



DIES NATALIS
KE-67
UNIVERSITAS
KRISTEN
INDONESIA

BUNGA *Rampai* **KARYA ILMIAH DOSEN**

**DIGITALISASI DAN
INTERNASIONALISASI
MENUJU APT UNGGUL
DAN UKI HEBAT**

**Tim Penulisan
Karya Ilmiah Dosen
Panitia Dies Natalis ke 67 UKI**



UKI PRESS

Bunga Rampai
Karya Ilmiah Dosen
“Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju
APT Unggul dan UKI Hebat”
Dies Natalis ke 67 Universitas Kristen Indonesia

Penyusun :

Tim Penulisan Karya Ilmiah Dosen Panitia Dies Natalis ke 67 UKI

Editor :

Dr. Lis Sintha, SE., MM.
Taata Guswantoro, M.Si.
Fery Tobing, SE., MM.
Angela Asri Purnamasari, M.Ed. In TESOL.
Sipin Putra, S.Sos., M.Si.

Penyunting :

Briyan Des Niger, SS.

Reviewer :

Prof. Dr. John Pieris, SH., MS.
Prof. Dr. Manahan P. Tampubolon, SE., MM.
Prof. Dr. Charles O.P. Marpaung, MS.
Dr. Lamhot Naibaho, S.Pd., M.Hum., CIQaR., CIQnR.
Dr. Maria Silalahi, M.Si.
Angel Damayanti, Ph.D.

Desain Sampul :

Fransiscus Asisi Beyora Liwun, S.Pd.

Peberbit :

UKI Press
2020

Universitas Kristen Indonesia
Jl. Mayjen Sutoyo No.2 Cawang, Jakarta Timur

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas Bunga Rampai Karya Ilmiah Dosen “Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju APT Unggul dan UKI Hebat” yang diterbitkan sebagai bagian dari kegiatan Dies Natalis ke-67 Universitas Kristen Indonesia tahun 2020. Digitalisasi dan internasionalisasi menjadi prioritas pada tahun 2020 dalam kerangka mewujudkan UKI Hebat. Teknologi digital tak disangkal menjadi penting sekarang ini, memudahkan akses informasi, meningkatkan layanan dan kualitas pendidikan, khususnya di era kenormalan baru karena pandemic Covid 19 sekarang ini. Digitalisasi membuat arus informasi menjadi sangat cepat sehingga siapa pun yang tak menguasai teknologi akan tertinggal dan mengubah tata cara yang selama ini kita kenal. Perguruan tinggi pun, tak terkecuali, harus melakukan berbagai penyesuaian bila tetap ingin menjadi bagian dari masa depan. Teknologi digital yang mempercepat terjadinya globalisasi ini bagaikan pisau bermata 2, di satu sisi era ini membuka kesempatan yang mungkin tak terbatas, namun di sisi lain akan menggerus siapapun yang tak mampu mengikuti iramanya. PT harus menyesuaikan diri agar tak tergerus perubahan cepat tersebut. PT harus yang terdepan dalam membantu masyarakat menghadapi tantangan-tantangan yang muncul di era ini.

Internasionalisasi yang terjadi sebagai dampak dari globalisasi juga menghampiri pendidikan tinggi. Kolaborasi dan kemitraan dengan institusi mancanegara menjadi nilai tambah bagi suatu institusi pendidikan tinggi karena hal itu membuktikan bahwa institusi tersebut memiliki akses yang luas, tanpa batas negara. Mobilitas mahasiswa dan tenaga pendidik menjadi lebih mudah dan hubungan institusi dengan institusi mancanegara menjadi lebih intensif. Dari sisi Tridharma, diharapkan program internasionalisasi akan meningkatkan kualitas pengajaran, penelitian dan pengabdian masyarakat di UKI dan lebih banyak lagi kerja sama yang terjalin dengan institusi mancanegara agar menjamin kelancaran dan perluasan program mobilitas dosen dan mahasiswa. Tak dapat dipungkiri bila dilaksanakan dengan terencana, secara khusus program internasionalisasi akan meningkatkan kapasitas para tenaga pendidik.

Saya menyambut dengan gembira penerbitan buku yang berisi tulisan para tenaga pendidik UKI. Terima kasih kepada para penulis atas kontribusi tulisan yang tentunya akan memperkaya wawasan para pembacanya.

Salam,

Jakarta, 27 November 2020

Rektor,

(Dr. Dhaniswara K. Harjono, S.H., M.H., MBA)

PRAKATA

Puji syukur kita panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala rahmat dan berkat yang telah diberikanNYA sehingga penulisan Buku Karya Ilmiah Dosen Universitas Kristen Indonesia (UKI) dalam rangka Dies Natalis ke-67 UKI dengan tema “Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) Unggul (Bunga Rampai)” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

Perkembangan Ipteks dan perubahan zaman dimana era industri/*digital* 4.0 saat ini harus benar-benar dimanfaatkan secara komprehensif dan terintergrasi oleh seluruh sivitas akademika, tenaga kependidikan, dan *stakeholders* UKI untuk menyongsong era *society* 5.0, khususnya dalam dunia pendidikan tinggi yang ditinjau dari berbagai sudut pandang dan disiplin ilmu. Oleh sebab itu dosen-dosen UKI diberikan kesempatan untuk berkompetisi melalui penulisan hasil karya ilmiah yang dikoordinasikan oleh panitia untuk menghasilkan sebuah buku dalam bentuk Bunga Rampai.

Buku Karya Ilmiah Dosen UKI ini merupakan salah satu hasil dari berbagai kegiatan lomba yang diikuti oleh sivitas akademika dan tenaga kependidikan, internal maupun eksternal UKI dalam bidang akademik dan non akademik serta kegiatan-kegiatan kewirausahaan yang bersifat kreatif dan inovatif dalam rangka Dies Natalis ke-67 UKI tahun 2020.

Panitia menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan buku ini, baik materi maupun cetakannya. Oleh karena itu panitia sangat membutuhkan saran dan kritik yang bersifat konstruktif demi perbaikan buku ini. Pada kesempatan ini, panitia juga menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak/Ibu dosen, tim *reviewer*, dan semua pihak yang telah berkontribusi dalam menghasilkan buku ini. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat bagi sivitas akademika.

Jakarta, 27 November 2020

Ketua Panitia

(Maksimusa Bisa, SSt.Ft., SKM., M.Fis)

SAMBUTAN KOORDINATOR TIM

Puji syukur pada Tuhan Yang Maha Kuasa pada akhirnya kegiatan kompetisi penulisan karya ilmiah dosen di lingkungan UKI dapat terselesaikan dengan baik dengan menghasilkan satu buku dalam bentuk bunga rampai berisi kumpulan karya ilmiah dosen-dosen UKI.

Lomba penulisan karya ilmiah dosen ini adalah merupakan rangkaian kegiatan Dies Natalis ke-67 UKI tahun 2020 dengan tema “Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) Unggul” diikuti oleh dosen-dosen UKI dengan 27 karya ilmiah. Lomba penulisan karya ilmiah ini dapat diikuti oleh semua dosen yang mengajar di UKI. Untuk mendapatkan karya ilmiah yang terbaik dengan hasil penilaian yang konsisten, dan karya ilmiah yang dapat memberikan kontribusi bagi kampus tercinta Universitas Kristen Indonesia dalam menuju Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) Unggul, setiap karya ilmiah di dibaca dan dievaluasi oleh dua reviewer yang kredibel (jujur, tidak memihak) dan cinta UKI. Komponen penilaian terdiri dari kelengkapan unsur artikel dengan bobot 10, ruang lingkup dan kedalaman pembahasan dengan bobot 30, kecukupan dan kemutakhiran data/informasi dan metodologi dengan bobot 30, dan kontribusi isi artikel terhadap kesesuaian tema Dies Natalis ke 67 UKI dengan bobot 30. Hasil penilaian reviewer diambil rata-rata penilaian untuk kemudian di rangking untuk mendapatkan hasil penilaian lima besar. Komentar dan saran-saran dari reviewer kami kirimkan kembali kepada para penulis untuk dilakukan revisi dan selanjutnya dilakukan bedah artikel untuk tiga pemenang.

Pemenang penulisan karya ilmiah dosen pada Dies Natalis 67 Universitas Kristen Indonesia adalah :

Peringkat	Penulis			Judul
1	Riwandari Sintha, Yusuf Allo	Juniasti, Rombe M.	Lis M.	Transformasi Digital Perbankan Pada Laboratorium Bank Mini Menuju Universitas Kristen Indonesia Berakreditasi Unggul.
2	M. Maria Widati	Sudarwani, Galuh		Peran Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Revolusi Industri 5.0
3	Sri Melfa Damanik			Tantangan dan Peluang UKI Menuju Perguruan Tinggi Unggul Pada Era Digitalisasi dan Internasionalisasi

4	Taat Guswantoro, Astri Suppa Supratman	Pembelajaran Jarak Jauh Digital Tetap Kental Walau Tanpa Internet Handal: Simulasi Pembelajaran Dua Arah Menggunakan Pemancar TV dan Pemancar FM.
5	Mompang Panggabean	Lycurgus Memahami Kebijakan Kriminal Tentang Penghinaan dan/atau Pencemaran Nama Baik dalam Transaksi Elektronik

Bedah artikel dipandang perlu dilaksanakan mengingat penulisan karya ilmiah ini mengusung tema “Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju Akreditasi Perguruan Tinggi (APT) Unggul” yang tentunya tidak mudah untuk dituangkan dalam suatu karya ilmiah, juga dapat menjadi masukan bagi pimpinan dan sivitas akademika untuk menjadi bagian pencapaian UKI dengan APT Unggul. Hasil karya ilmiah ini semua dirangkum dalam satu buku dengan judul : Bunga Rampai Karya Ilmiah Dosen UKI “Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju APT Unggul dan UKI Hebat” Dies Natalis ke 67 Universitas Kristen Indonesia.

Secara khusus, terimakasih yang sebesar-besarnya kepada tim reviewer yang telah memberikan waktu dan pemikirannya untuk penyempurnaan penulisan karya ilmiah dosen agar dapat memberikan manfaat bagi sivitas akademika. Pada kesempatan ini, panitia menyampaikan terimakasih kepada kepada Bapak Rektor Universitas Kristen Indonesia dan seluruh panitia Dies Natalis UKI ke 67 yang menyelenggarakan lomba karya ilmiah dosen untuk memotivasi para dosen untuk lebih rajin dan semangat di dalam menulis, sehingga dapat menjadi bagian penting didalam mendukung pencapaian Akreditasi Perguruan Tinggi Unggul

Jakarta, 27 November 2020
Panitia Penulisan Karya Ilmiah Dosen
Dalam Rangka Dies Natais Ke-67 UKI

(Dr. Lis Sintha., S.E., M.M.)

DAFTAR ISI

Kata Pengantar	i
Prakata	ii
Sambutan Ketua Tim	iii
Daftar Isi	v
Transformasi Digital Perbankan Pada Laboratorium Bank Mini Menuju Universitas Kristen Indonesia Berakreditasi Unggul. (Riwandari Juniasti, Lis Sintha, Yusuf Rombe M. Allo)	1
Peran Perguruan Tinggi Dalam Menghadapi Revolusi Industri 5.0 (M. Maria Sudarwani, Galuh Widati)	16
Tantangan dan Peluang UKI Menuju Perguruan Tinggi Unggul Pada Era Digitalisasi dan Internasionalisasi (Sri Melfa Damanik)	29
Pembelajaran Jarak Jauh Digital Tetap Kental Walau Tanpa Internet Handal: Simulasi Pembelajaran Dua Arah Menggunakan Pemancar TV dan Pemancar FM (Taat Guswanto, Astri Suppa Supratman)	39
Memahami Kebijakan Kriminal Tentang Penghinaan dan/atau Pencemaran Nama Baik dalam Transaksi Elektronik (Mompang Lycurgus Panggabean)	49
Kesiapan Mahasiswa Perawat Dalam Menghadapi Pembelajaran Digitalisasi Menuju Internasionalisasi di Kampus Universitas Kristen Indonesia (Yanti Anggraini Aritonang)	64
Buku Digital Interaktif Sebagai Media Pembelajaran Di Era Digital untuk Menunjang UKI Hebat Menuju APT Unggul (Adisti Ratnapuri, Fajar Adinugraha)	79
Analisis Minat Belajar Mahasiswa Yap Thiam Hien Selama Pembelajaran Online Di Masa Pandemi Covid 19 (Nova Irawati Simatupang, Anugrah Purba)	92
Pembangunan Kualitas Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Indonesia dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0 (Jannes Freddy Pardede)	101
Karakter Kepemimpinan Berciri VUCA Dalam Situasi Pandemi Covid-19: Menuju Kampus UKI Yang Berdaya Saing Di Level Global (Osbin Samosir)	119
Tantangan Pendidikan Tinggi Menghadapi Perkembangan Teknologi Digital Dalam Era Vuca (Posma Sariguna Johnson Kennedy)	133
Digitalisasi UKI Hebat Bersama Prodi Pendidikan Kimia Dalam Rangka Membangun Karakter <i>Ecological Citizenship</i> (Familia Novita Simanjuntak)	149
Keterpautan Kepentingan Mahasiswa dan Dosen Dalam Pembelajaran Melalui Media Digital (Chontina Siahaan)	163

Bukan Dosen Biasa: Digitalisasi dan Internasionalisasi Menuju APT Unggul Dan UKI Hebat (Masda Surti Simatupang)	175
Program Internasionalisasi dan Penguatan Digitalisasi Universitas Kristen Indonesia Menuju APT Unggul (Ied Veda R. Sitepu)	189
Branchless Banking Sebagai Disruptive Innovation Bank Mini Universitas Kristen Indonesia (Lis Sintha)	203
Digitalisasi dan Internasionalisasi Pendidikan Tinggi dalam Pembentukan <i>Society 5.0</i> dan Industri 5.0 (Abraham Simatupang)	215
Dari Digitalisasi Menuju Internasionalisasi: Studi Mengenai <i>Financial Technology</i> , Konsep, dan Implementasinya (Melinda Malau)	227
Lulusan UKI yang Berdaya Saing dalam Pergaulan Manusia Global: Strategi UKI Meningkatkan Daya Saing di Era Revolusi 4.0 (Osbin Samosir)	239
Awakening The Local and Expanding The Global-Birthing A Hybrid Identity In UKI: A Proposal (Susanne A. H. Sitohang)	250
TOD-Ciliwung, “ <i>Transit Oriented Development</i> ” Transit Ciliwung-Jakarta Pusat : Latihan Perencanaan dan Perancangan Kota bagi mahasiswa Program Studi S1 Arsitektur UKI (Uras Siahaan)	257
<i>Learning Management System</i> Kebutuhan Mendesak Dalam Mendukung Digitalisasi dan Akreditasi Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia (Erni Murniarti, Wellem Sairwona)	269
Keberhasilan Miringoplasti Konvensional dengan Menggunakan Kertas Perkamen Pada Perempuan 23 Tahun dengan Perforasi Membran Timpani: Laporan Kasus (Lina Marlina, Pratika Lawrence Sasube, Bambang Suprayogi)	280
Analisis Terjemahan “Tobe” Dalam Kalimat Pasif Bahasa Inggris Ke Bahasa Indonesia: <i>Grammar In Translation</i> (Gunawan Tambunsaribu)	292
Pendidikan Program Doktor Di Era Digital (Maksimus Bisa)	307
Pencarian Obat Antimalaria Berbasis Komputer Dalam Mendukung Digitalisasi Universitas Kristen Indonesia (Nya Daniaty Malau, St Fatimah Azzahra)	315
Era Otomatisasi Pemetaan dengan GPS (Agnes Sri Mulyani, Sudarno P Tampubolon)	332

**Pembangunan Kualitas Sumber Daya Manusia
Universitas Kristen Indonesia
dalam Menghadapi Revolusi Industri 4.0**

Jannes Freddy Pardede

Program Studi Bahasa Inggris FS UKI

e-mail: jannes.pardede@uki.ac.id

ABSTRACT

The development of the world of industry and information technology is very fast and massive causing changes in the system and order of human life, institutions and organizations, including the world of education. The disruption era 4.0 if not interpreted positively will bring destruction and even setback for an institution or organization, especially in terms of human resources. As one of the universities in Indonesia, Universitas Kristen Indonesia (UKI), which has many human resources, inevitably must also prepare to face the current of globalization and the industrial revolution 4.0. This study tries to analyze the extent to which the readiness of human resources at Universitas Kristen Indonesia in the face of the industrial revolution 4.0 by using the literature method and through the descriptive method approach. The results of this study indicate that the readiness of human resources in the face of the industrial revolution 4.0 requires continuous training, selective recruitment and adaptive coaching to get UKI human resources that can survive the crisis in the face of industrial revolution 4.0 become more innovative, adaptive, creative and superior.

Keywords: Disruption, Innovative, Adaptive, Superior

ABSTRAK

Perkembangan dunia industri dan teknologi informasi yang sangat pesat dan masif menyebabkan perubahan sistem dan tatanan kehidupan manusia, institusi dan organisasi termasuk dunia pendidikan. Era disrupsi 4.0 jika tidak dimaknai secara positif akan membawa kehancuran bahkan kemunduran bagi suatu lembaga atau organisasi terutama dalam hal sumber daya manusia. Sebagai salah satu perguruan tinggi di Indonesia, Universitas Kristen Indonesia (UKI) yang memiliki sumber daya manusia yang tergolong banyak tentunya juga harus bersiap menghadapi arus globalisasi dan revolusi industri 4.0 ini. Penelitian ini mencoba menganalisis sejauh mana kesiapan sumber daya manusia Universitas Kristen Indonesia dalam menghadapi revolusi industri 4.0 yang dilakukan dengan menggunakan metode kepustakaan dan melalui pendekatan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kesiapan SDM dalam menghadapi revolusi industri 4.0 memerlukan pelatihan yang berkelanjutan, rekrutmen selektif dan pembinaan adaptif untuk mendapatkan SDM UKI yang lebih inovatif, adaptif, kreatif dan unggul serta mampu bertahan dalam krisis dalam menghadapi revolusi industri 4.0.

Kata Kunci: Disrupsi, Inovatif, Adaptif, Unggul

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan teknologi di era industri 4.0, mengakibatkan perubahan yang sangat drastis dan dinamis dalam berbagai sudut kehidupan manusia, institusi dan organisasi. Dewasa ini, kecerdasan manusia di seluruh belahan dunia telah mencapai puncaknya dan terkoneksi satu dengan lainnya berkat teknologi digital, yakni The Age of Networked Intelligence. Tataan ekonomi baru, politik baru dan pola hidup sosial masyarakat baru menandai era digital ini. Demikian juga dalam dunia bisnis, pemerintahan termasuk juga dalam dunia pendidikan. Akan tetapi, perlu kita perhatikan secara saksama bahwa era digital ini memiliki dua sisi, yaitu di satu sisi akan memberi harapan yang baru, di sisi yang lain dapat mengakibatkan ancaman baru, seperti munculnya masalah sosial, pelanggaran hak pribadi, pengangguran dan degradasi moral (Tapscott 1996). Bidang teknologi dan informasi ini akan membawa peluang lapangan kerja yang semakin luas, namun hal ini juga akan berdampak pada kemungkinan hilangnya pekerjaan dikarenakan tenaga manusia akan digantikan perannya oleh adanya transformasi digitalisasi itu sendiri. Karnawati dalam Akmal (2019) memprediksi bahwa revolusi industri 4.0 akan meniadakan 35% jenis pekerjaan dalam waktu lima tahun ke depan, dan akan menjadi sekitar 75% dalam satu dasa warsa di waktu yang akan datang (Akmal 2019).

Dengan mengadaptasi teknologi informasi baru, The McKinsey Global Institute (2017) memprediksi bahwa 50% dari lapangan pekerjaan memiliki peluang untuk diotomatisasi. Ada kecenderungan bahwa 52,6 juta lapangan pekerjaan otomatis diganti dengan sistem digital. Otomatisasi akan berpengaruh bukan hanya di negara tertentu saja, namun akan berlaku secara global, yaitu sebanyak 1,2 miliar pegawai di mana separuh lapangan pekerjaan yang akan diotomatisasi berada di Tiongkok, India, Jepang, dan Amerika Serikat (Fitria dan Slamet 2018). Masalah lapangan pekerjaan ini bukan tidak mungkin akan membawa dampak buruk di banyak negara termasuk Indonesia jika pemerintah Republik Indonesia tidak melakukan terobosan dan upaya yang signifikan menghadapi era disrupsi ini, khususnya menyangkut sumber daya manusia (SDM). Dengan adanya SDM yang bermutu dan berdaya saing tinggi negara kita akan dapat menjamin keberhasilan transformasi revolusi industri 4.0 di masa sekarang dan yang akan datang. Ironisnya, hingga kini negara kita masih memiliki tiga masalah utama terkait SDM-nya, yaitu dalam hal kualitas, kuantitas, dan distribusi (Kemenkeu, 2018). Masalah pertama, bagaimana menciptakan SDM yang bermutu dan dapat diterima di dunia kerja yang berbasis teknologi digital. Masalah kedua, bagaimana menambah jumlah SDM yang bermutu, berkompeten dan sesuai kebutuhan dan masalah ketiga, bagaimana menciptakan pemerataan SDM yang bermutu (Haryono 2018).

Permasalahan SDM di Indonesia juga menerpa berbagai aspek kehidupan termasuk dalam bisnis pendidikan terutama perguruan tinggi. Perguruan tinggi khususnya perguruan tinggi swasta, termasuk Universitas Kristen Indonesia (UKI). Sekalipun usianya telah memasuki usia yang ke-67 tepatnya pada tanggal 15 Oktober 2020 lalu, bukan berarti UKI sudah tidak mengalami masalah yang berarti terkait SDM-nya. Seiring dengan tantangan di era disrupsi 4.0 ini, permasalahan baru juga muncul dengan adanya pandemik Covid-19 yang melanda hampir semua negara di dunia. Mau tidak mau, siap atau tidak, telah memaksa kita untuk mampu beradaptasi dengan sistem dan pola kerja baru jika ingin tetap bertahan dalam kondisi yang baru atau yang lazim disebut dengan istilah 'New Normal Life'. Dalam mengajar misalnya, alih-alih di ruang kelas, saat ini dosen UKI dipaksa oleh situasi untuk membiasakan diri media pembelajaran baru yang sebelumnya belum pernah digunakan ketika memberi kuliah secara tatap muka di ruang kelas, seperti Microsoft Teams, Zoom, Google Meet, dan Google Classroom. Demikian halnya dalam berbagai pertemuan atau rapat yang sebelumnya dilaksanakan di lingkungan kampus UKI, seperti rapat pimpinan baik di tingkat yayasan, rektorat, maupun dekanat, sekalipun ada yang hadir secara offline, jumlahnya dan frekuensinya sangat kecil dan sangat terbatas. Terlebih dengan adanya kebijakan pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun Pemda DKI Jakarta juga telah memaksa baik sivitas akademika dan tenaga kependidikan UKI untuk belajar dan bekerja dari rumah atau dengan istilah yang sering kita dengar '*work from home*' (WFH). Lokasi atau tempat tidak lagi menjadi faktor penentu utama dalam belajar ataupun bekerja karena selain dilakukan dari rumah, bisa juga dilakukan ketika berada di luar rumah, seperti di taman, di pusat perbelanjaan atau di atas kendaraan sekalipun sepanjang terkoneksi dengan jaringan internet. Justru yang menjadi masalah adalah sejauh mana kesiapan SDM UKI dalam menggunakan dan mengoperasikan media-media digital tersebut sebagai media untuk bekerja dan belajar terlebih-lebih mengingat situasi sekarang yang belum dimungkinkan untuk bekerja secara offline di kampus. Kajian ini akan mencoba untuk membahas bagaimana strategi dalam meningkatkan kesiapan SDM UKI dalam hal penggunaan digitalisasi dalam menghadapi era disrupsi 4.0 sehingga UKI dapat tetap 'exist' dan bertahan di tengah-tengah era industri 4.0 dan juga tetap mampu bertahan menghadapi gelombang pandemik Covid-19 yang sedang berkecamuk dan mempengaruhi hampir semua bidang kehidupan terutama mata pencaharian di hampir seluruh dunia sejak kemunculannya di akhir Desember tahun 2019 di Wuhan, Cina.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka kajian ini dapat dirumuskan masalahnya, yaitu bagaimanakah strategi pembangunan SDM UKI dalam penggunaan digitalisasi dalam menghadapi tantangan era disrupsi 4.0?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan permasalahan tersebut, kajian ini memiliki tujuan untuk mendeskripsikan, menganalisis, dan mengkaji strategi peningkatan SDM UKI dalam menghadapi revolusi industri 4.0. Setelah mengetahui dan memahami strategi dalam menghadapi tantangan era revolusi industri 4.0, maka diharapkan SDM UKI memiliki kemampuan bertahan dan siap menghadapi revolusi industri 4.0.

Manfaat Penelitian

Kajian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, khususnya

- (1) dalam meningkatkan wawasan keilmuan dalam hal strategi peningkatan SDM dalam rangka mempersiapkan UKI menghadapi revolusi industri 4.0;
- (2) menentukan strategi yang tepat guna peningkatan SDM UKI untuk menghadapi revolusi industri 4.0.
- (3) menentukan langkah yang tepat dalam membangun SDM UKI agar lebih profesional, inovatif, dan kreatif.
- (4) menjadi kerangka acuan kepada Yayasan dan Rektorat UKI dalam menentukan kebijakan yang tepat, efektif dan efisien guna membuat suatu konsep yang lebih spesifik guna peningkatan mutu dan pengembangan SDM UKI.

LANDASAN TEORETIS

Revolusi Industri 4.0

Apa itu revolusi industri 4.0? Menurut World Economic Forum (2016), revolusi industri 4.0 adalah disrupsi teknologi internet ke dalam proses produksi agar proses pengolahan barang dan jasa bisa lebih efisien, cepat, dan massal. Hal ini ditandai dengan penggunaan teknologi robotik, rekayasa intelektual, Internet of Things (IoT), nanoteknologi, hingga sistem yang disebut sistem komputasi awan (cloud computing). Terkait revolusi industri 4.0, Trstenjak (2018) menegaskan bahwa ada kecenderungan pekerjaan manual akan sepenuhnya diotomatisasi dan disederhanakan dan selanjutnya manusia akan mengambil alih kendali teknologi tersebut. Kondisi inilah juga yang mengakibatkan terjadinya disrupsi. Dengan hadirnya disrupsi 4.0 maka terjadi perubahan-perubahan sebagai akibat dari adanya inovasi besar-besaran dan radikal sehingga banyak produk, teknologi, cara-cara, dan metode yang sebelumnya menjadi dianggap usang (Kasali, 2018).

Kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) kerap dihubungkan dengan revolusi industri 4.0. Kecerdasan (*Intelligence*) memiliki kaitan makna dengan

logika, pemahaman, pembelajaran, perencanaan, dan penyelesaian masalah, sedangkan buatan (artificial) merupakan sesuatu yang abstrak karena hanya merupakan produk simulasi (Budiharto). Dahria (2008) berpendapat bahwa kecerdasan buatan merupakan satu bidang dalam ilmu komputer yang bertujuan untuk menghasilkan atau menciptakan suatu pekerjaan sebagaimana yang dilakukan oleh manusia. Menurutnya, kecerdasan buatan memiliki kelebihan dibandingkan kecerdasan alami, yakni

1. lebih bersifat permanen
2. lebih mudah diduplikasi dan disebar
3. lebih murah
4. bersifat konsisten dan teliti
5. dapat didokumentasi
6. cara kerja lebih cepat

Akan tetapi, di samping terdapat kelebihan, kecerdasan buatan tentu saja memiliki kelemahan. Berikut perbedaan antara kecerdasan alami yang dimiliki manusia dengan kecerdasan buatan:

1. Kecerdasan alami yang dimiliki manusia mempunyai potensi atau daya untuk ditingkatkan secara alami, sedangkan kecerdasan buatan hanya dapat ditingkatkan melalui sistem yang dibangun oleh manusia.
2. Kecerdasan alami yang dimiliki manusia memungkinkannya memanfaatkan pengalaman atau pembelajaran secara langsung, sedangkan kecerdasan buatan hanya melalui input simbolik.
3. Penggunaan kecerdasan alami manusia sangat luas dan tidak terbatas, sedangkan kecerdasan buatan sangat terbatas penggunaannya.

Namun demikian, tim riset Google Artificial Intelligence memprediksikan bahwa pada tahun 2030, kemampuan manusia akan dapat diimbangi oleh kecerdasan buatan. Akibatnya, diperkirakan 400 juta hingga 800 juta orang harus mencari pekerjaan baru karena sebagian besar peran manusia dalam pekerjaan, khususnya di bidang produksi akan tergantikan oleh kecerdasan buatan dengan cara otomatisasi (Akmal, 2019). Dan lebih menggemparkan lagi, kecerdasan buatan ini akan menggantikan separuh dari pekerjaan atau tugas manusia nantinya dengan hasil yang lebih baik dan efisien (Savitri, 2019), seperti jurnalis, editor, pengacara, dokter, psikolog/terapis, akuntan, Human Resource, manajer kantor, web designer, online marketer.

Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dipisahkan dari sebuah organisasi, baik berupa institusi maupun perusahaan industri. SDM merupakan kemampuan terpadu dari daya pikir dan fisik yang dimiliki oleh individu. Daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa sejak lahir (bakat dan kreatifitas), sedangkan kecakapan fisik diperoleh dari usaha, seperti melalui pendidikan dan pelatihan (Hasibuan 2003). Selanjutnya, CIPD (The Chartered Institute of Personnel and Development) dalam Mullins (2005) menyebutkan sumber daya manusia merupakan suatu strategi perencanaan, pelaksanaan, pemeliharaan, pengelolaan dan kebijakan pengembangan agar memiliki kinerja yang maksimal.

Pembentukan SDM yang berkualitas membutuhkan proses manajemen yang baik dari institusi maupun perusahaan industri terkait, terutama dalam hal perencanaan, perekrutan, dan pelatihan tenaga kerja, serta mengadakan berbagai program yang menunjang keahlian dan keterampilan SDM agar menjadi terlatih dan profesional melalui pelatihan dan pendidikan. Pelatihan dilakukan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan mengembangkan keterampilan SDM atau suatu proses yang dilakukan secara sistematis untuk mengubah cara dan tingkah laku SDM sejalan dengan tujuan industri 4.0. Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan kompetensi SDM yang meliputi ranah pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Dalam kaitannya dengan sumber daya manusia, hasil survei World Bank Group (2018) dalam Roundtable Discussion yang berjudul “Human Capital-Menjawab Tantangan Dunia Pendidikan dalam Menghasilkan SDM yang Unggul”, pada tahun 2018 menunjukkan bahwa Indeks Modal Manusia (Human Capital Index), yaitu korelasi antara kebijakan pemerintah terhadap mutu SDM Indonesiahanya sebesar 0,53 dan hanya menempatkan posisi Indonesia di urutan ke-87 dari 157 negara. Indeks Modal Manusia dan Indeks Pendidikan yang rendah mengakibatkan juga rendahnya daya saing Indonesia. Global Talent Competitiveness Index (GTCI) pada tahun 2019 tentang pemeringkatan daya saing SDM menempatkan Indonesia pada urutan keenam di kawasan ASEAN dengan skor sebesar 38,61. Sementara Singapura (skor 77,27) menempati urutan pertama dan Malaysia (skor 58,62) di urutan kedua. Beberapa kriteria dalam penilaian indeks ini, terdiri dari faktor pendidikan, income per capita, sarana dan prasarana, infrastruktur, teknologi komputer informasi, gender dan stabilitas politik (Tirto, 2019).

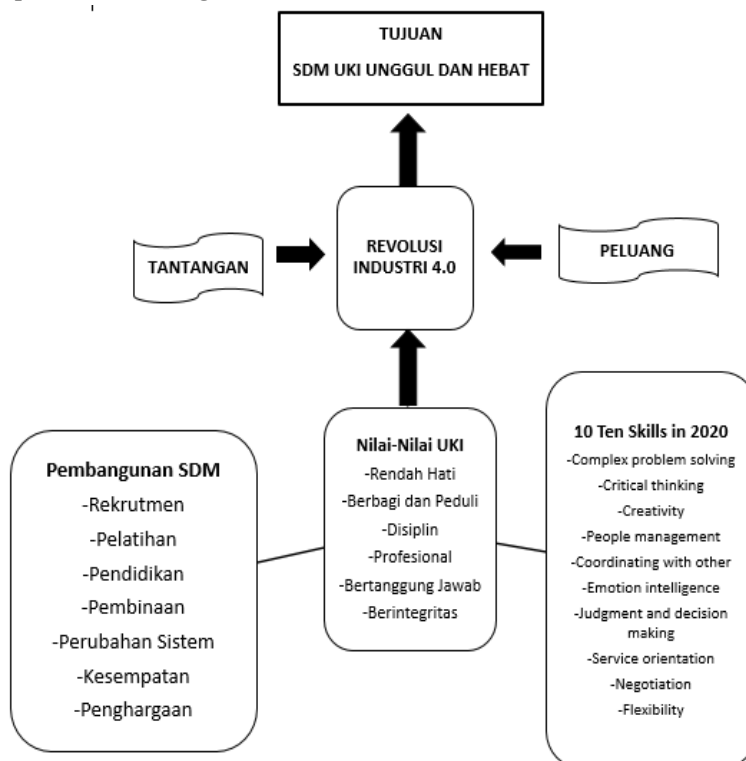
Melihat kondisi ini, pilihan strategi pembangunan SDM Indonesia merupakan pilihan yang sangat mendesak guna menjawab tantangan bagi bangsa Indonesia.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia

Strategi merupakan suatu upaya dalam rangka mencapai tujuan agar mampu bersaing di waktu yang akan datang melalui kegiatan yang dilakukan dalam skala besar (Pearce et al, 2008). Menurut Abe (1994), pembangunan meliputi seluruh sistem sosial, seperti politik, ekonomi, infrastruktur, pertahanan, pendidikan, teknologi, kelembagaan, dan budaya. Selanjutnya Todaro (2011) menyatakan bahwa pembangunan merupakan suatu proses multidimensional yang mencakup struktur sosial, sikap-sikap masyarakat, dan institusi-institusi nasional dalam mengimbangi perubahan dan pertumbuhan ekonomi yang sangat cepat. Dalam rangka meningkatkan SDM suatu organisasi atau institusi, perlu dilakukan strategi pembangunan SDM melalui beberapa kegiatan, di antaranya: pelatihan, pendidikan, pembinaan, pengembangan, rekrutmen, kesempatan, penghargaan (Jons dalam Sarwono, 1993).

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori-teori di atas, maka peneliti menyusun alur kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Alur Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Pendekatan dan Jenis Penelitian

Metode penelitian yang dilakukan adalah dengan metode kepustakaan dengan pendekatan metode deskriptif. Dengan metode kepustakaan, peneliti dapat memperoleh sumber informasi kepustakaan dari berbagai sumber, seperti jurnal ilmiah, buku teks, koran, majalah, dan dokumen-dokumen lainnya (Sukmadinata 2009). Pendekatan deskriptif ditujukan untuk mengidentifikasi keberadaan variabel dalam penelitian baik yang mengandung satu variabel atau lebih tanpa melakukan perbandingan dengan variabel lain (Sugiyono 2017).

Selama riset berlangsung, studi kepustakaan perlu terus dilakukan dengan tujuan untuk:

1. Mengumpulkan sejumlah informasi yang relevan dengan masalah yang sedang diteliti.
2. Memanfaatkan informasi tersebut dan mengaitkannya dengan teori-teori yang relevan dengan riset penelitian.
3. Mengumpulkan dan memanfaatkan informasi yang sesuai dengan bidang penelitian, metodologi dan riset penelitian tersebut.

Dalam kajian ini, peneliti melakukan kajian kepustakaan untuk menggali informasi sebanyak mungkin mengenai kondisi SDM UKI. Selanjutnya, peneliti mengkaji dan berusaha untuk mendapatkan sejumlah teori, prinsip, atau gagasan literatur yang relevan guna merumuskan strategi apa yang akan dilakukan dalam pembangunan SDM UKI di era industri 4.0.

Sumber Data

Dikarenakan penelitian ini menggunakan metode penelitian kepustakaan maka peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber tentang kebijakan, aturan dan peraturan yang ada kaitannya dengan SDM UKI, di antaranya:

1. Permenristekdikti No. 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
2. Permenristekdikti No 62 Tahun 2016 tentang Sistem Penjaminan Mutu Internal
3. Permendikbud No. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi
4. Peraturan Yayasan Universitas Kristen Indonesia No. 214/YUKI/A.402/2016 tentang Statuta Universitas Kristen Indonesia
5. Keputusan Yayasan Universitas Kristen Indonesia No. 136/YUKI/A.402/06.2015 tentang Rencana Induk Pengembangan Universitas Kristen Indonesia Tahun 2015-2034
6. Rencana Strategis (Renstra) Universitas Kristen Indonesia 2019-2024
7. Buku Laporan Rektor Universitas Kristen Indonesia Tahun 2020

8. Dokumen lain, seperti laporan penelitian, karya ilmiah, makalah/prosiding, artikel dalam berbagai majalah, jurnal ilmiah, PUEBI Daring, KBBI dan website yang relevan dengan penelitian.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan teknik kepustakaan dan dokumentasi. Teknik dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan dan menggali data yang relevan dengan apa yang dimaksudkan dalam rumusan masalah. Kemudian, setelah data-data tersebut terkumpul penulis kemudian melakukan analisis data dengan terlebih dahulu mengorganisasikan dan mengklasifikasikan data ke dalam masing-masing unit. Dilanjutnya dengan melakukan sintesa, menyusun dan melakukan seleksi data sebelum diakhiri dengan menarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Indonesia

Adapun sumber daya manusia yang dimaksud di dalam penelitian ini adalah:

a. Tenaga pendidik (dosen)

Tenaga pendidik (dosen) adalah pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarluaskan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Unsur dosen di lingkungan UKI terdiri atas dosen tetap dan perjanjian kerja. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh gambar 2 terlihat bahwa tenaga pendidik dan merupakan penyumbang sumber daya manusia terbesar di UKI sangat variatif. Kondisi ini terlihat dengan jelas dengan adanya perbedaan berdasarkan usia, pendidikan, status, dan jenjang jabatan akademik (JJA).

Berdasarkan usia terlihat bahwa kelompok usia 51- 60 tahun menduduki posisi tertinggi dalam hal jumlah dibandingkan dengan kelompok usia yang lain, yakni sebanyak 110 orang (30%), sedangkan untuk pendidikan kelompok dosen yang memiliki jenjang pendidikan S2 menempati posisi tertinggi dalam segi jumlah, yakni sebanyak 258 orang (72%). Kondisi ini merupakan peluang bagi UKI untuk dapat mendorong tenaga pendidik tersebut untuk melakukan studi lanjut ke jenjang S3. Namun demikian kelemahan sekaligus menjadi tantangan bagi UKI adalah masih terdapat sebanyak 12 orang (3%) yang masih memiliki pendidikan S1.

Berdasarkan status kepegawaian, terdapat 304 orang (84%) sebagai dosen tetap dan hanya 16 orang (16%) dosen yang masih berstatus dosen dengan status dengan perjanjian kerja. Pada umumnya, jika tidak ada kendala yang berarti tenaga pendidikan dengan perjanjian kerja (PK) menunggu sekitar satu hingga dua tahun untuk diangkat statusnya menjadi dosen tetap. Berdasarkan jenjang jabatan akademik terdapat sebanyak 109 orang (30%) Asisten Ahli, 116 orang (33%)

Lektor, 29 orang (8%) Lektor Kepala dan hanya 15 orang (4%) saja yang sudah Guru Besar dan kelemahannya adalah masih adanya sebanyak 91 orang (25%) dengan status Tenaga Pengajar.

Rekapitulasi Tenaga Pendidik UKI September 2020																						
NO	FAKULTAS	USIA						TOTAL	PENDIDIKAN				TOTAL	STATUS		TOTAL	JIA					
		<=30	31-40	41-50	51-60	61-70	>70		S1	S2	S3	TEJAP		PK	TP		AA	I	LE	GB	TOTAL	
1	FKIP	7	25	5	8	4	0	49	0	42	7	49	47	2	49	5	27	15	2	0	49	
2	SASTRA	1	4	4	2	2	1	14	1	10	3	14	12	2	14	4	4	5	0	1	14	
3	FEB	0	3	4	10	10	0	27	0	23	4	27	26	1	27	0	5	19	3	0	27	
4	FH	1	4	5	8	8	1	27	0	20	7	27	21	6	27	9	5	9	4	0	27	
5	FT	3	5	6	8	7	2	31	1	27	3	31	29	2	31	9	5	10	6	1	31	
6	KEDOKTERAN	0	35	34	32	18	2	121	10	95	16	121	99	32	121	51	35	30	2	3	121	
7	FISIPOL	4	7	5	4	3	0	23	0	17	6	23	21	2	23	4	12	4	3	0	23	
8	VOKASI	2	3	7	8	0	0	20	0	19	1	20	20	0	20	6	11	2	1	0	20	
9	PROG. PASCA SARJANA	0	0	6	30	8	4	48	0	5	43	48	39	9	48	3	5	22	8	10	48	
	TOTAL	18	86	76	110	60	10	360	12	258	90	360	304	56	360	91	109	116	29	15	360	
	PERSENTASE (%)	5	24	21	30	17	3	100	3	72	25	100	84	16	100	25	30	33	8	4	100	

Gambar 2. Rekapitulasi Tenaga Pendidik UKI

Tenaga kependidikan (pelaksana administrasi dan penunjang)

Tenaga Kependidikan adalah tenaga pendukung dalam penyelenggaraan pendidikan yang terdiri dari programer, laboran, pustakawan, teknisi, pegawai administrasi, dan pekarya. Unsur pelaksana administrasi terdiri atas badan, lembaga, biro, unit pelaksanan teknis, dan unit pelayanan. Biro terdiri dari Biro Administrasi dan Akademik (BAA), Biro Pengembangan Dan Evaluasi Akademik, Biro Teknologi Pembelajaran, Biro Kemahasiswaan dan Alumni (BKMA), Biro Humas dan Pemasaran (BHP), Biro Keuangan dan Akuntansi (BKA), Biro Sumber Daya Manusia (BSDM), Biro Sarana dan Prasarana. Lembaga di UKI adalah Lembaga Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Di samping itu, terdapat unsur Penunjang Unit yang terdiri dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang meliputi : UPT Pusat Pelayanan Bahasa, Penerbitan (UKI Press), Unit Pengembangan Sistem Informasi (UPSI), bengkel, laboratorium, asrama mahasiswa, Guest house, UPT. Perpustakaan, Unit Pelayanan Kerohanian dan Konseling (UPKK). Tiap biro dan unit dipimpin oleh seorang Kepala Biro/Unit dibantu oleh beberapa kepala bagian. Di tingkat fakultas, unsur pelaksana administrasi terdiri atas sejumlah tenaga kependidikan, baik tenaga administrasi, teknisi atau laboran. Tenaga kependidikan ini di bawah koordinasi seorang Kepala Tata Usaha (KTU) dan bertanggung jawab kepada wakil dekan/wakil direktur.

Rekapitulasi Tenaga Kependidikan UKI September 2020													
NO	UNIT	USIA			TOTAL	PENDIDIKAN				TOTAL	STATUS		TOTAL
		31-40	41-50	51-60		SMA	D3	S1	S2		TETAP	PK	
1	FKIP	4	1	1	10	2	2	6	0	10	8	2	10
2	SASTRA	1	1	1	6	2	1	3	0	6	5	1	6
3	FEB	1	1	1	9	1	2	6	0	9	8	1	9
4	FH	1	0	2	10	1	2	6	1	10	9	1	10
5	FT	3	1	2	12	4	3	5	0	12	11	1	12
6	KEDOKTERAN	10	7	5	38	15	5	16	2	38	33	5	38
7	FISIPOL	3	0	0	7	0	1	6	0	7	6	1	7
8	VOKASI	1	4	0	9	1	3	5	0	9	7	2	9
9	P.PASCA SARJANA	1	0	2	12	2	0	10	0	12	7	5	12
10	BPM	2	1	0	3	0	1	1	1	3	3	0	3
11	BKA	8	2	1	14	0	6	7	1	14	11	3	14
12	BAA	3	0	0	7	0	1	3	3	7	6	1	7
13	BSP	9	7	4	28	13	5	8	2	28	22	6	28
14	BHK	0	1	0	3	0	0	3	0	3	2	1	3
15	BHP	4	1	0	12	0	2	10	0	12	9	3	12
16	BKMA	3	0	0	6	0	0	5	1	6	5	1	6
17	BSDM	5	0	0	12	0	4	8	0	12	9	3	12
18	UPSI	4	0	2	13	4	2	7	0	13	12	1	13
19	LPPM	1	0	0	3	0	1	2	0	3	2	1	3
20	PERPUSTAKAAN	1	3	3	15	5	3	7	0	15	13	2	15
21	UKI PRESS	0	1	0	2	1	0	0	1	2	2	0	2
22	UPKK	1	1	0	4	0	1	2	1	4	3	1	4
23	UPT PPB	2	0	0	5	0	1	4	0	5	4	1	5
24	BPEA, BIPP,KUI	2	1	0	5	0	1	3	1	5	3	2	5
24	TOTAL	70	33	24	245	51	47	133	14	245	200	45	245
	PERSENTASE (%)	29	13	10	52	21	19	54	6	100	82	18	100

Gambar 3. Rekapitulasi Tenaga Kependidikan UKI

Berdasarkan kelompok usia, pendidikan dan status kepegawaian yang ditunjukkan oleh gambar 3, tenaga kependidikan UKI yang berusia kurang dari 30 tahun sebanyak 118 orang (48%) dan kelompok usia 31-40 sebanyak 70 orang (29%). Jika kedua kelompok usia ini digabung terdapat sebanyak 77% tenaga kependidikan yang usianya masih di bawah 40 tahun dan tergolong kelompok usia produktif. Jika, UKI peka dalam memberdayakan kedua kelompok usia ini, melalui upaya peningkata pendidikan dan atau keterampilan di bidang masing-masing khususnya di bidang teknologi informasi bukan tidak mungkin dua atau tiga tahun mendatang kualitas SDM yang dapat disumbangkan oleh kedua kelompok usia ini akan sangat besar pengaruhnya dalam meningkatkan kualitas SDM UKI dan diharapkan dapat lebih siap dalam menghadapi era industri 4.0 ini. Sementara, menurut status pendidikan, tenaga kependidikan UKI terdapat 47 orang (19%) berpendidikan D3, 133 orang (54%) berpendidikan S1, dan hanya 14 orang (6%). Namun kelemahannya adalah masih terdapat sebanyak 51 orang (21%) masih berpendidikan SMA. Melihat kondisi ini, sudah sewajarnya UKI mempertimbangkan untuk memberikan kesempatan kepada tenaga kependidikan ini meningkatkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi minimal tingkat sarjana strata satu atau Diploma IV sedangkan berdasarkan status kepegawaiannya, sebanyak 200 orang (82%) berstatus pegawai tetap dan sisanya sebanyak 45 orang (18%) masih memiliki status dengan perjanjian kerja. Berdasarkan data tentang

tenaga kependidikan tersebut, terdapat kelemahan dan kekuatan demikian juga dengan munculnya tantangan dan sekaligus dapat menjadi peluang untuk menciptakan SDM UKI yang unggul, inovatif dan profesional. Tujuan ini akan mendukung visi UKI, yaitu: “Menjadi Universitas unggulan dalam bidang pendidikan, penelitian, pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat di Indonesia dan Asia sesuai dengan nilai-nilai kristiani dan Pancasila pada tahun 2034”. Tentunya visi ini akan mudah dicapai jika UKI terus menerus melakukan penguatan dan peningkatan di bidang SDM, dengan “Meningkatkan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang berkelanjutan (salah satu visi UKI). Penguatan SDM ini juga selaras dengan sebagaimana yang diatur dalam Permendikbud RI no. 3 tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi (SN Dikti), khususnya tentang standar dosen dan tenaga kependidikan. Untuk mencapai visi dan misi ini, UKI seyogianya mampu memenuhi standar yang ditetapkan SN Dikti tersebut atau bahkan melampauinya. Di samping untuk kebutuhan akreditasi dan pemeringkatan perguruan SDM dalam maju mundurnya suatu perguruan tinggi. Sekalipun tantangan dengan adanya arus deras disrupsi saat ini, UKI akan dapat tetap exist dan mampu bertahan bersaing di kancah dunia pendidikan tinggi di Indonesia bahkan di dunia internasional. Salah satu upaya yang harus dilakukan di era disrupsi 4.0 ini adalah peningkatan kemampuan literasi dalam digitalisasi untuk menghasilkan SDM yang kreatif, terampil, profesional, dan unggul. Untuk mengatur tentang SDM UKI, Yayasan dan Rektorat UKI menyusun kebijakan terkait. Kebijakan tersebut diatur dan dimuat dalam peraturan dan keputusan yang dikeluarkan baik oleh Yayasan UKI maupun Rektor UKI, di antaranya sebagai berikut.

1. Keputusan Yayasan Nomor 104/YUKI/A.402/5.96 dan diterjemahkan dalam Keputusan Rektor nomor 91/SK.REK/11/2017; 360/UKI.R/SK/SDM.5/2018; 276/UKI.R/SK/SDM.8/2019 khususnya tentang penghargaan terhadap kinerja pegawai Universitas Kristen Indonesia.
2. Keputusan Yayasan Nomor 160/YUKI/A.402/9.95 dan diterjemahkan secara teknis pada keputusan Rektor UN/49/SK.REK/7.2016 tentang aturan tugas belajar UKI.
3. SOP nomor SOP/BSDM/04 tentang pelatihan dan workshop.

Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Universitas Kristen Indonesia di Era Industri 4.0.

Dalam rangka meningkatkan pembangunan dan pengembangan SDM UKI, agar dapat beradaptasi dan sanggup bertahan di tengah-tengah era industry 4.0 dan terjadinya disrupsi dalam berbagai sektor kehidupan mau tidak mau UKI harus

melakukan berbagai strategi pembangunan SDM, beberapa di antaranya adalah melalui strategi berikut:

1. Rekrutmen, pengadaan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan baru melalui tahapan seleksi yang baik dan terstruktur yang dilaksanakan oleh Biro SDM UKI. Dengan mengacu pada Renstra UKI Tahun 2019-2024, UKI terus berupaya untuk memenuhi target kuantitas sekaligus kualitas tenaga yang dimiliki, baik tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan. Program penguatan dan pengembangan tenaga pendidikan dan kependidikan juga diarahkan sesuai sasaran rencana strategis tercapainya SDM yang menjalankan budaya kerja UKI. Tabel-tabel di bawah ini memberikan gambaran data dan progres capaian dalam upaya tercapainya SDM yang menjalankan budaya kerja UKI (Laporan Rektor Tahun 2020).
2. Pelatihan, ditujukan untuk meningkatkan kemampuan keterampilan, pengetahuan, dan sikap SDM UKI, seperti sosialisasi Visi Misi UKI bagi setiap pegawai baru di UKI, Pelatihan Applied Approach bagi tenaga pendidik, pelatihan komputer.
3. Pendidikan, pendidikan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan karir dan etos kerja, khususnya bagi tenaga pendidik untuk menempuh S2 dan S3.
4. Pembinaan, ditujukan untuk mengatur, membina, merencanakan dan melakukan evaluasi terhadap hal-hal yang berkaitan dengan manpower planning, performance appraisal, job analytic, job classification, dan lain-lain. UKI telah mengupayakan pembinaan terhadap SDM melalui serangkaian evaluasi dan review dilaksanakan tingkat program studi, dekanat maupun universitas. Audit mutu internal yang dilakukan oleh Badan Penjaminan Mutu terus diupayakan setiap tahunnya namun masih perlu ditingkatkan, khususnya mengenai audit yang berhubungan langsung dengan penguatan SDM UKI agar mampu beradaptasi dalam era industri 4.0.
5. Perubahan sistem, bertujuan untuk mengantisipasi adanya persaingan atau ancaman dan peluang faktor eksternal. Dalam hal ini, UKI harus mampu untuk beradaptasi dan menyesuaikan dengan regulasi dan kondisi terkini. Tahun 2020 ini, UKI telah meluncurkan suatu Sistem Manajemen Kepegawaian yang baru yang dinamakan SIAKAD Kepegawaian UKI demikian juga dengan hadirnya sistem surat menyurat E-Office serta dengan digantikannya sistem keuangan yang lama E-budgeting dengan dan eFast. Hal ini menunjukkan keseriusan UKI dalam meng-update dan mengikuti perkembangan teknologi terkini.
6. Kesempatan, guna memberikan ruang bagi pegawai untuk menyalurkan ide dan gagasan sehingga mereka merasa dilibatkan dan dihargai. Tenaga pendidik dan kependidikan terus diberikan kesempatan untuk menjadi pengurus suatu kepanitiaan baik yang sifatnya akademik maupun nonakademik.

7. Penghargaan, hal ini dilakukan terhadap pegawai yang berprestasi untuk memotivasi dirinya dan pegawai lain untuk bekerja lebih baik lagi. (Jons dalam Sarwono, 1993). Beberapa penghargaan yang telah diberikan ke tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan adalah berupa sertifikat dan sejumlah dana tertentu, serta adanya kesempatan kesempatan untuk studi banding ke institusi di luar negeri.

Peningkatan kualitas yang berkelanjutan sudah seharusnya juga dibarengi dengan sejumlah keterampilan yang sangat dibutuhkan dalam dunia kerja pada tahun 2020 ini yang meliputi:

1. Complex problem solving.
SDM UKI yang memiliki keterampilan untuk menyelesaikan masalah kompleks.
2. Critical thinking.
SDM UKI yang sanggup berpikir kritis, rasional, kognitif, dan memiliki tujuan yang jelas. Demikian juga perubahan pola pikir yang positif dan dinamis sangat dibutuhkan dalam menghadapi era industri 4.0 dikarenakan perubahan yang sangat cepat dan drastis.
3. Creativity.
SDM UKI yang mampu melakukan inovasi dan bermanfaat bagi masyarakat dan lingkungan. Terampil, kreatif, bertanggung jawab, dan memiliki keselarasan dalam hal kecerdasan intelektual, emosional, spiritual.
4. People management.
SDM UKI yang memiliki keterampilan, dan jiwa kepemimpinan untuk mengatur institusi dan orang lain, seperti dekan, ketua program studi, kepala biro.
5. Coordinating with other.
SDM UKI yang mampu bekerja sama dengan orang lain. Kerja sama ini dapat ditandai dengan adanya kolaborasi secara vertical maupun horizontal. Secara horizontal, misalnya antara pimpinan dengan bawahan (rektor dengan dekan, kaprodi, kepala biro, dosen dan lain-lain). Secara horizontal, misalnya antara sesama tenaga pendidik di Fakultas Sastra, atau sesama tenaga kependidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
6. Emotion intelligence.
SDM UKI yang mampu memahami, menerima, mengelola, serta mengontrol emosi diri sendiri dan orang-orang di sekitarnya.
7. Judgment and decision making.
SDM UKI yang memiliki kemampuan menarik kesimpulan dan mengambil keputusan dalam kondisi apapun.
8. Service orientation.

SDM UKI yang memiliki jiwa sosial dan punya rasa empati yang tinggi

9. Negotiation.

SDM UKI yang memiliki kecakapan dalam hal bernegosiasi, dan meyakinkan lain.

10. Flexibility.

SDM UKI yang sanggup bertahan dalam kondisi apa pun dan segera dapat mengambil kebijakan dan keputusan yang tepat untuk beradaptasi dengan keadaan baru (World Economic Forum, 2016).

Akan tetapi dalam menghadapi era disrupsi 4.0, SDM UKI harus melakukan perubahan dan terobosan baru bukan hanya dalam teknis bekerja semata akan tetapi bagaimana juga terjadi dalam perubahan pola pikir. Pola pikir adalah pengaturan diri yang dibuat sebelum berpikir dan bertindak. Pola pikir harus dilatih agar terus berkembang dan dinamis. SDM UKI yang mampu menguasai teknologi informasi, misalnya, virtual meeting juga, e-reporting, dan efast. Selain itu, harus mampu menguasai kemampuan literasi, sebagai berikut:

- Literasi data, yaitu kemampuan membaca, menganalisis, dan memanfaatkan informasi big data dalam dunia digital.
- Literasi teknologi, yaitu memahami cara kerja mesin dan aplikasi teknologi (coding, artificial intelligence, dan engineering principles).
- Literasi manusia, yaitu humanis, komunikasi, dan desain (Hartati dan Arfin 2020).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat kekuatan dan kelemahan SDM UKI baik dari segi faktor usia, pendidikan, jenjang jabatan akademik (JJA), dan juga dibarengi dengan adanya tantangan dan peluang SDM UKI menuju SDM UKI yang unggul, inovatif, kreatif dan profesional. Kelemahan SDM UKI, yakni masih ada 12% dosen berpendidikan S1, jenjang jabatan akademik (JJA) dosen masih didominasi Lektor ke bawah sebesar 63%, bahkan masih terdapat 25% belum memiliki JJA sama sekali. Demikian juga halnya dengan tenaga kependidikan, masih ada 21% yang masih berpendidikan SLTA (SMA/SMK) hingga September 2020 ini. Akan tetapi, dari segi faktor usia, dapat dikatakan menjadi suatu kekuatan bagi SDM UKI karena terdapat 77% di usia sangat produktif yakni kelompok umur di bawah usia 40 tahun.

Untuk menjawab masalah SDM di atas, strategi pembangunan, penguatan dan pengembangan SDM untuk menghasilkan SDM UKI yang unggul, inovatif, kreatif dan sanggup bertahan di era globalisasi dan era industri 4.0 yang peneliti coba tawarkan adalah: rekrutmen yang lebih selektif, pelatihan yang tepat sasaran

khususnya keterampilan teknologi informatika pendidikan yang lebih mengedepankan kualitas, pembinaan demi peningkatan mutu yang berkelanjutan, kepekaan untuk dalam melakukan perubahan sistem yang dinamis dan fleksibel keterampilan dan pengetahuan tentang digitalisasi yang up to date dan sesuai dengan kebutuhan di era industri 4.0 dan mampu mengikuti permintaan pasar, pemberian kesempatan dalam hal untuk menyampaikan ide, pendapat, dan kreatifitas demi kemajuan bersama; dan pemberian penghargaan atau apresiasi kepada SDM yang berprestasi. Selanjutnya dengan mengedepankan dan menerapkan 10 (sepuluh) keterampilan yang paling dibutuhkan dunia usaha termasuk perguruan tinggi di tahun 2020 ini (World Economic Forum, 2016), yaitu, SDM UKI yang memiliki kemampuan untuk memecahkan masalah yang kompleks, pola berpikir kritis, kreatifitas, sifat kepemimpinan, dapat bekerja sama, kecerdaan emosi yang baik, sanggup mengambil keputusan yang tepat, berjiwa sosial, sanggup meyakinkan orang lain dan memiliki daya juang yang tinggi. Strategi penguatan SDM ini tentu saja harus juga didasari nilai-nilai UKI, yaitu rendah hati, berbagi dan peduli, disiplin, profesional, bertanggung jawab, dan berintegritas. Dengan melakukan strategi pembangunan SDM yang tepat maka UKI akan menghasilkan SDM yang unggul, inovatif, kreatif dan profesional. Pada akhirnya, SDM UKI akan mampu mendongkrak UKI dalam hal akreditasi yang unggul, peringkat perguruan tinggi di klaster terbaik dan tentunya dapat exist dan mampu bertahan di tengah-tengah derasnya arus perubahan dan disrupsi dalam berbagai sektor kehidupan sebagai pengaruh era industri 4.0.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih penulis haturkan buat semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan tulisan ilmiah ini baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga penulis dapat menyelesaikannya tepat waktu. Tak lupa pula, penulis mengucapkan terima kasih buat Ananda Ruth, di sela-sela kesibukannya dalam bekerja secara work from home (WFH) masih menyempatkan diri membantu penulis dalam hal pengaturan tata letak gambar dalam tulisan ini.

Kiranya tulisan ini dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi UKI khususnya dalam mengembangkan sumber daya manusia untuk menuju “UKI Hebat”. Sebagaimana peribahasa mengatakan “Tiada gading yang tak retak”, tentunya tulisan ini masih jauh dari sempurna maka penulis pun tak lupa memohon maaf bagi para pembaca yang budiman sekiranya dalam penelitian ini masih terdapat kekurangannya. Akhirnya, tak lupa penulis mengucapkan: “Selamat ber-Dies Natalis buat UKI yang ke-67. Kiranya Tuhan Yesus senantiasa memberkati. Viva UKI!”

DAFTAR PUSTAKA

- Akmal. 2019. Lebih Dekat dengan Industri 4.0.
- Boselie, P. 2010, *Strategic Human Resource Management: A Balanced Approach*. Maidenhead: McGraw-Hill.
- Buku Laporan Rektor UKI Tahun 2020
- Faqih, W. A. 2019. Strategi Pengembangan Sdm Dalam Persaingan Bisnis Industri Kreatif di Era Digital. 13, 116–126.
- Hartati, Ita dan Arifin. 2020. Strategi Pembangunan SDM dalam Kementerian Keuangan Republik Indonesia dalam Menghadapi tantangan Era Disrupsi 4.0. *Jurnal BPPK*. Volume 13 Nomor 1 Tahun 2020 Halaman 109-129
- Kasali, R. 2018. *Disruption: Tak Ada yang Tak Bisa Diubah Sebelum Dihadapi Motivasi Saja Tidak Cukup*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Perdana, A. 2019. Generasi Milenial dan Strategi Pengelolaan SDM Era Digital. *Jurnal Studi Pemuda*, 8(1), 75.
- Renstra UKI Tahun 2019-2024
- Sarwono, Sarlito. 1993. *Sumber Daya Manusia kunci Sukses Organisasi*. Jakarta: Lembaga Manajemen Universitas Indonesia.
- Sima et al. 2020. Influences of the Industry 4.0 Revolution on the Human Capital Development and Consumer. *Sustainability*, Volume 12 No. 4035 p 1-28.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Tantangan, D. A. N., & Unisba, B. (n.d.). model 3F \ EHU FODVV ´ Teknologi digital dan komunikasi yang tumbuh melalui internet (dikenal dengan istilah Virtual University). entrepreneurship dengan semangat bersaing yang dijiwai oleh ruh perjuangan Islam . Untuk itu diperlukan suatu pola manajemen yang. 1–19.
- Tirto. 2019, May 02. Indeks Pendidikan Indonesia Rendah, Daya Saing pun Lemah. Retrieved from <https://tirto.id/ indeks- pendidikan- indonesia-rendah-daya-saing-pun-lemah-dnvR/>
- Tirto. 2019, October 11. Bank Dunia Luncurkan Indeks Modal Manusia, Indonesia Peringkat 87. Retrieved from <https://tirto.id/indeks-pendidik an-indonesia-rendah-daya-saing-pun-lemah-dnvR>
- Todara, M dan Smith, S. 2011. *Pembangunan Ekonomi*. Edisi 9. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Trstenjak, M. 2018. Challenges of Human Resources Management with implementation of Industry 4.0. University of Zagreb, Faculty of Mechanical Engineering and Naval Architecture, Department of Industrial Engineering, p 1-11.
- <https://www.gurupendidikan.co.id/studi-kepuustakaan/> diunduh pada bulan November 2020

<https://venturebeat.com/2016/07/23/10-jobs-that-a-i-and-chatbots-will-replace-sooner-or-later/> diunduh pada tanggal 19 November 2020

<https://doi.org/10.22146/studipemudaugm.45287> diunduh pada tanggal 19 November 2020