business Adoption Towards Improving Msme Performance in Parepare City. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(3), 59–66

bertumbuh berkelanjutan (*sustainable growth*).⁹ Pertumbuhan yang berkelanjutan ini harus dipastikan bahwa perusahaan memiliki SDM yang berpengetahuan, kemampuan, dan kompetensi untuk bekerja secara efektif pada lingkungan kerja yang dinamis. Oleh karena itu, sangat penting memberikan ruang untuk sumber daya manusia yang fasih menggunakan teknologi seperti pada karyawan.

2. Theoretical Review

2.1. Sumber daya manusia (SDM)

Sumber daya manusia (SDM) merupakan jasa atau usaha kerja yang bisa diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain, SDM menggambarkan kualitas usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan suatu barang dan jasa. Sumber daya manusia berkaitan dengan manusia yang bisa bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja bisa diartikan mampu melakukan segala kegiatan yang memiliki kegiatan ekonomis.¹⁰ Sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Tanpa orang-orang yang memiliki keahlian atau kompetensi maka mustahil bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.¹¹

2.2. Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi Sumber Daya Manusia adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.¹² Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu dan diaplikasikan guna meningkatkan manfaat yang disepakati.

2.3. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.¹³ Dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah pencapaian suatu hasil yang dilakukan oleh suatu organisasi maupun individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.

3. Research Methods

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif yaitu suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metode yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia, landasan teori dimanfaatkan sebagai pemandu agar fokus penelitian sesuai dengan fakta di lapangan, dan data disajikan secara analitis dan deskriptif yang telah dikumpulkan dan ditafsirkan secara sistematis.¹⁴ Pada penelitian ini mendeskripsikan data sumber daya manusia (SDM), kompetensi dan peningkatan kinerja karyawan pada PT Mpingchips Kota Parepare. Adapun pendekatan yang digunakan adalah pendekatan studi kasus.

⁹ Fareed, M., Noor, W. S., Isa, M. F., & Salleh, S. S. (2016). Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage: The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4).

¹⁰ Sumarsono, S. (2004). *Manajemen Koperasi: Teori dan Praktek*.

¹¹ Taufik, I., Muhamad, Y. N., Sawir, M., & Pasolo, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602-609.

¹² Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.

¹³ AA, A. Prabumangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.

¹⁴ Furchan, A. (1992). *Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif*.

3.2. Pengumpulan data

Pengumpulan data dilakukan menggunakan metode wawancara mendalam dan observasi langsung pada karyawan PT Mpingchips, peneliti melakukan pengamatan secara langsung untuk memperoleh keterangan dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai dan observasi langsung ke objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan¹⁵ Kegiatan bisnis semakin meningkat, mengharuskan semua karyawan mengikuti perkembangan jaman. Semua karyawan di tuntut untuk menerapkan adopsi teknologi, meskipun kemampuan dan pengalaman karyawan tersebut sudah mumpuni tapi harus di imbangi dengan kemajuan teknologi. Sebagian besar para pelaku bisnis berlomba-lomba dalam berevolusi dari awalnya hanya perusahaan offline juga beralih ke perusahaan online dengan tujuan memperluas pangsa agar kinerja perusahaan mengalami peningkatan sesuai dengan target yang diharapkan. Maka dengan itu perusahaan perlu mengembangkan kompetensi sumber daya manusia dengan Pelatihan dan pemahaman literasi digita kepada seluruh karyawan supaya bisa bersaing dengan perusahaan-perusahaan yang lain.

4. Results and Analysis

PT MPINGCHIPS adalah perusahaan rumahan atau home industri yang memproduksi, mendistribusikan, dan menawarkan produk berupa kripik dengan bahan baku biji buah melinjo. PT Mpingchips memiliki visi menjadi perusahaan penghasil makanan olahan berbahan baku melinjo yang mampu menguasai pangsa pasar international dan memiliki sumber daya manusia yang unggul dan kompeten. Perusahaan ini terletak di Jalan Mayor Abdullah Zainuddi, Kelurahan Mallusetasi, Kecamatan Ujung, Kota Parepare, Provinsi Sulawesi-Selatan, memiliki luas tanah berukuran 5.000 M². Seiring berjalannya waktu, perusahaan tersebut berkembang sedikit demi sedikit sejak pandemic covid-19, dalam mendorong produktivitasnya sebagai lokomotif pertumbuhan bisnis dengan mengadopsi teknologi penjualan dan beberapa sistem informasi berbasis e-commerce, Sistem informasi terintegrasi sangat penting dalam penggunaan e-commerce karena dalam penggunaan e-commerce memerlukan aliran data yang efisien di sepanjang rantai nilai, dan harus secara otomatis mengkomunikasikan perubahan setiap transaksi yang dilakukan agar selalu sinkron dengan data yang dimiliki perusahaan.

4.1 Gambaran Sumber Daya Manusia PT Mpingchips

Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Dengan demikian, dalam suatu badan usaha karyawan sangat berperan dalam menentukan keberhasilan. Karyawanlah yang akan menentukan kemajuan atau kemunduran sebuah badan usaha. Oleh karena itu, untuk menentukan peningkatan kinerja karyawan yang berkualitas dan kompeten, maka karyawan seharusnya dapat meningkatkan kompetensi hasil kerjanya, dimana seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula, dengan teknologi ini menjadi tantangan tersendiri bagi SDM yang akibat proses transformasi sosial.¹⁶

Secara demografis, perubahan terjadi mulai dari berkurangnya SDM yang mempunyai pengetahuan kerja yang tetap (*immanent knowledge*) dan mengancam keberadaan pekerja yang minim kemampuan. Di lain pihak, satu generasi pekerja milenial mulai memasuki pasar tenaga kerja. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, karyawan yang ada di PT Mpingchips kota Parepare berjumlah 21 orang yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Karyawan tersedia untuk semua bidang usaha dan sesuai pada penempatannya dengan kualifikasi Pendidikan SMA sebanyak 7 orang S1 sebanyak 12 orang dan S2 sebanyak 2 orang.

¹⁵ Masud, A.A., Payangan, O.R., & Jusni (2020). Determinant Factors of E-Commerce and Impacts on Increasing Company Performance

¹⁶ Yoon, J., Jarrett, D., & Van der Schaar, M. (2019). Time-series generative adversarial networks. *Advances in neural information processing systems*, 32.

4.2 Kompetensi SDM di era Industri 4.0

Kompetensi menjadi suatu kemampuan/keterampilan yang secara khusus yang dimiliki oleh setiap karyawan, dan atas kompetensi tersebut karyawan bisa lebih baik daripada orang lain, sedangkan pengertian kompetensi bahwa dalam organisasi publik maupun privat sangat diperlukan terutama untuk menjawab tuntutan organisasi, dimana adanya perubahan yang sangat cepat, perkembangan masalah yang sangat kompleks dan dinamis serta ketidakpastian masa depan dalam tatanan kehidupan masyarakat. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.¹⁷

Maka, terlihat jelas bahwa fokus kompetensi adalah untuk memanfaatkan pengetahuan dan ketrampilan kerja guna mencapai kinerja optimal. Kemampuan kerja, dan cara bekerja merupakan aspek positif sebagai penciptaan nilai tambah (*value creation*) hingga pada proses kerja yang lebih efisien dan perumusan model bisnis yang baru.¹⁸ Dengan demikian kompetensi sumber daya manusia dapat menunjang segala sesuatu yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan keterampilan dan faktor-faktor internal individu lainnya untuk dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan.

Dilihat dari segi teknologi kecerdasan buatan saja ataupun otomatisasi produksi, namun juga dapat dilihat dari secara keseluruhan aktifitas pada proses bisnis, mulai dari tahap membangun mitra perusahaan, proses produksi, proses penjualan digital hingga distribusi ke pelanggan. Di semua area ini, otomatisasi proses dibutuhkan, agar pekerjaan berjalan lebih efisien sehingga menjadi tantangan baru bagi sumber daya manusia pada perusahaan produksi dan penjualan produk saat ini. Dengan adanya otomatisasi termasuk dalam hal pengumpulan dan berbagi informasi, proses pengambilan keputusan menjadi lebih cepat. Dalam hal memperoleh kompetensi dan mengembangkan seorang karyawan bisa memperolehnya dengan metode melalui pendidikan dan pelatihan. Menurut Smith *training is a planned process to modify attitude, knowledge, skill behavior through learning experience to achieve effective performance in activity or range of activities*¹⁹.

Pelatihan adalah proses terencana untuk mengubah sikap/prilaku, pengetahuan dan keterampilan melalui pengalaman belajar untuk mencapai kinerja yang efektif dalam sebuah kegiatan atau sejumlah kegiatan. Pendidikan dan pelatihan karyawan memberi kontribusi pada peningkatan produktivitas, efektivitas dan efisiensi organisasi. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan pada PT Mpingchips harus diberikan secara berkala agar setiap karyawan terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Dalam proses bisnis digitalisasi ini sebagai pemilik otak yang akan selalu menciptakan produk baru atau pun solusi baru untuk kompetensi karyawan. Seperti *Task skills* yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja, dan *Transfer skills* yaitu keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan baru seperti pengadopsian teknologi baru.

4.3 Peningkatan Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan pada suatu perusahaan menjadi masalah fundamental yang dihadapi oleh setiap individu pekerja, tuntutan agar berkompentensi dan peningkatan kinerja sangat tinggi. Menurut Mangkunegara, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut²⁰. Kinerja sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas, serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Maka, bisa dikatakan kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang penting

¹⁷ Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali pembangunan Muara Tawar. Jurnal Manajemen, 41, 2.

¹⁸ Roblek, V., Meško, M., & Krapež, A. (2016). A complex view of industry 4.0. Sage open, 6(2), 2158244016653987.

¹⁹ Smith, D. R., Padilla, W. J., Vier, D. C., Nemat-Nasser, S. C., & Schultz, S. (2000). Composite medium with simultaneously negative permeability and permittivity. Physical review letters, 84(18), 4184

²⁰ Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). Marketing, 293, 31-6.

karena kemajuan organisasi atau perusahaan tergantung dari sumber daya manusia yang dimiliki. Jika kinerja meningkat maka keberhasilan mencapai tujuan perusahaan semakin terbuka lebar.²¹

Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik, dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Kompetensi sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 sangat mempengaruhi kinerja seseorang karena setia karyawan dituntut untuk bisa adaptasi terhadap setiap perubahan yang terjadi pada lingkungan eksternal perusahaan seperti ketika mengadopsi teknologi baru. Sehingga dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya. Seseorang karyawan yang memiliki kemampuan kurang dari yang dipersyaratkan akan besar kemungkinannya untuk gagal.²² Jadi pegawai sangat perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan posisinya dan sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

Dalam upaya menyiapkan kompetensi sumber daya manusia saat ini, tentu bukanlah hal yang mudah terutama bagi PT Mpingchips Kota Parepare. Dalam melakukan hal tersebut tentukan akan terdapat tantangan-tantangan yang menjadi hambatan dalam sukses atau tidaknya upaya yang dilakukan. Untuk perusahaan PT Mpingchips sendiri, ada beberapa yang menjadi tantangan dan harus diselesaikan oleh perusahaan tersebut, seperti tingkat Pendidikan karyawan masih ada yang rendah, adanya karyawan yang tidak memiliki kompetensi untuk mengembangkan dirinya, masih adanya beberapa karyawan yang belum paham terhadap penerapan teknologi di lingkung kerja, dan kurangnya konsistensi pelatihan dan pengembangan yang dilakukan PT Mpingchips terhadap setiap karyawannya.

5. Conclusion

Dalam mendorong produktivitasnya sebagai lokomotif pertumbuhan bisnis dengan mengadopsi teknologi penjualan dan beberapa sistem informasi berbasis e-commerce, Sistem informasi terintegrasi sangat penting dalam penggunaan e-commerce karena dalam penggunaan e-commerce memerlukan aliran data yang efisien di sepanjang rantai nilai, dan harus secara otomatis mengkomunikasikan perubahan setiap transaksi yang dilakukan agar selalu sinkron dengan data yang dimiliki perusahaan. Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan, karyawan yang ada di PT Mpingchips kota Parepare berjumlah 21 orang yang terdiri dari 14 orang laki-laki dan 7 orang perempuan. Pendidikan dan pelatihan bagi karyawan pada PT Mpingchips harus diberikan secara berkala agar setiap karyawan terpelihara kompetensinya untuk peningkatan kinerja organisasi. Dalam upaya menyiapkan kompetensi sumber daya manusia saat ini, tentu bukanlah hal yang mudah terutama bagi PT Mpingchips Kota Parepare. Dalam melakukan hal tersebut tentukan akan terdapat tantangan-tantangan yang menjadi hambatan dalam sukses atau tidaknya upaya yang dilakukan.

Referensi

Books with an author:

Furchan, A. (1992). Pengantar Metoda Penelitian Kualitatif.

Sumarsono, S. (2004). Manajemen Koperasi: Teori dan Praktek.

Journal articles:

AA, A. Prabumangkunegara. (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosda Karya.

Demircioglu, M. A., & Chen, C. A. (2019). Public employees' use of social media: Its impact on need satisfaction and intrinsic work motivation. *Government Information Quarterly*, 36(1), 51–60. <https://doi.org/10.1016/j.giq.2018.11.008>

²¹ Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.

- Fareed, M., Noor, W. S., Isa, M. F., & Salleh, S. S. (2016). Developing Human Capital for Sustainable Competitive Advantage: The Roles of Organizational Culture and High Performance Work System. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4).
- Mangkunegara, A. P., & Octorend, T. R. (2015). Effect of work discipline, work motivation and job satisfaction on employee organizational commitment in the company (Case study in PT. Dada Indonesia). *Marketing*, 293, 31-6.
- Masud, A. A., Nurfadhilah, N., Tijang, B., & Ali, R. (2022). The Role of E-Business Adoption Towards Improving Msme Performance in Parepare City. *Hasanuddin Economics and Business Review*, 5(3), 59-66.
- Masud, A.A., Payangan, O.R., & Jusni (2020). Determinant Factors of E-Commerce and Impacts on Increasing Company Performance.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, (2), 666-670.
- Roblek, V., Meško, M., & Krapež, A. (2016). A complex view of industry 4.0. *Sage open*, 6(2), 2158244016653987.
- Rohida, L. (2018). Pengaruh era revolusi industri 4.0 terhadap kompetensi sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 6(1), 114-136.
- Siregar. (2022). Peranan Sumer Daya Manusia Dalam Perencanaan Pembangunan Pada Kantor Bappeda Kabupaten Gowa (Studi Kasus Kantor Bappeda Kabupaten Gowa. , 8.5.2017, הארץ 2003–2005
- Smith, D. R., Padilla, W. J., Vier, D. C., Nemat-Nasser, S. C., & Schultz, S. (2000). Composite medium with simultaneously negative permeability and permittivity. *Physical review letters*, 84(18), 4184.
- Taufik, I., Muhamad, Y. N., Sawir, M., & Pasolo, F. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Balai Karantina Pertanian Kelas I Jayapura. *The Journal of Business and Management Research*, 4(2), 602-609
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh kompensasi, keahlian dan motivasi Kerja terhadap prestasi kerja karyawan Pada PT. Pembangunan jawa bali Unit pembangunan Muara Tawar. *Jurnal Manajemen*, 41, 2.
- Yudiatmaja, W. E., Salomo, R. V., & Prasajo, E. (2021). Smart Technologies, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA) competencies during COVID-19: A confirmatory factor analysis using SEM approach. *Journal of Physics: Conference Series*, 2049(1), 0–9. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/2049/1/012014>
- Yoon, J., Jarrett, D., & Van der Schaar, M. (2019). Time-series generative adversarial networks. *Advances in neural information processing systems*, 32.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright ©2022 AMJ. All rights reserved.