

STRATEGI PENGEMBANGAN SDM YANG PRODUKTIF, INOVATIF DAN KREATIF DALAM MENGHADAPI PERKEMBANGAN TEKNOLOGI DI TELKOMSEL RIAU

Devy Agustyna¹, Bintang Pradiva Isnawan², Dina Amanda³, M. Rayhan⁴, Hendra Riofita⁵

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

e-mail: deviagustina2508@gmail.com¹, bintangpku6@gmail.com²,
dinaduri096@gmail.com³, rehantembilahan@gmail.com⁴, hendra.riofita@uin-suska.ac.id⁵

Abstrak – Tulisan ini bertujuan untuk melakukan suatu strategi untuk manusia untuk meningkatkan sumber yang di harapkan dapat menjadi manusia yang produktif, inovatif dan kreatif dalam mengembangkan teknologi Telkomsel. Sumber Daya Manusia merupakan sebuah aspek yang sangat penting dalam menjalankan dan mengembangkan suatu pekerjaan teknologi yang terus berkembang. Sumber daya manusia juga lah yang dapat menentukan proses berhasilnya tingkat kinerja pada suatu organisasi. Dengan perkembangan era digital yang mengharuskan manusia terus ikut dapat mengikuti perkembangan yang ada. Tak jarang manusia di tuntun menjadi manusia yang harus berpikir kritis. Tujuan dalam berpikir kritis agar menemukan penemuan yang inovatif dan kreatif. Manajemen sumber daya manusia bukanlah merupakan hal yang timbul secara mendadak. Sudah sejak lama manusia hidup berorganisasi, seiring dengan itu manajemen sumber daya manusia sebenarnya juga dilakukan. Perkembangan teknologi saat ini melahirkan cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan di berbagai sektor, seperti manufaktur, perbankan, jasa dan lain sebagainya. Kondisi ini kemudian menuntut adanya sumber daya manusia (SDM) yang kreatif, inovatif serta berdaya saing. kreativitas dan inovasi pada setiap lembaga pemerintah yang ingin maju harus menguatkan di internalnya terlebih dahulu, dengan demikian ketika di internalnya sudah kuat dan menghasilkan produk organisasi yang siap. Yang dimaksud dengan kreatif adalah menciptakan ide atau gagasan baru yang mampu menghasilkan produk baru yang belum ada sebelumnya dan bisa digunakan oleh masyarakat.

Kata Kunci: SDM, Teknologi, Kreatif.

Abstract – This article aims to carry out a strategy for humans to increase resources which are expected to become productive, innovative and creative humans in developing Telkomsel technology. Human Resources is a very important aspect in carrying out and developing a technological work that continues to develop. Human resources are also what can determine the success of the performance level in an organization. With the development of the digital era, humans are required to continue to follow existing developments. Not infrequently humans are led to become humans who must think critically. The goal of critical thinking is to find innovative and creative discoveries. Human resource management is not something that arises suddenly. Humans have lived in organizations for a long time, and at the same time human resource management has also been carried out. Current technological developments have given birth to new ways of completing work in various sectors, such as manufacturing, banking, services and so on. This condition then demands the existence of human resources (HR) who are creative, innovative and competitive. creativity and innovation in every government institution that wants to progress must be strengthened internally first, so that when internally it is strong and produces ready organizational products. What is meant by creativity is creating new ideas or ideas that are capable of producing new products that

have not existed before and can be used by the public.

Keywords: *Human Resources, Technology, Creative.*

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi sekarang ini, telekomunikasi memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam kehidupan manusia. Melalui teknologi komunikasi manusia dapat saling tukar menukar informasi dari jarak jauh dengan waktu yang relative cepat dan efisien. Dengan perkembangan teknologi yang pesat dan sadar akan pentingnya mendapatkan informasi membuat banyak orang tertarik untuk menggunakan internet sebagai alternative untuk dapat mengakses informasi melakukan aktivitas komunikasi dengan menggunakan internet.

Kreativitas dan inovasi tentunya tidak langsung datang begitu saja, namun memerlukan sebuah proses. Proses ini lebih mengarah kepada kualitas sumber daya manusianya yang termasuk dalam kompetensi soft skill khususnya bagi pelaku wirausaha di masa pandemic saat ini. Berdasarkan uraian di atas menjadikan latar belakang tulisan ini disusun dengan judul Peningkatan Sumber Daya Manusia yang Kreatif dan Inovatif dalam Berwirausaha. Tulisan ini disusun sebagai sebuah kajian literatur dengan pembahasan yang terbatas pada area peningkatan soft skill khususnya kreatif dan inovatif. Lembaga pemerintahan tanpa kreativitas dan inovasi akan berakibat organisasi yang kurang berkembang dan kinerjanya akan selalu menjadi sorotan masyarakat, kritikan, dan apatis bagi institusi itu sendiri. Oleh karena itu kreativitas dan inovasi pada setiap lembaga pemerintah yang ingin maju harus menguatkan di internalnya terlebih dahulu, dengan demikian ketika di internalnya sudah kuat dan menghasilkan produk organisasi yang siap dan solid, otomatis ketika menghadapi permasalahan eksternal organisasi dapat diatasi.

PT Telekomunikasi Indonesia (TELKOM) merupakan badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang jasa telekomunikasi umum dan Negeri dan termasuk badan usaha swasta penyedia layanan pos Telegraf yang terbentuk pada masa pemerintahan colonial Belanda (1864). TELKOM Indonesia kini sedang bertransformasi menuju 10 besar (Big Ten) perusahaan telekomunikasi digital berkapitalisasi terbesar di Asia Tenggara pada tahun 2020, sejalan dengan visi yang sudah dirancang yaitu “be the King of Digital in the Region” menjadi perusahaan yang terunggul dibidang informasi dan komunikasi berskala Regional. Sedangkan misi dari PT TELKOM adalah “Lead Indonesian Digital Innovation and Globalization”. Perusahaan Perseroan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk disingkat PT Telkom Indonesia Tbk adalah sebuah badan usaha milik negara Indonesia yang bergerak di bidang teknologi informasi dan komunikasi, berkedudukan dan berkantor pusat resmi di Bandung dan berkantor pusat operasional di Jakarta.

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Selain itu, Tujuan pengembangan sumber daya manusia menurut Martoyo (1992) adalah dapat ditingkatkannya kemampuan, keterampilan dan sikap karyawan/anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Tujuan lainnya dengan mengurangi adanya kinerja manusia yang burul. Dengan meningkatkan kinerja dapat membuat pegawai dapat bekerja secara efektif dan mencapai efektivitas kerja sebagaimana yang diharapkan. Lalu meningkatkan produktivitas, meningkatkan fleksibilitas dari angkatan kerja, meningkatkan komitmen karyawan, dan mengurangi turn over dan absensi.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif. Metode penelitian kualitatif dilakukan secara intensif, dan membuat laporan penelitian secara detail. Penelitian dilakukan guna melihat bagaimana strategi untuk meningkatkan atau dengan kata lain mengembangkan sumber daya manusia yang lebih baik, manusia yang dapat menciptakan teknologi, manusia yang dapat berpikir kreatif dan juga inovatif, manusia yang dapat berpikir kritis atas kejadian yang ada disekitar manusia pada Telkom di daerah Riau. Penelitian dilakukan dengan mencari sumber-sumber yang terpercaya, seperti buku, jurnal dan berita yang masih terhubung akan penelitian yang sedang dilakukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengembangkan Sumber Daya Manusia

Strategi adalah kesatuan rencana yang komprehensif dan terpadu yang menghubungkan kekuatan strategi perusahaan dengan lingkungan yang dihadapinya. Kesemuanya menjamin agar tujuan perusahaan tercapai. Pada dasarnya pengembangan sumber daya manusia menjadi penting untuk dilakukan oleh sebuah perusahaan yang berorientasi pada pelayanan publik. Tentu saja ini adalah soal bagaimana sebuah perusahaan menerapkan strategi tertentu demi mencapai tujuan serta visi yang telah digariskan sebelumnya. Manajemen Telkom selalu menekankan bahwa dalam menjalankan pekerjaannya, karyawan harus merasa senang, sehingga pekerjaan seberat apapun dapat diselesaikan dengan lebih mudah. Hal ini mereka dukung melalui penyediaan fasilitas kerja yang modern dan mampu menumbuhkan semangat kerja karyawan, seperti menghadirkan kantor dengan konsep Smart Office dimana dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawan tidak melulu harus berada di balik meja.

PEKANBARU - Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) Abdullah Azwar Anas berkomitmen memperkuat penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), salah satunya dalam manajemen kepegawaian. Dengan mengundang pihak eksternal yakni PT Telkom, diharapkan dapat membantu memperkuat dan mengembangkan sistem yang sudah ada menjadi lebih baik serta terintegrasi.

“Saya mengundang teman-teman Telkom ini untuk dapat memberi saran dan membantu perihal manajemen kepegawaian. Dimana Kementerian PANRB ini sebagai pembina SPBE nasional dan untuk data seluruh kepegawaian serta teknis pelaksanaan ada di BKN,” katanya dalam keterangan tertulis, Kamis (15/09).

Ada beberapa strategi pengembangan kompetensi yang sering dilakukan oleh Telkom, yakni:

- DNA Strategy. Ini adalah pelatihan yang dilakukan guna menggali lebih banyak informasi terkait dengan berbagai macam produk yang ditawarkan Telkom Group, yang meliputi konten, aplikasi, network, dan device.
- Accelerate Strategy. Yang satu ini adalah pelatihan yang fokus pada akuisisi dan penetrasi, dan dalam banyak hal terkait dengan peningkatan proses bisnis.
- Empower Strategy, yakni jenis pengembangan kompetensi yang berhubungan dengan peningkatan penjualan, pemberdayaan manusia, serta saluran pengiriman.
- Lateral strategy, yakni jenis pelatihan yang mengarah kepada community marketing dan many to many marketing.

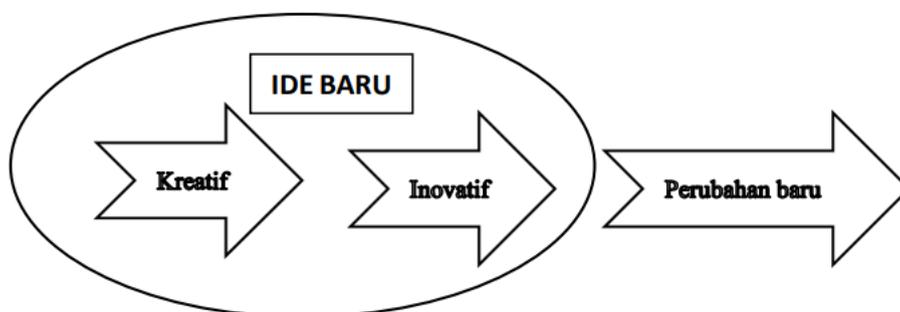
SDM yang Produktif, Inovatif, Kreatif

Jakarta, 10 Maret 2022 – PT Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) terus mendukung upaya peningkatan kualitas daya saing sumber daya manusia unggul. Sebagai wujud dukungan terhadap hal ini, Telkom meluncurkan program DigiCampus yang melibatkan berbagai perguruan tinggi di Indonesia. Awal Maret 2022, Telkom telah

melakukan penandatanganan Nota Kesepahaman tentang Kerja Sama Penguatan dan Pengembangan Kelembagaan dan Penyelenggaraan Tri Dharma Perguruan Tinggi dengan Universitas Sebelas Maret (UNS), penandatanganan Nota Kesepahaman tentang Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian kepada Masyarakat dengan Universitas Padjadjaran (Unpad) serta courtesy visit ke Universitas Gadjah Mada (UGM). sebagai bagian proses transformasi perusahaan menjadi digital telco untuk memajukan masyarakat, Telkom memiliki tiga fokus bisnis digital yaitu digital connectivity, digital platform, dan digital service.

Dengan kapabilitas yang ada, kami siap berkolaborasi dengan berbagai perguruan tinggi melalui program DigiCampus, guna meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas perguruan tinggi di Indonesia berstandar global,” kata Direktur Enterprise and Business Service Telkom Edi Witjara yang didampingi EVP Divisi Enterprise Service Telkom Teuku Muda Nanta

“Dukungan Telkom kepada Unpad diharapkan dapat mendukung pembangunan ekosistem pendidikan dan pengajaran, serta penelitian yang akan menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten, kompetitif, dan produktif,” ujar Rektor Universitas Padjajaran Prof. Dr. Rina Indiasuti, S.E., M.SIE



Gambar 1 Grafik

Gagasan untuk menghasilkan sesuai yang baru dan dapat terus dikembangkan sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan zaman. Perbedaan mendasar adalah pada dasarnya sikap yang inovatif sudah pasti kreatif sementara sikap yang kreatif belum tentu inovatif. Kemampuan berpikir kreatif yang masih dalam bentuk sebuah ide baru dapat dituangkan untuk memunculkan sesuatu yang baru yang inovatif dengan tujuan adanya perubahan baru yang lebih baik.

Dampak Negatif jika SDM tidak dikembangkan

PT Telkom Witel Ridar setiap tahunnya mengalami perubahan jumlah karyawan, setiap tahun ada penambahan atau pengurangan. Ada karyawan baru, maupun karyawan tetap serta ada yang resign. Dapat dilihat pada tabel jumlah karyawan pada PT Telkom Witel Ridar dalam 4 tahun terakhir.

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2019	103
2.	2020	75
3.	2021	63
4.	2022	60

Gambar 2 HR PT Telkom Witel Ridar 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa dari tahun ketahun jumlah karyawan PT Telkom Witel Ridar mengalami penurunan dari tahun 2019 ke tahun 2020 sebesar 1,37 % dan pada tahun 2020 ke tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 1,19%. Hal ini diindikasikan karena kinerja karyawan menurun. Agar dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, maka perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan

mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Semakin tinggi kualitas karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas, sehingga dapat mendorong peningkatan efektivitas dan efisiensi dari output yang akan dihasilkan oleh karyawan, (Dessler, 2015). Berdasarkan dari hasil data penilaian yang telah dilakukan terhadap penilaian kinerja bahwa pada tahun 2020-2022 mengalami penurunan karena menurunnya produktivitas karyawan. Karena seorang karyawan akan lebih meningkatkan kinerjanya jika kompensasi dan motivasi kerjanya terpenuhi, sehingga tujuan perusahaan maupun kebutuhan karyawan akan terpenuhi dan tercapai.

Memberikan kompensasi kepada para karyawan, perusahaan mengharapkan agar karyawan mencapai kinerja karyawan yang diinginkan perusahaan tersebut sesuai dengan yang dikemukakan antara hasil kerja yang nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Dessler, 2007). Hingga saat ini jumlah karyawan yang ada di PT Telkom Witel Ridar adalah berjumlah 60 orang (hingga bulan Februari 2023). Ketika kinerja dari suatu perusahaan akan turun, maka akan mempengaruhi stabilitas perusahaan dan profit, termasuk pencapaian tujuan dari perusahaan itu sendiri. Hasil kinerja yang dimiliki oleh karyawan masih harus ditingkatkan lagi agar dapat mencapai hasil kerja yang maksimal untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. (Data Olahan, 2022).

KESIMPULAN

Dari hal ini dapat di ambil kesimpulan bahwa kreativitas dan inovasi pada setiap lembaga pemerintah yang ingin maju harus menguatkan di internalnya terlebih dahulu, dengan demikian ketika di internalnya sudah kuat dan menghasilkan produk organisasi yang siap dan solid, otomatis ketika menghadapi permasalahan eksternal organisasi dapat diatasi. Ciri-ciri orang yang kreatif antara lain memiliki banyak ide dan kemauan, memiliki jiwa yang suka dengan tantangan, selalu mencoba sesuatu yang baru, serta memiliki jiwa yang profesional. Sedangkan yang dimaksud dengan inovasi adalah pembaruan yang bertujuan memberikan nilai lebih pada suatu produk dengan ide baru yang berbeda dengan produk lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Widastuti, C T, W Rahmatya, M/Jurnal Riptek ; Rita, C T Widiastuti, R Widyaswati, and R Meiriyanti. "Strategi Peningkatan Sumber Daya Manusia Kreatif Dan Inovatif Pada UKM Batik Semarangan (Studi Di Kampung Batik Semarang)." Jurnal Riptek 13, no. 2 (2019): 124–130. <http://riptek.semarangkota.go.id>.
- Destiana, Riska. "Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Sektor Publik." Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik 5, no. 1 (2023): 437–460.
- Ode, Wa, Zusnita Muizu, Nury Effendi, Fakultas Ekonomi, and Universitas Padjadjaran. "Knowledge Management." (n.d.): 224–233.
- Darmawan, Didit, M M Anitha, Paulina Tinambunan, M Si, Abdul Choliq, Santy Sriharyati, S Sos, et al. Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital, 2012. www.sonpedia.com.
- Sukoco, Johan Bhimo. Rekrutmen Dan Seleksi Sumber Daya Manusia Pendidikan. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kajian Teoritis Dan Praktis Dalam Pendidikan, 2021.
- Islamiaty, Ummidiah, and Ella Afnira. "Strategi Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kepulauan Riau." Social Issues Quarterly 1, no. 1 (2022): 24–44. <https://ejournal.umrah.ac.id/index.php/siq/article/view/4>.
- Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. "Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Program Pembinaan Kesehatan Masyarakat (Satker 03)." Profil Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau, no. Satker 03 (2021): 138.

- Soewartoyo, and Toni Soetopo. "Potensi Sumber Daya Alam Dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia Di Kawasan Masyarakat Pesisir, Kabupaten Bangka." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 4, no. 2 (2009): 61–78. <http://ejurnal.kependudukan.lipi.go.id/index.php/jki/article/download/185/217>.
- Javadikasgari, Hoda, Edward G. Soltesz, and A. Marc Gillinov. "Surgery for Atrial Fibrillation." *Atlas of Cardiac Surgical Techniques*, 2018.
- Riau, Provinsi Kepulauan. "Analisis Pengembangan Kompetensi Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau" (n.d.).
- Manajemen, Studi. "STRATEGI PENGEMBANGAN SDM DAN MENERAPKAN PELAYANAN" (2023): 1591–1597.
- Yudiana, Tjetjep. "Strategi Penguatan Sdm Dalam Percepatan Penurunan Stunting Di Provinsi Kepulauan Riau." *Jurnal Good Governance* (2022).
- Enjelia, Y E Y. "Analisis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Pertumbuhan Pendapatan Nasional Kota Bali Tahun 2020." *Jurnal Manajemen, Ekonomi, Keuangan ...* 3, no. 1 (2022): 357–362. <http://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/view/136%0Ahttp://ejurnal.poltekkutaraja.ac.id/index.php/meka/article/download/136/87>.
- Vendhi Prasmoro, Alloysius, and Iskandar Zulkarnaen. "Peningkatan Sumber Daya Manusia Yang Kreatif Dan Inovatif Dalam Berwirausaha." *Prosiding 3* (2023): 86–93.
- Apriliana, Shinta Devi, and Ertien Rining Nawangsari. "Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Berbasis Kompetensi." *Forum Ekonomi* 23, no. 4 (2021): 804–812.
- Kartika, Mitha. "Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia (Telkom) Pekanbaru" (2020).
- Salsabila, Faradiba, Annie Mustika Putri, Agustiawan Agustiawan, Fakultas Ekonomi, and Universitas Muhammadiyah Riau. "Determinan Kinerja Karyawan Pada PT Telkom Witel Riau Daratan" (2023).