

Pengembangan Kapasitas Mahasiswa Menuju Generasi Unggul di Era 4.0

Ansar Suherman^a, Herman Lawelai^b, Nurtang^c, Nabila Salam^d, Ahmad Muhardin Hadmar^e

^{a,b,c,d,e}Universitas Muhammadiyah Buton, Betoambari Street, Bau-Bau City, Southeast Sulawesi 93724, Indonesia

Corresponding author: ansar.suherman@umbuton.ac.id

ARTICLE INFO

Article history

Received : 12 Maret 2022

Revised : 17 Maret 2022

Accepted : 30 Maret 2022

Keywords

Development,
Capacity,
College student,
Excellent Generation,
Era 4.0

ABSTRACT

The purpose of this community service is to face the Industrial Revolution 4.0, every individual, especially students, seeks to master the talents or skills needed to give birth to a professional workforce that can adapt to current conditions. To be able to adapt to the Industrial Revolution 4.0, a student must have qualities that machines do not have. One example is the ability to solve problems or creativity, and soft skills are very important for a student to have. The result of community service is that students are equipped with competencies such as complex problem solving, critical thinking, creativity, management, coordination with others, emotional intelligence, judgment, and decision making, service orientation, negotiation, and cognitive flexibility needed to meet future developments. In addition, students who already have expertise must continue to improve their abilities, while those who currently have skills but are no longer relevant must immediately adjust their skills to meet current market demands.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. PENDAHULUAN

Upaya penguatan pengetahuan dan kapasitas mental mahasiswa dalam perencanaan partisipatif harus memperhatikan komponen pengetahuan dan mental. Kesadaran yang memadai tentang berbagai isu yang berkaitan dengan tantangan yang sedang dipertimbangkan akan memungkinkan masyarakat untuk menyampaikan ide-ide yang berharga. Membangun kapasitas mental untuk kepentingan perencanaan partisipatif menekankan pentingnya saling percaya, keinginan untuk berkolaborasi, memandang orang lain sama, keterbukaan dan kejujuran, serta bersikap objektif dan konsisten dengan pilihan Bersama (Holtgrave et al., 2014).

Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan dampak utama dari rencana pembangunan Indonesia di masa depan, dengan tujuan untuk mempercepat pertumbuhan ekonomi yang diperlukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengembangan sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam memenangkan daya saing global, yang membawa dampak persaingan yang lebih keras dalam menghadapi ketidakpastian, dan langkah strategis ini menuntut dukungan penuh dari semua pemangku kepentingan (Hati Boruah et al., 2020). Di tengah pesatnya perubahan dunia bisnis, ekonomi politik, dan budaya, penguatan sumber daya manusia menuju individu yang luar biasa memiliki korelasi yang erat dengan peningkatan produktivitas kerja dan memenangkan persaingan. Tentunya di era Industri 4.0 kita harus mampu bersaing dan memiliki nilai jual tambahan.

Istilah 'Industri 4.0' mengacu pada perkembangan terbaru dalam otomatisasi manufaktur dan pertukaran data. Sistem siber-fisik, internet untuk segalanya, komputasi awan, dan komputasi kognitif adalah contoh dari frasa tersebut. Industri 4.0 menghasilkan pabrik pintar. Sistem siber-fisik

memantau proses fisik, membuat duplikat virtual dari lingkungan aktual, dan membuat pilihan terdesentralisasi di dalam pabrik pintar yang terorganisir secara modular.

Sistem cyber-fisik terhubung dan berkolaborasi dengan satu sama lain dan orang-orang pada saat yang sama melalui Internet untuk semuanya. Layanan internal dan lintas organisasi disampaikan dan digunakan oleh banyak pemangku kepentingan dalam rantai nilai menggunakan komputasi awan. Seiring dengan minimnya prospek kerja, kewirausahaan dapat menjadi pilihan alternatif bagi orang-orang tertentu yang bermental bisnis, baik untuk organisasi kecil, menengah, maupun besar. Kewirausahaan adalah salah satu peluang yang paling menjanjikan untuk mahasiswa di masa yang akan datang.

Kerangka kerja untuk mengatasi kesulitan yang diamati dapat dikembangkan berdasarkan permasalahan diatas, yang meliputi:

1. Menjelaskan dan memahami bagaimana meningkatkan kualitas kompetensi SDM di Era Industri 4.0.
2. Menjelaskan dan memahami bagaimana meningkatkan kualitas keterampilan sumber daya manusia di era industri. 4.0.
3. Menjelaskan dan memahami bagaimana meningkatkan kualitas kapabilitas SDM di era industri. 4.0.
4. Menjelaskan dan mendemonstrasikan pemahaman kriteria kompetensi yang dibutuhkan di era industri 4.0.
5. Menjelaskan dan memahami teknik memenangkan persaingan di era industri 4.0.
6. Menjelaskan dan memahami beberapa potensi menarik yang ada di era industri 4.0.

2. KAJIAN LITERATUR

Pendekatan pengembangan kapasitas memerlukan kreativitas dalam penerapannya pada bidang pendidikan; di sisi lain, masalah yang terkait dengan keberhasilan pelaksanaan reformasi pendidikan dan mengacu pada kerangka modal (Yakavets et al., 2017). Mahasiswa sebagai generasi muda seharusnya menjadi agen perubahan dan agen kontrol sosial terhadap lingkungan, daerah, dan negara. Mahasiswa diposisikan sebagai bagian dari institusi pendidikan tinggi melalui harapan ini, yang idealnya selalu melakukan beragam kegiatan untuk membantu kemajuan masyarakat sebagai basis ilmiah. Sebagai kelompok mahasiswa, tidak boleh sebatas melakukan kegiatan hanya untuk menopang kelangsungan hidup organisasi. Kearifan lokal yang selama ini diremehkan dan hanya menjadi “jargon” pada masanya, harus selalu dimanfaatkan sebagai motivator untuk lebih “mengeksistensikan” dirinya dan institusi agar organisasi memiliki daya saing sesuai dengan keunikannya (Suroto, 2016).

Hal ini ditentukan oleh kapasitas pendidik dan orang tua siswa untuk mengembangkan generasi muda yang unggul, sehingga kesiapan mahasiswa untuk berhasil dalam pendidikan untuk dapat menghasilkan generasi muda yang unggul (Nurochmah et al., 2019). Bonus demografi diperkirakan akan mencapai puncaknya di Indonesia sekitar tahun 2030. Ini adalah kekhawatiran dalam mencapai keuntungan demografis yang menguntungkan bagi masyarakat Indonesia (Solihati & Rachmawati, 2020). Generasi muda saat ini, lebih tertarik untuk mendapatkan pekerjaan daripada berwirausaha, terbukti dari berbagai fakta dan penelitian yang menunjukkan bahwa remaja kurang tertarik untuk berwirausaha (Effendy et al., 2020).

Penumbuhan kapabilitas SDM aparatur harus menjadi prioritas bagi suatu organisasi, karena SDM yang unggul akan mampu mendorong terciptanya kinerja organisasi yang optimal (Wijaya et al., 2022). Akibatnya, bisnis mengambil tindakan nyata sebanyak mungkin untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan sehubungan dengan tuntutan daerah di masa depan seperti yang ditentukan dalam rencana strategi (Laweal, 2021). Pentingnya peningkatan kompetensi diri dalam rangka meningkatkan daya saing tenaga kerja di Indonesia Kaum muda sangat mudah beradaptasi dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi sepanjang Revolusi Industri. 4.0 (Gunawan et al., 2020). Dengan demikian mempersiapkan peserta didik untuk masuk ke pekerjaan dan kemajuan dalam memilih karir (Gamawa, 2015).

Peningkatan kapasitas organisasi melalui sistem informasi masih menjadi tantangan, terutama dari segi bangunan dan infrastruktur. Dengan isu-isu tersebut, sangat penting untuk mengembangkan

kapasitas organisasi dalam rangka membangun sistem informasi yang beroperasi dengan baik (Odelia et al., 2018).

Pelaksanaan reformasi birokrasi di pemerintah daerah masih bersifat parsial; Di satu sisi pengembangan kapasitas proses operasional belum dilakukan secara sistematis, namun di sisi lain pengembangan kapasitas sumber daya manusia telah dilakukan melalui peningkatan kualifikasi pendidikan dan pelatihan personel, pembinaan perilaku dan etika, dan komitmen organisasi (Sahadia et al., 2015). Implementasi dari sisi manajemen telah berhasil melalui proses perencanaan, khususnya pembuatan rencana strategi dan rencana kerja, yang keduanya melibatkan unit kerja dalam pengembangannya (Teovani Lodan, 2022).

3. METODE

Metode kegiatan yang dilakukan kepada mahasiswa adalah pelatihan langsung dengan tatap muka di kelas yang melibatkan sebanyak 25 orang mahasiswa. Selain itu, forum diskusi interaktif dengan siswa di kelas, dengan forum diskusi ini memungkinkan siswa untuk bertanya tentang kompetensi SDM di Era Industri 4.0. Pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan bekerjasama dengan Dosen dan BEM FISIP UM Buton dan dibagi menjadi tiga tahap yaitu:

1. Tahap persiapan
Pengabdian kepada Masyarakat meliputi tahapan sebagai berikut: persiapan bahan diskusi dan peralatan yang dibutuhkan.
2. Tahap Pelaksanaan
Memberikan pelatihan dan diskusi di kelas sebagai bekal generasi muda masa kini untuk sadar akan perlunya keahlian (skills), karena lapangan pekerjaan semakin sedikit dan persaingan semakin ketat dengan Industri 4.0.
3. Tahap Evaluasi
Pada tahap ini mahasiswa melakukan perjalanan langsung ke lingkungan sekitar lokasi kegiatan pengabdian untuk mengatasi permasalahan sosial yang ada disana.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Saat ini kita telah memasuki masa industri 4.0 yang dibedakan dengan pemanfaatan teknologi, dimana teknologi kecerdasan buatan, teknologi robotik, dan internet berinteraksi dalam kehidupan sehari-hari. Beberapa tenaga kerja akan dihilangkan oleh teknologi kecerdasan buatan. Untuk bersaing di lingkungan ini, seseorang harus memiliki kemampuan yang berkualitas untuk mengatasi Industri 4.0. Untuk mempersiapkan diri menghadapi Industri 4.0, mahasiswa sebagai generasi penerus harus mengembangkan kompetensi dalam dirinya melalui belajar secara konseptual, yaitu menyelidiki informasi, serta mempraktikkan dan menerapkan apa yang dipelajarinya.

Upaya peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan mengikuti berbagai program pelatihan, memperbanyak studi banding, mengikuti pendidikan formal/nonformal, mendorong diri dengan hal-hal baru yang berharga, dan memperluas peluang magang kerja. Ada lebih sedikit lapangan kerja dan lebih banyak persaingan sebagai akibat dari Revolusi Industri Keempat. Untuk memenangkan persaingan di era industri 4.0, mahasiswa harus memiliki strategi yang menjembatannya yaitu dengan terus belajar meningkatkan kompetensi, memahami kelebihan dan kekurangan pribadi, mempelajari kelebihan dan kekurangan lawan, memaksimalkan setiap peluang yang ada, tidak memberi bangkit, dan terus berusaha.

Beberapa kompetensi industri 4.0 adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan berbahasa asing yang harus dikembangkan agar dapat berkomunikasi dalam skala global.
2. Kemampuan berpikir kritis. Kapasitas ini dapat ditingkatkan dengan terlibat dalam membaca dan diskusi yang ekstensif.
3. Kreativitas, atau kapasitas untuk menemukan sesuatu yang unik. Mengembangkan penemuan saat ini atau mengembangkan yang baru.
4. Kapasitas untuk mengatur dan memimpin. Siswa dapat mengolahnya melalui partisipasi dalam kelompok atau kegiatan ekstrakurikuler.
5. Kecerdasan emosional terdiri dari kapasitas untuk mengontrol dan menggunakan emosi.



Figure 1. Penyampaian materi seputar peningkatkan kualitas kompetensi SDM di Era Industri 4.0.

Perguruan tinggi idealnya menghasilkan lulusan yang siap menghadapi transformasi industri 4.0. Organisasi saat ini membutuhkan sumber daya manusia yang dapat dengan cepat mempelajari teknologi, mudah beradaptasi dan peka terhadap kemajuan teknologi, serta memiliki pola pikir pelayanan dan integritas yang tinggi. SDM yang berkompeten merupakan salah satu sumber daya strategis organisasi yang harus terus didorong, dikembangkan, dan diajarkan.

Untuk mengembangkan kompetensi SDM di era 4.0, tiga pola harus diperhatikan dalam zona waktu: "masa lalu, sekarang, dan masa depan." Kompetensi dan daya saing merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan.

1. **Kompetensi masa lalu** atau kompetensi dalam merakit, berfungsi dalam suatu instansi atau lembaga, melakukan kegiatan input dan output di industri, dan standardisasi, seperti yang digunakan selama ini.
2. **Kompetensi saat ini** yang hampir identik dengan kompetensi masa lalu.
3. **Kompetensi masa depan** mengacu pada keterampilan yang akan dibutuhkan di masa depan. Kualitas sumber daya manusia harus berbeda dan lebih baik dari kompetensi sebelumnya dan saat ini agar dapat mengikuti perubahan lembaga atau lembaga yang mengikuti perkembangan zaman.

5. KESIMPULAN

Salah satu cara untuk menghadapi Revolusi Industri 4.0 adalah setiap individu khususnya mahasiswa berupaya untuk menguasai bakat atau keterampilan yang diperlukan untuk melahirkan tenaga kerja yang profesional yang mampu beradaptasi dengan kondisi saat ini. Untuk dapat beradaptasi dengan Revolusi Industri 4.0, seseorang mahasiswa harus memiliki kualitas yang tidak dimiliki mesin. Salah satu contohnya adalah kemampuan pemecahan masalah atau kreativitas, dan soft skills sangat penting dimiliki seorang mahasiswa. Mahasiswa dengan bekal kompetensi lunak seperti pemecahan masalah yang kompleks, berpikir kritis, kreativitas, manajemen, koordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, orientasi layanan, negosiasi, dan fleksibilitas kognitif diperlukan untuk memenuhi perkembangan masa depan. Mereka yang sudah memiliki keahlian harus terus meningkatkan kemampuannya, sedangkan mereka yang saat ini memiliki keahlian namun sudah tidak relevan lagi harus segera menyesuaikan keahliannya untuk memenuhi tuntutan pasar saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Effendy, A. A., Mas'adi, M., Wicaksono, W., Nurhadi, A., & Murtiyoko, H. (2020). Mewujudkan Generasi Muda Yang Unggul Di Era Globalisasi Dengan Berbekal Ilmu Wirausaha Yang Kreatif, Inovatif Dan Diferensiatif Pada Remaja Masjid Al Hikmah Reni Jaya Pamulang Tangerang Selatan. *Jurnal Pengabdian Dharma Laksana*, 3(1), 8. <https://doi.org/10.32493/j.pdl.v3i1.6268>
- Gamawa, A. I. (2015). The Role of Home Economics Education in Alleviating Poverty for Sustainable Development and Human Capacity Building in Nigeria. *Journal of Emerging Trends in Educational*

- Research and Policy Studies (JETERAPS)*, 6(7), 325–330. <https://doi.org/10.10520/EJC174496>
- Gunawan, H., Guruh, M., Marlinah, H., Tilova, N., & Isnaeni, D. P. (2020). Program Pembangunan, Pengembangan Serta Penigkatan Kualitas Kompetensi Sdm Pada Generasi Muda Yang Unggul Dan Siap Bersaing Di Era Industri 4.0. In *Jurnal Lokabmas Kreatif: Loyalitas Kreatifitas Abdi Masyarakat Kreatif* (Vol. 1, Issue 2, p. 88). <https://doi.org/10.32493/jlkkkk.v1i2.p88-95.6380>
- Hati Boruah, J., Mohan Pant, R., & Choudhury, S. (2020). Sustainable livelihood by HR capacity building in multicropping practices of Indian Eastern Himalayan region: A case study. *Journal of Statistics and Management Systems*, 23(2), 277–284. <https://doi.org/10.1080/09720510.2020.1724626>
- Holtgrave, P. L., Norrick, C., Teufel, J., & Gilbert, P. (2014). Building Community and Social Capital by Engaging Capacity-building Volunteers in Intergenerational Programs. *Journal of Intergenerational Relationships*, 12(2), 192–196. <https://doi.org/10.1080/15350770.2014.899836>
- Lawelai, H. (2021). Analysis of Local Government Strategies in Capacity Building for Regional Financial, Asset, and Revenue Management Bodies in Baubau City, Indonesia. *International Journal of Science, Technology & Management*, 2(1), 161–173. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v2i1.137>
- Nurochmah, A., Sutisnawati, A., & Wardana, A. E. (2019). Pengelolaan Satuan Pendidikan Dalam Rangka Mencetak Insan Generasi Muda Yang Unggul Di Sekolah Dasar. *Holistika: Jurnal Ilmiah PGSD*, III(2), 73–80. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/holistika/article/view/5356>
- Odelia, E. M., Program, M., Ilmu, S., Negara, A., & Administrasi, D. (2018). Pengembangan Kapasitas Organisasi Melalui Penerapan Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS) Untuk Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan di RSUD dr. Mohamad Soewandhie Surabaya. In *Kebijakan dan Manajemen Publik* (Vol. 6, Issue 1, pp. 1–8). journal.unair.ac.id. <http://journal.unair.ac.id/download-fullpapers-kmp943047242efull.pdf>
- Sahadia, A. S., Komba, S., & Basri, M. (2015). Reformasi Birokrasi Melalui Pengembangan Kapasitas Organisasi Pemerintah Kabupaten Buton Utara. In *Jurnal Administrasi Publik* (Vol. 5, Issue 4, pp. 1–9).
- Solihati, E., & Rachmawati, Y. (2020). Menyongsong Puncak Demografi, Akankah Guru PAUD Hadiahi Indonesia Generasi Unggul? In *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini* (Vol. 5, Issue 2, pp. 1221–1229). [researchgate.net. https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.780](https://doi.org/10.31004/obsesi.v5i2.780)
- Suroto, S. (2016). Dinamika kegiatan organisasi kemahasiswaan berbasis kearifan lokal dalam upaya memperkuat karakter unggul generasi muda. *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan*, 6(Nomor 2 Nopember 2016), 1040–1046. <http://ppjp.unlam.ac.id/journal/index.php/pkn/article/view/2428>
- Teovani Lodan, K. (2022). Penguatan Organisasi Dalam Pengembangan Kapasitas Di Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Batam. *Kebijakan: Jurnal Ilmu Administrasi*, 13(Vol. 13 No. 1). <https://doi.org/10.23969/kebijakan.v13i1.4182>
- Wijaya, A. A. M., Lawelai, H., Sadat, A., Nastia, N., & Sa'ban, L. M. A. (2022). PENGUATAN KAPASITAS MASYARAKAT MELALUI PENDEKATAN PENGEMBANGAN PARIWISATA DESA BAHARI III KABUPATEN BUTON SELATAN. *SELAPARANG Jurnal Pengabdian Masyarakat Berkemajuan*, 6(1), 436–442.
- Yakavets, N., Frost, D., & Khoroshash, A. (2017). School leadership and capacity building in Kazakhstan. *International Journal of Leadership in Education*, 20(3), 345–370. <https://doi.org/10.1080/13603124.2015.1066869>