

Peningkatan Produktivitas *My Blessing Cloth* Melalui Tantangan dan Peluang Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi 4.0

Renasya Caesar Javafelistca¹, Eni Setyowati²

¹Universitas Muhammadiyah Surakarta

Jl. A Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail:

b300210264@student.ums.ac.id

²¹Universitas Muhammadiyah Surakarta/affiliation

Jl. A Yani, Mendungan, Pabelan, Kartasura, Sukoharjo 57169, (0271) 717417, e-mail: es241@ums.ac.id

ARTICLE INFO

Article history:

Received 31 Juli 2024

Received in revised form 29 Agustus 2024

Accepted 9 Oktober 2024

Available online 27 November 2024

ABSTRACT

The major changes occurring in the industry and economy as a result of the adoption of advanced technologies such as the internet, robotics, and artificial intelligence are challenges that need to be faced by MSMEs in the current era of the 4.0 industrial revolution, especially for those engaged in business ventures in the scope of the printing industry such as *My Blessing Cloth*. This era demands collaboration between humans and machines and intelligent systems to create work productivity and increase efficiency in various industrial sectors and in everyday life. So that the company's human resource management is now required to adapt new recruitment strategies to find employees who are able to manage increasingly complex technology, as well as updating employee policies to support changes in corporate culture and ways of working that are more open to innovation. The findings of this research indicate that the drive to increase *My Blessing Cloth*'s productivity includes human resource empowerment and continuous improvement in the quality of work results so that the company is expected to be able to face and overcome all kinds of challenges and opportunities in the era of the industrial revolution 4.0.

Keywords: Productivity, Industrial Revolution 4.0, Human Resource Management, *My Blessing Cloth*, Challenges and Opportunities.

Abstrak

Perubahan besar yang terjadi dalam industri dan ekonomi sebagai hasil dari adopsi teknologi canggih seperti internet, robotika, dan kecerdasan buatan merupakan tantangan yang perlu dihadapi oleh UMKM di era revolusi industri 4.0 saat ini, terlebih lagi bagi mereka yang bergerak di usaha bisnis lingkup industri persablonan seperti *My Blessing Cloth*. Era ini menuntut kolaborasi antar manusia dengan mesin dan sistem cerdas untuk menciptakan produktivitas kerja dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai sektor industri dan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga manajemen sumber daya manusia perusahaan saat ini diharuskan untuk mengadaptasi strategi rekrutmen yang baru untuk mencari karyawan yang mampu mengelola teknologi yang kian kompleks, serta diperlukan pembaharuan mengenai kebijakan karyawan untuk mendukung perubahan budaya perusahaan dan cara kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi. Temuan penelitian ini

menunjukkan bahwa adanya dorongan peningkatan produktivitas *My Blessing Cloth* mencakup pemberdayaan sumber daya manusia dan peningkatan terus menerus mengenai kualitas hasil pekerjaan sehingga diharapkan perusahaan mampu menghadapi dan mengatasi segala macam tantangan dan peluang di era revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: Produktivitas, Revolusi 4.0, Manajemen SDM, *My Blessing Cloth*, Tantangan dan Peluang.

1. PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan ukuran yang menunjukkan efisiensi dan efektivitas kinerja karyawan dalam menghasilkan barang atau jasa dalam waktu tertentu (Rismawanti *et al.* 2020). Efisiensi dalam lingkup ini menandakan tercapainya hasil yang besar dengan sekecil mungkin pengorbanan yang dikeluarkan, bersamaan dengan ketepatan waktu sehingga dalam prosesnya tidak diperlukannya mengeluarkan biaya atau *cost* yang berlebih. Produktivitas kerja ini berkaitan erat dengan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan yang berkontribusi terhadap hasil akhir pekerjaan. Produktivitas kerja yang tinggi menunjukkan penggunaan sumber daya yang optimal dan pencapaian target kerja yang maksimal, baik dari segi kuantitas maupun kualitas hasil pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memegang peran krusial dalam meningkatkan produktivitas dan keberhasilan organisasi, dalam hal ini adalah Unit Mikro, Kecil, Menengah (UMKM). Melalui pengelolaan yang efektif, perusahaan dapat memastikan bahwa mereka memiliki karyawan dengan keterampilan yang tepat, termotivasi, dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Hal ini melibatkan berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, dan retensi karyawan, yang semuanya berkontribusi pada kinerja organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa strategi SDM yang baik berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja perusahaan, termasuk profitabilitas, produktivitas, dan kepuasan karyawan (Wang, 2024). Selain itu, manajemen SDM yang efektif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang sistematis dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan keterlibatan dan produktivitas karyawan sehingga mampu bersaing di era revolusi industri 4.0.

Menurut Haryono (2018), karakteristik revolusi industri babak 4.0 ditandai dengan maraknya digitalisasi, pengoptimalan dan kostumisasi produksi, interaksi hubungan antar mesin dengan manusia, otomatisasi dan adaptasi, penggunaan teknologi internet, nilai tambah jasa dan bisnis, dan *automatic dataexchange and communication*. Dalam penelitiannya, Irianto (2017) menyebutkan secara sederhana beberapa tantangan industri 4.0, seperti: (1) kesiapsiagaan industri, (2) tenaga kerja terpecaya, (3) fasilitasi pengaturan sosial-budaya, (4) diversifikasi penciptaan lapangan kerja dengan basis industri yang kompetitif, inovasi ekosistem, dan investasi pada teknologi. Maka sejalan dari pernyataan tersebut, fokus dari tantangan SDM di era revolusi 4.0 adalah *skill* kolaborasi pemanfaatan digitalisasi internet dengan lini produksi yang menggunakan kecanggihan teknologi dan informasi yang dimiliki sumber daya manusia dari suatu perusahaan. Tantangan ini tidak terlepas bagi perusahaan yang bergerak di bidang penyedia jasa tekstil seperti industri penyablonan.

My Blessing Cloth merupakan salah satu UMKM yang bergerak di industri penyablonan di kota Solo. Perusahaan ini dirintis sejak tahun 2016 dan sudah melalui banyak pengalaman dalam mengelolah usaha bisnis sablon, baik dalam skala pemesanan kecil maupun skala besar (tender proyek besar). Produk utama yang dihasilkan oleh *My Blessing Cloth* adalah kaos sablon *screen printing* dan produk sampingan berupa sablon tas *tote-bag*, *hoodie*, topi *bucket hat*, PDH, jaket, dan lain-lain. Proses pemesanan yang dapat digunakan bagi klien yang ingin menggunakan jasa penyablonan mereka bisa melalui pemesanan secara luring (*offline order*) dan pemesanan secara daring (*online daring*). Seiring bertumbuhnya perusahaan dan semakin banyak orang mengenal *brand* mereka melalui *spreading brand awareness* yang dilakukan, semakin banyak pula calon klien yang ingin menggunakan jasa layanan yang disediakan, maka dari itu *My Blessing Cloth* memerlukan aktivitas manajemen sumber daya manusia yang tepat guna, *well-prepared*, dan sistematis agar bisa memberikan dampak positif terhadap *My Blessing Cloth* selaku perusahaan, mulai dari perencanaan hingga pengembangan karyawan. Di dalam penelitian ini, peneliti berfokus dalam membahas tahap perencanaan SDM yang dilakukan oleh *My Blessing Cloth* agar mampu menghasilkan produktivitas yang sesuai dengan yang diharapkan pada era Revolusi Industri 4.0.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Berdirinya suatu perusahaan atau usaha rintisan tidak lepas dari butuhnya perkembangan bisnis. Hal ini juga berlaku di *My Blessing Cloth* dalam mengembangkan usahanya agar tetap mampu bersaing seiring dengan

lahirnya banyak UMKM baru yang serupa dengan jenis usaha yang mereka jalani. Bagi perusahaan, perkembangan bisnis sangatlah penting karena mendorong pertumbuhan dan keberlanjutan dalam jangka panjang.

Produktivitas kerja merupakan salah satu cara pengukuran bagi perusahaan untuk mengetahui sejauh mana usaha bisnisnya berkembang. Dalam penelitiannya, Parengkuan (2019) menyebutkan pengukuran produktivitas kerja ini juga dapat digunakan sebagai panduan bagi manajer untuk mencapai tujuan perusahaan dengan meningkatkan produktivitas karyawan mereka. Kemudian Sedarmayanti dalam Hendriyaldi (2019) menambahkan ada beberapa cara untuk meningkatkan produktivitas kerja, seperti: (1) pembelian mesin untuk penggantian tenaga manusia, (2) penentuan dan penerepan metode kerja yang paling efektif, (3) penggunaan metode personalia untuk menghilangkan kebiasaan kerja tidak produktif. Karyawan yang dimiliki perusahaan apabila mempunyai *background* pengalaman ditambah pendidikan dan pelatihan yang selinier dengan jalur kerja mereka cenderung mempunyai ketangkasan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Sesuai dengan pengalaman yang mereka punyai, biasanya karyawan dapat lebih cepat untuk memahami dan mereka mampu mengerjakannya dengan lebih cepat dan tepat sesuai yang diharapkan. Lebih dari itu, karyawan akan tetap mampu mengimbangi dan kekinian dengan teknologi yang terus terbaru dan metode kerja yang terus berkembang berkat pelatihan yang berkelanjutan sekaligus meningkatkan adaptabilitas dan keterampilan mereka untuk menghadapi tantangan baru.

Sedarmayanti dalam Hendriyaldi (2019) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pendayagunaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui perencanaan, pergerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi daya manusia yang bermanfaat untuk mencapai tujuan. Jadi, untuk mencapai tujuan perusahaan dan mempunyai daya saing dengan perusahaan pesaing, perencanaan sumber daya manusia harus dilakukan untuk menumbuhkan produktivitas perusahaan. Sesuai dengan kaitan erat antara manajemen sumber daya manusia dengan permintaan tenaga kerja yang mencerminkan kebutuhan perusahaan untuk mempunyai karyawan dengan keterampilan, ketangkasan, pengetahuan, dan kompetensi diri tertentu untuk mencapai sebuah tujuan dari bisnis perusahaan tersebut. Permintaan ini tidak lepas dari pengaruh banyak aspek semacam pertumbuhan ekonomi, dinamika pasar, dan perubahan teknologi. Hal tersebut mengharuskan manajemen sumber daya manusia wajib merespon permintaan ini melalui strategi rekrutmen, pelatihan yang berkelanjutan, dan pengembangan yang akurat untuk menjamin bahwa perusahaan mempunyai tenaga kerja yang memadai, berkualitas, dan berkompeten.

Sesuai dengan pendapat Basuki (2023) bahwa manajemen sumber daya manusia pada umumnya bertujuan untuk memperoleh tingkat perkembangan yang setinggi mungkin, hubungan kerja yang serasi antar karyawan dan pengintegrasian sumber daya manusia yang berbasis efisiensi dan kerja sama sehingga diharapkan dapat menumbuhkan produktivitas kerja dalam suatu perusahaan.

Revolusi industri 4.0 adalah gambaran perubahan besar yang terjadi dalam industri dan ekonomi sebagai hasil dari adopsi teknologi canggih seperti internet, robotika, dan kecerdasan buatan (Irianto, 2017). Transformasi ini mengubah cara kita bekerja, proses produksi, dan cara kita berinteraksi dengan teknologi untuk mengotomatisasi proses, mendorong efisiensi, sekaligus mengubah paradigma kerja tradisional yang lebih banyak dengan tenaga manual (Sung 2017). Secara keseluruhan, era revolusi industri 4.0 merupakan era dimana manusia bekerja sama dengan mesin dan sistem cerdas untuk menciptakan inovasi dan meningkatkan efisiensi dalam berbagai sektor industri dan dalam kehidupan sehari-hari. Sehingga diperlukan manajemen sumber daya manusia perusahaan saat ini diharuskan untuk mengadaptasi strategi rekrutmen yang baru untuk mencari karyawan yang mampu mengelola teknologi yang kian kompleks, serta diperlukan pembaharuan mengenai kebijakan karyawan untuk mendukung perubahan budaya perusahaan dan cara kerja yang lebih terbuka terhadap inovasi. Kemudian Baur dan Wee (2015) mengemukakan sebuah pendapat bahwa dalam menerapkan revolusi industri 4.0 ke bidang tenaga kerja, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan, seperti: 1) kerja sama antara manusia dan robot; 2) pengendalian dari jarak jauh; 3) otomatisasi pengetahuan kerja; dan 4) pengelolaan kinerja lewat digital.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Non-Probability Sampling* dengan metode *Purposive Sampling* dimana sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari satu sumber yaitu data primer. Informasi dari data primer didapatkan dengan melakukan wawancara dengan beberapa sampel. Istilah sampel dalam penelitian ini akan disebut sebagai informan atau partisipan, yang mana informan dalam penelitian ini ialah pemilik UMKM My Blessing Cloth (1 orang) dan karyawan (2 orang).

Adapun selain wawancara, beberapa teknik pengumpulan data yang dipergunakan adalah observasi, dokumentasi, dan studi pustaka. Selanjutnya, data akan diproses setelah semua data penelitian berhasil dikumpulkan untuk memperoleh hasil dari penelitian yang ditemukan. Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ialah deskriptif kualitatif.

Penelitian ini dilaksanakan bersamaan dengan kegiatan magang yang dilakukan oleh Peneliti di UMKM My Blessing Cloth sebagai salah satu syarat dari program Wirausaha Merdeka (WMK) selama 60 hari atau 2 bulan secara penuh dengan pendampingan secara intensif oleh pemilik usaha sebagai mentor dan pengawasan secara langsung oleh Dosen Pendamping Lapangan (DPL).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Prosedur Pelaksanaan Penelitian

Tujuan dari Magang Wirausaha Merdeka Bersama Mitra UMKM adalah harapan dari pengelola program agar mahasiswa mampu memperoleh pandangan yang lebih luas tentang dunia kerja secara langsung, memahami hubungan antara teori yang diajarkan dengan pengaplikasian di lapangan, dan sekaligus menumbuhkan pengetahuan mahasiswa secara mendalam bagaimana dunia kewirausahaan bekerja. Selama kegiatan magang berlangsung, mentor dalam kegiatan magang ini atau pemilik *My Blessing Cloth* tidak hanya memberi arahan, pengetahuan teori, dan praktek langsung bagaimana membuat produk, tetapi juga banyak membahas bagaimana mengelola manajemen sumber daya manusia. Menurut mentor, dalam perkembangan suatu usaha bisnis, salah satu aspek penting yang harus dicapai dan dikelola dengan baik ialah sumber daya manusianya. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki banyak hubungan dengan aspek lainnya dan sangat berkaitan satu sama lain.



Gambar 1. Kegiatan Wawancara Bersama Pemilik MBC
Sumber: Dokumentasi Pribadi

4.2 Karakteristik Informan

Informan dalam penelitian ini ialah *owner* dan *CEO My Blessing Cloth*, melalui pertimbangan pasti akan berdampak pada data formasi yang diperoleh, yaitu mengetahui tantangan dan peluang manajemen sumber daya manusia serta strategi dalam pengembangan pada karyawan *My Blessing Cloth*. Berikutnya, peneliti menggali informasi lain melalui informan lain pada penelitian ini ialah karyawan UMKM tersebut dengan tujuan untuk mengetahui apakah rencana dan strategi yang disampaikan oleh *owner* sesuai dengan apa yang dirasakan dan dilaksanakan oleh karyawan *My Blessing Cloth*.

4.3 Tantangan dan Peluang Manajemen SDM *My Blessing Cloth* Menghadapi Revolusi Industri 4.0

Berdasarkan olah data informasi dari hasil interview dengan *owner*, diperoleh hasil bahwa dalam proses merekrut karyawan ada kendala kesulitan untuk mendapatkan pendaftar karyawan yang benar-benar dari latar belakang industri sablon. Hal ini dikarenakan banyak pendaftar yang berasal dari kalangan awam yang belum mempunyai pengalaman dalam mengerjakan pekerjaan yang berkaitan dengan sablon. Namun, pemilik *My Blessing Cloth* menyampaikan memperlakukan tersebut dapat diatasi dengan upaya terus melakukan perbaikan dalam proses rekrutmen dan menyediakan fasilitas *training* bagi karyawan baru dengan nol pengalaman sekalipun. Selain itu, pemilik *My Blessing Cloth* menyadari pentingnya kolaborasi anatar karyawan dengan kecanggihan teknologi menjadi tantangan ke depan bagi usaha bisnisnya. Hal tersebut

sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hanung Eka Atmaja dan Shinta Ratnawati yang menyimpulkan pentingnya manajemen sumber daya manusia mempunyai kapasitas dalam mengembangkan dan meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan dalam hal teknologi, sarana-prasarana, bahkan hingga pemasaran dan pemodalan. Saat ini, pemilik *My Blessing Cloth* dengan giat menyicil pembaharuan teknologi mesin sablon dan secara berkala melakukan *maintenance* agar kualitas hasil sablon yang dihasilkan melalui teknologi mesin sama bagusnya dengan hasil sablon yang diproduksi menggunakan tangan manusia secara langsung atau manual. Harapan dari pembaharuan mesin sablon ini ialah mampu memberikan kepuasan bagi pelanggan dengan kualitas sablon yang bagus dan menambah daya saing dengan UMKM sablon yang lain sekaligus mampu beradaptasi sesuai dengan perubahan zaman terutama di era revolusi industri 4.0, sesuai dengan pendapat Yahya (2018) bahwa di era tersebut karyawan diaharuskan mempunyai tiga *skill* atau keterampilan yaitu literasi digital, literasi teknologi, dan literasi manusia.



Gambar 2. Pemilik *MBC* Menjelaskan Mengenai Mesin *Printing DTF*
Sumber: Dokumentasi Pribadi

Pemilik menyampaikan saat ini *My Blessing Cloth* tidak hanya mempersiapkan karyawan yang melek teknologi tetapi juga meningkatkan karakter karyawan, karena hal tersebut sangat diperlukan dalam perkembangan dan perubahan zaman agar nilai-nilai kemanusiaan, tata krama dan sopan santun tetap terjaga ketika kecanggihan teknologi muncul. Rosyadi dalam penelitiannya mengeluarkan opini bahwasanya literasi manusia harus dikuasai untuk menunjukkan keterampilan non-teknis dan pengembangan karakter individu untuk dapat adaptif, berkolaborasi-bersinergi, serta bijak di era revolusi industri 4.0 yang marak dengan banjir informasi. Maka manajemen sumber daya manusia di *My Blessing Cloth* menghadapi tantangan yang dapat diubah menjadi peluang dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawannya.

4.4 Strategi Pengembangan SDM Meningkatkan Produktivitas Karyawan *My Blessing Cloth*

Berdasarkan hasil dari wawancara bersama pemilik *My Blessing Cloth*, dijelaskan bahwa strategi pengembangan sumber daya manusia yang efektif ialah melibatkan beberapa faktor atau aspek yang saling berhubungan dan peran aktif dari karyawan, lebih tepatnya dari kualitas karyawan yang dimiliki oleh perusahaan. Pemilik *My Blessing Cloth* menegaskan sebuah perusahaan dengan karyawan yang mempunyai keterampilan, ketangkasan, etos kerja tinggi, pengetahuan, dan sikap yang bagus merupakan poin penting yang harus dicapai terlebih dahulu. Menurut pemilik *My Blessing Cloth*, dirinya akan mengadakan penilaian karyawan tiap semesternya untuk mengetahui bagaimana peran karyawan berkontribusi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya. Adapun aspek penilaian tersebut seperti: (1) kedisiplinan karyawan. Kedisiplinan yang dimaksud bisa berupa kehadiran dan ketepatan waktu bagi karyawan untuk datang bekerja dan pengajuan cuti yang sesuai dengan prosedur dan tepat waktu; pemenuhan tugas yang diberikan dan tanggung jawab serta mengikuti arahan dan prosedur kerja dengan teliti; etika kerja dengan menjaga profesionalisme dalam berinteraksi dengan sesama rekan kerja dan atasan serta menjauhi konflik dan penyelesaian masalah secara kekeluargaan; penggunaan ke-efektifan waktu dengan mengerjakan tugas kerja secara produktif dan relevan juga menghindari pemborosan waktu untuk melakukan aktivitas diluar kegiatan kerja; kepatuhan karyawan terhadap aturan perusahaan yang berlaku. Kedisiplinan tersebut mampu mencerminkan tanggung jawab individu seorang karyawan sekaligus meningkatkan efisiensi dan produktivitas tim secara keseluruhan. (2) Sikap karyawan dalam bekerja. Sikap tersebut bisa berupa sopan santun, tata krama dan interpersonal skill yang dimiliki seorang karyawan sesuai SOP baik untuk diterapkan bagi sesama karyawan, atasan, dan pelanggan. (3) Keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Pada aspek ini pemilik menilai karyawannya

dari pencapaian karyawan dalam mengerjakan tugas dan kemampuan-keterampilan karyawan dalam melaksanakan arahan penggunaan alat mesin teknologi sablon dan proses kerja penyablonan lainnya.

Pemilik *My Blessing Cloth* menjelaskan bahwa dalam menjalankan perusahaannya, dia menjalankan salah satu program untuk pengembangan sumber daya manusia guna menumbuhkan produktivitas karyawannya dengan mengadakan pelatihan. Pengadaan pelatihan ini mengharuskan pemilik untuk menganalisa kebutuhan terlebih dahulu. Adapun analisa tersebut terdiri dari tiga tahapan, yakni analisa perusahaan, analisa kualifikasi karyawan, dan analisa kinerja karyawan.



Gambar 3. Pelatihan Teknik Menyablon yang Benar
Sumber: Dokumen Pribadi

Proses analisa perusahaan bisa melalui dengan menganalisa keadaan perusahaan dengan pertimbangan yang berdasar sehingga pelatihan bisa dilaksanakan. Adapun beberapa faktor yang perlu diperhatikan *My Blessing Cloth* dalam proses analisa ini, seperti pelaksanaan survey dalam hal kepuasan konsumen dalam menggunakan jasa sablon dari *My Blessing Cloth*, kepuasan konsumen dalam hal cara pelayanan dan cara menangani komplain, kepuasan konsumen mengenai kualitas produk yang dihasilkan *My Blessing Cloth*. Hal-hal yang disebutkan di atas bisa menjadi dasar untuk diselenggarakannya pelatihan. Berikutnya proses analisa kualifikasi karyawan. Kegiatan ini berfokus pada proses pemilik *My Blessing Cloth* untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai yang diperlukan di posisi tertentu. Pemilik akan memfokuskan pada aspek yang dapat diukur sebelum dan selama masa kerja berlangsung seperti pendidikan, pengalaman kerja dibidang sablon, dan keterampilan khusus. Tahapan analisa kualifikasi karyawan bisa bertahap dengan: (1) Identifikasi kebutuhan posisi dengan menetapkan persyaratan pekerjaan yang spesifik untuk posisi yang dibutuhkan; (2) Evaluasi latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja yang dimiliki; (3) Pengujian keterampilan dan kemampuan untuk menilai kompetensi, dan (4) Referensi dan *Background Checking* pengecekan latar belakang untuk memastikan kualifikasi dan pengalaman karyawan. Selanjutnya pemilik *My Blessing Cloth* melakukan analisa kinerja karyawan, kegiatan ini merupakan proses untuk mengkaji dan menilai seberapa baik karyawan melakukan tugas-tugas yang telah diberi dan apakah sudah sesuai dengan tujuan dan standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Pemilik *My Blessing Cloth* menjelaskan fokus dari kegiatan ini untuk mengevaluasi hasil kerja dan kontribusi karyawan terhadap tujuan perusahaan. Tahapan dari analisa ini bisa berupa: (1) Menetapkan tujuan yang pasti dan jelas serta penetapan standar kinerja yang harus dicapai karyawan; (2) Mengevaluasi kinerja karyawan dengan membandingkan dengan standar yang sudah ditetapkan; (3) Membuka sesi diskusi untuk memberikan umpan balik yang membangun kepada karyawan yang kinerjanya perlu ditingkatkan, membahas pencapaian karyawan, dan sisi-sisi yang perlu diperbaiki; (4) Menyusun rencana tindakan sebagai pengembangan karyawan seperti pelatihan tambahan atau penyesuaian tugas sesuai dengan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan.

Analisa ketiga hal diatas perlu diterapkan karena menurut pemilik *My Blessing Cloth*, ketiganya mempunyai peran yang sangat penting untuk memastikan bahwa karyawan-karyawan perusahaan tersebut sesuai dengan peran mereka dan bekerja dengan kinerja yang maksimum demi memenuhi tujuan yang ditetapkan *My Blessing Cloth*.

Menurut hasil keseluruhan wawancara yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *My Blessing Cloth* mengalami kenaikan produktivitas dikarenakan perusahaan yang bergerak dibidang industri sablon ini telah meningkatkan kualitas karyawan mereka dan terus berupaya mengembangkan SDM mereka secara berkelanjutan. Sejalan dengan yang dikemukakan oleh Siagian dalam Sedarmayanti mengenai upaya untuk mendorong produktivitas harus mencakup pemberdayaan sumber daya manusia dan peningkatan terus menerus mengenai kualitas hasil pekerjaan. Hal ini serupa bahwa untuk tercapainya peningkatan produktivitas diperlukan fungsi sumber daya manusia yang optimum melalui sokongan pelatihan yang disertai dengan kerja keras dan tekad yang kuat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Perkembangan zaman yang terus berubah bagi *My Blessing Cloth* bukanlah sebuah tantangan, karena mereka berpedoman untuk terus bertumbuh dan berkembang lebih besar melalui segala persiapan yang matang dan implementasi yang tepat guna agar memperbesar kemungkinan mereka dalam mencapai tujuannya, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia mereka. *My Blessing Cloth* akan terus melakukan perbaikan untuk menghadapi dan mengatasi segala macam tantangan dan peluang, serta mengembangkan karyawan mereka. Hal tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan *My Blessing Cloth*, menumbuhkan produktivitas karyawan, dan mengatasi masalah perusahaan. Dengan demikian, *My Blessing Cloth* dapat bertahan atau *survive*, tetap produktif, dan bersaing dengan kompetitornya di era revolusi industri 4.0.

Di tengah revolusi industri 4.0, manajemen sumber daya *My Blessing Cloth* dihadapkan beberapa tantangan berupa kesulitan dalam menemukan karyawan dengan pengalaman di industri persbalonan dan karyawan cenderung kurang memahami teknologi yang digunakan. Di sisi lain, era ini juga menawarkan peluang besar untuk untuk menumbuhkan produktivitas melalui pemanfaatan kemajuan teknologi sehingga *My Blessing Cloth* dapat lebih mudah menyediakan informasi dan promosi kepada pelanggan dan kemudahan bagi konsumen untuk dapat dengan cepat dan efisien dalam menggunakan jasa layanan yang disediakan *My Blessing Cloth*. Bersamaan dengan hal tersebut, *My Blessing Cloth* berupaya memodifikasi kebijakan dan strategi pengembangan sumber daya manusia dengan banyak pertimbangan di era digitalisasi ini. *My Blessing Cloth* secara teratur menilai karyawan mereka dengan pedoman tiga aspek utama dalam diri seorang karyawan, yaitu kedisiplinan, sikap dalam pekerjaan, dan keterampilan. Adapun selain itu, pengadaan program pelatihan yang dirancang *My Blessing Cloth* untuk meningkatkan sikap karyawan, keterampilan, dan pengetahuan. Pelatihan tersebut dilaksanakan setelah perusahaan melakukan tiga proses analisis yakni analisa kualifikasi perusahaan, analisa perusahaan, dan analisa kinerja karyawan. Strategi tersebut bertujuan untuk mendorong produktivitas dan adaptabilitas karyawan dalam menghadapi tantangan industri sablon. Jadi, seiring dengan terus dikembangkannya kebijakan dan program di *My Blessing Cloth* maka produktivitas karyawan mereka juga mengalami peningkatan signifikan. Hal ini menandakan bahwa *My Blessing Cloth* mampu bertahan dan tetap adaptif dalam menghadapi dan mengatasi tantangan revolusi industri 4.0.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, peneliti menyarankan kepada *My Blessing Cloth* untuk menerapkan proses perekrutan yang terbuka melalui berbagai platform, baik cetak maupun elektronik, sehingga setiap kandidat memiliki kesempatan yang sama untuk melamar posisi di perusahaan tersebut. Adapun untuk meningkatkan daya saing dan efektivitas operasi produksi, peneliti menyarankan agar *My Blessing Cloth* menerapkan pelatihan yang sesuai dengan perkembangan zaman, khususnya dalam hal literasi teknologi. Peneliti juga menyarankan untuk dibuatnya website resmi bagi *My Blessing Cloth* untuk memperluas jangkauan bisnis dalam industri sablon.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Mahyarni dan A. Meflinda, "Peran strategis manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan," *Jurnal Pemikiran Islam*, p. Vol. 36. No 1, 2011.
- [2] P. Wang, X. Chen dan J. J. Lawler, "Linking top management's HR focus to innovation: the role of ownership structures and high-performance work systems.," *The International Journal of Human Resource Management*, 2024.

-
- [3] F. Rismayanti, F. Mulia dan K. Komariah, "Peran Promosi Jabatan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 9 (3), pp. 303-312, 2020.
- [4] S. Haryono, "Re-Orientasi Pengembangan Sdm Era Digital Pada Revolusi Industri 4.0: The National Conference on Management and Business (NCMAB)," *Direktorat Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta*, 2018.
- [5] D. Irianto, "Industry 4.0: The Challenges of Tomorrow," 2017.
- [6] E. A. Parengkuan, "Produktivitas Kerja Yang Dilihat Dari Faktor Usia dan Pengalam kerja," 2019.
- [7] N. Basuki, "Mengoptimalkan Modal Manusia: Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Yang Efektif Untuk Pertumbuhan Oragnisasi Yang Berkelanjutan," 2023.
- [8] Hendriyadi, "Industrial Revolution 4.0: Challenges and Opportunities of Human Resources Management to Improve Productivity Grand Hotel Jambi," *Jurnal Ilmiah Manajemen Vol 7. No. 3 (344-351)*, 2019.
- [9] H. E. Atmaja dan S. Ratnawati, "PENTINGNYA MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENINGKATKAN USAHA KECIL MENENGAH," *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)* 2, no. 1, pp. 21-34, 2018.
- [10] M. Yahya, "Era Industri 4.0: Tantangan Dan Peluang Perkembangan Pendidikan Kejuruan Indonesia," *Pidato Pengukuhan Penerimaan Jabatan Professor Tetap dalam Bidang Ilmu Pendidikan Kejuruan*, 2018.
- [11] S. Rosyadi, "Revolusi industri 4.0: Peluang dan tantangan bagi Alumni Universitas Terbuka," *Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jenderal Soedirman*, 2018.
- [12] C. Baur dan D. Wee, "Manufacturing's Next Act?," *McKinsey & Company*, 2015.
- [13] T. K. Sung, "Industri 4.0: a Korea Perspective," *Technological Forecasting and Social Change Journal*, pp. Page 1-6, 2017.