

Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.docx

by CEK TURNITIN NO REPOSITORY

Submission date: 27-May-2024 07:30AM (UTC-0500)

Submission ID: 2389215291

File name: Jurnal_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia.docx (79.85K)

Word count: 3339

Character count: 22639

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0: Penundaan Upah Karyawan PT INTI

Hilma Harmen¹, Rebecca Putri Sihalo², Rojelita Catrina Simarmata³, Irfandi Syaputra⁴,
Muhammad Rayhan Satria⁵, Jos Bram Tamba⁶

Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan

hilmaharmen@unimed.ac.id¹, rebeccasihalo22@gmail.com², rojelita096@gmail.com³, irfanoppo2@gmail.com⁴,
rayhansatria052004@gmail.com⁵

ABSTRAK

Studi ini menyelidiki tantangan serius yang dihadapi PT INTI (Persero) dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengelolaan upah karyawan, dengan fokus pada konsep-konsep MSDM, upah pekerja, dan era Revolusi Industri 4.0. Melalui pendekatan penelitian kepustakaan, analisis terhadap kondisi keuangan perusahaan dan dampak penundaan pembayaran gaji terhadap kesejahteraan karyawan dilakukan. Temuan menunjukkan bahwa penundaan pembayaran gaji mencerminkan kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sementara upah yang tidak dibayar tepat waktu mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan, merugikan perusahaan. Di era Industri 4.0, teknologi digital menjadi kunci untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan upah. Solusi yang disarankan meliputi restrukturisasi utang, adopsi teknologi digital dalam penggajian, pelatihan keterampilan digital bagi karyawan, dan memperkuat hubungan dengan serikat pekerja. Implikasi praktis dari temuan ini adalah meningkatkan kondisi keuangan, efisiensi operasional, adaptabilitas perusahaan, dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang. Dengan demikian, studi ini memberikan kontribusi penting bagi pemahaman tentang kompleksitas manajemen sumber daya manusia dan upah karyawan di tengah tantangan era Industri 4.0.

Keywords: PT. INTI, Manajemen Sumber Daya Manusia, Upah Karyawan, Revolusi Industri 4.0

ABSTRACT

This study examines the serious challenges faced by PT INTI (Persero) in human resource management (HRM) and employee wage management, focusing on the concepts of HRM, employee wages, and the era of the Fourth Industrial Revolution. Through a literature review approach, an analysis of the company's financial condition and the impact of delayed wage payments on employee welfare is conducted. Findings indicate that delayed wage payments reflect weaknesses in human resource management, while untimely wages reduce employee motivation and productivity, harming the company. In the Industry 4.0 era, digital technology is key to optimizing HRM and wage management. Proposed solutions include debt restructuring, adopting digital technology in payroll, providing digital skills training for employees, and strengthening relations with labor unions. The practical implications of these findings are improving financial conditions, operational efficiency, company adaptability, and employee welfare in the long term. Thus, this study provides a significant contribution to understanding the complexity of HRM and employee wage management amid the challenges of the Industry 4.0 era.

Keywords: PT INTI, Human Resource Management, Employee Wages, Industrial Revolution 4.0.

I. PENDAHULUAN

Salah satu Badan Usaha Milik Negara di bidang industri kritikal, PT INTI (Persero), resmi didirikan pada tanggal 30 Desember 1974. Perusahaan ini merupakan produsen, integrator sistem, dan perusahaan digital yang berkantor pusat di Jalan Moch Toha No. 77 di Bandung. Selain itu, PT INTI (Persero) menjalankan fasilitas produksi seluas delapan hektar di Jalan Moch Toha No 225 yang memproduksi peralatan elektronik dan telekomunikasi untuk mendukung usahanya. Di bidang industri manufaktur, PT INTI berkonsentrasi pada proses produksi barang jadi yang mempunyai nilai tambah dan memenuhi standar melalui konversi bahan baku, bahan setengah jadi, komponen, atau elemen lainnya. Lini bisnis ini dikelola oleh PT INTI (Persero) yang memproduksi tabung komposit untuk bahan bakar gas cair (LPG), kabel serat optik, dan perangkat energi pintar. Selain itu, perusahaan merakit kartu pintar, produk nyata, dan perangkat pintar untuk lini produk Broadband dan Smart

Energy. Sebagai integrator sistem, PT INTI mengkhususkan diri dalam mengintegrasikan subsistem komponen ke dalam satu sistem dan memastikan bahwa subsistem tersebut beroperasi sebagai satu kesatuan yang kohesif. Ia menawarkan solusi perangkat keras, perangkat lunak, dan jaringan kepada perusahaan konsumen. Integrator sistem menangani keseluruhan masa pakai solusi perangkat lunak yang canggih, mulai dari pembuatan hingga pengoperasian, dan biasanya menangani solusi perangkat lunak siap pakai yang dapat diintegrasikan ke dalam organisasi dengan sedikit modifikasi. Lini bisnis ini dijalankan oleh PT INTI (Persero) yang menawarkan Distribusi Fiber Optic untuk aplikasi seperti Fiber to the Home or Out Site Plan, serta Automatic Dependent Surveillance-Broadcast (ADS-B) dan pengembangan pembangkit listrik tenaga surya, dan penerangan jalan umum. Untuk memenuhi kebutuhan bisnis dan memungkinkan otomatisasi dalam organisasi perusahaan konsumen, PT INTI berfokus pada penawaran barang dan jasa berdasarkan inovasi layanan digital di sektor digital. Solusi otomatis ini memerlukan sedikit campur tangan manusia dan disampaikan melalui jaringan elektronik atau internet. Lini bisnis ini dikelola oleh PT INTI (Persero) melalui penyediaan SIPLah Business to Business, Big Data Analytics, Internet of Things, Cyber Defense, Smart Hospital Management System, dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Seperti variabel produksi lainnya, upah merupakan biaya yang harus dibayarkan kepada karyawan atas jasanya dalam menciptakan kekayaan. Maka upah adalah biaya tenaga kerja yang harus ditanggung atas jasa yang diberikan selama proses produksi. Dalam hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja, topik upah merupakan hal yang krusial dan mempunyai dampak yang luas. Kualitas hidup pekerja dan keluarganya akan terpengaruh jika mereka tidak menerima gaji yang adil dan wajar (Ramadana, 2023).

Pada Mei 2019, PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero), atau PT INTI, menghadapi situasi sulit ketika pembayaran gaji karyawan tertunda akibat kondisi ekuitas perusahaan yang negatif. Otong Iip, Direktur Utama PT INTI, menjelaskan bahwa meskipun menghadapi kendala keuangan, manajemen tetap berusaha untuk memenuhi kewajiban membayar gaji sesuai dengan kemampuan kas perusahaan. Selama tahun 2020, upaya dilakukan dengan membayar angsuran utang gaji kepada karyawan secara bulanan hingga Agustus. Namun seperti yang terjadi pada Agustus 2020, ketika pekerja hanya menerima cicilan upah masing-masing sebesar satu juta rupiah pada bulan Februari 2020, maka jumlah yang dibayarkan masih dibatasi. Situasi keuangan perusahaan membaik pada bulan Januari hingga Agustus 2020, namun karena beban utang sebelumnya yang besar, arus kas operasi terus menunjukkan angka negatif. Manajemen telah memulai program transformasi pada akhir tahun 2019 untuk mengatasi masalah keuangan ini dan melakukan restrukturisasi utang. Namun, pandangan dari sisi karyawan memberikan gambaran yang berbeda. Ridwan Al Faruq, Ketua Serikat Pekerja INTI, menyatakan bahwa karyawan mengalami ketidakpastian setiap akhir bulan karena tidak menerima gaji sejak Februari 2020. Meskipun mereka terus bekerja dengan penuh dedikasi, perusahaan belum memenuhi hak-hak karyawan sejak waktu yang disebutkan.

Tantangan strategis yang dihadapi oleh PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau PT INTI adalah kondisi ekuitas perusahaan yang negatif. Hal ini telah menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam memenuhi kewajiban membayar gaji karyawan. Beban utang masa lalu yang signifikan dan kerugian dari proyek-proyek masa lalu menjadi penyebab utama kondisi tersebut. Tantangan strategis ini mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk menjaga likuiditas dan memenuhi kewajiban keuangan terhadap karyawan. Manajemen perusahaan, yang diwakili oleh Direktur Utama PT INTI, Otong Iip, menghadapi tugas yang sulit dalam mengelola sumber daya keuangan yang terbatas untuk memenuhi pembayaran gaji karyawan. Meskipun manajemen berupaya membayar angsuran utang gaji secara bulanan, jumlah yang dibayarkan terbatas dan masih belum mencakup semua gaji yang seharusnya dibayarkan. Tantangan strategis lainnya adalah transformasi bisnis dan restrukturisasi utang yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk memperbaiki kondisi keuangan. Manajemen telah memulai program transformasi pada akhir tahun 2019 dengan fokus pada bisnis, keuangan, sumber daya manusia, proses bisnis, dan tata kelola perusahaan. Tujuan dari transformasi ini adalah untuk memperbesar pola bisnis dengan Telkom Group, melakukan restrukturisasi utang, dan mengoptimalkan aset perusahaan. Namun, masih ada perbedaan persepsi antara manajemen perusahaan dan serikat

pekerja mengenai upaya yang telah dilakukan dan hak-hak karyawan yang belum terpenuhi.

¹¹ PT Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero) atau PT INTI menghadapi tantangan strategis terkait penundaan pembayaran gaji karyawan dalam konteks Revolusi Industri 4.0. Tantangan tersebut meliputi transformasi digital dan pengembangan keterampilan, pemulihan kepercayaan dan motivasi karyawan, pengelolaan perubahan dan resolusi konflik, serta pemanfaatan teknologi untuk efisiensi keuangan. Penundaan pembayaran gaji menghambat upaya perusahaan dalam memberikan pelatihan keterampilan digital dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Selain itu, hal tersebut juga merusak kepercayaan karyawan dan mempengaruhi semangat mereka untuk berkontribusi pada transformasi bisnis. Perubahan kebijakan dan restrukturisasi utang yang diperlukan untuk memperbaiki kondisi keuangan dapat menimbulkan konflik dan memerlukan penyelesaian yang adil. Penundaan pembayaran juga menghambat adopsi solusi keuangan digital yang dapat meningkatkan efisiensi.

II. TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Proses optimalisasi tenaga manusia untuk memaksimalkan efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia (SDM) (Samsuni, 2017). HRM mencakup prosedur dan upaya untuk menemukan, memelihara, menginspirasi, dan menilai sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Merencanakan, mengatur, mengarahkan, dan mengawasi operasi perolehan, pengembangan, remunerasi, integrasi, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat adalah definisi lain dari manajemen sumber daya manusia (HRM). Perencanaan, pengelolaan, dan pengawasan sumber daya manusia hanyalah beberapa tugas yang saling berhubungan yang membentuk manajemen sumber daya manusia. Oleh karena itu HRM harus dilihat sebagai proses manajemen strategis yang memandang sumber daya manusia sebagai aset penting yang perlu dikembangkan, selain dipandang sebagai proses manajemen manusia yang khas (Jannah, 2021).

Pengertian Upah Pekerja

Pekerja menerima upah dari pemberi kerja sebagai pembayaran atas kerja yang telah mereka lakukan atau jasa yang telah mereka berikan untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka. Dalam konteks ketenagakerjaan dan hubungan industrial, upah merupakan topik yang sangat sensitif. Diperkirakan 70–80% tuntutan hukum yang melibatkan ketenagakerjaan dan hubungan kerja berkaitan dengan masalah gaji, termasuk skala kompensasi, kenaikan gaji, tunjangan, dan struktur gaji (Suwanto, 2003).

Kaitan antara Manajemen Sumber Daya Manusia dan Upah Pekerjaan

Membayar orang secara adil merupakan aspek penting dalam mendukung efektivitas organisasi secara keseluruhan. Jumlah yang dibayarkan menentukan seberapa lancar pekerjaan dilakukan. Pekerja yang diliputi perasaan tidak mampu dan khawatir akan sulit fokus pada pekerjaannya, sehingga dapat menyebabkan kesalahan dalam outputnya. Oleh karena itu, kita perlu mempertimbangkan bagaimana menjamin bahwa pekerja dapat bekerja dengan damai ketika mengembangkan pedoman penggajian. Struktur pengupahan perlu dirancang untuk menanamkan disiplin dan kecintaan terhadap kerja sehingga pekerja dapat mencapai tujuan yang lebih tinggi. Prinsip kompensasi yang setara perlu diterapkan untuk kinerja yang setara dan prestise yang lebih besar (lebih banyak uang untuk lebih banyak prestasi) karena kesenjangan kemungkinan besar akan mengakibatkan kelesuan karyawan dan mungkin perilaku tidak disiplin (Oktayani, 2016). Menurut hipotesis upah efisiensi Cafferty, jumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan berdampak pada seberapa produktif mereka. Karyawan dengan gaji yang tinggi dapat memenuhi kebutuhan dasarnya dengan mengonsumsi makanan yang sehat, yang akan menjaga kondisi tubuhnya tetap baik dan dapat bekerja dengan lebih nyaman, yang keduanya akan meningkatkan produktivitas dalam bekerja (Sumarlin, 2010).

Implikasi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Upah Pekerja di Era Revolusi Industri 4.0

Dalam era Revolusi Industri 4.0, manajemen sumber daya manusia berkembang seiring dengan perkembangan zaman, di mana dalam hal ini dituntut penggunaan teknologi canggih dalam penerapan

pekerjaan (N. Purba, 2021). Industri 4.0 sangat menekankan kerja sama dan otomatisasi teknologi siber. Revolusi Industri 4.0 mengacu pada era industri digital di mana seluruh komponen bekerja sama dan berkomunikasi secara real time, dimana saja, kapan saja, dengan menggunakan teknologi informasi seperti internet, CPS, IoT, dan IoS untuk menghasilkan inovasi atau optimalisasi yang lebih efektif dan efisien (Herman, 2015). Tingkat sumber daya manusia yang tinggi dan penggunaan teknologi mutakhir akan berdampak pada gaji dan tunjangan karyawan. Dengan adanya otomatisasi dan digitalisasi, manajemen SDM harus meninjau struktur kompensasi untuk memastikan upah yang adil bagi karyawan. Alat digital yang canggih memungkinkan pelacakan dan penilaian kerja yang lebih akurat, mencegah kesalahan dalam pemberian upah. Dalam Revolusi Industri 4.0, sistem penggajian yang didukung oleh teknologi AI dalam penghitungan upah secara akurat dapat meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pengupahan.

Teori Hak Kompensasi Karyawan

Segala sesuatu yang diperoleh, baik materiil maupun immateriil, dianggap sebagai imbalan. Kompensasi mencakup semua imbalan yang diterima karyawan atas kerja atau hasil kerja mereka dalam suatu bisnis, baik dibayar secara langsung atau tidak langsung dalam bentuk komoditas atau uang tunai. Ungkapan ini berhubungan langsung dengan kompensasi moneter yang diberikan kepada seseorang berdasarkan hubungan kerjanya (Widodo, 2022). Baik organisasi maupun karyawan memperoleh keuntungan dari kompensasi. Pekerja yang membayar dapat meningkatkan motivasi dan rasa kepuasan mereka di tempat kerja. Menawarkan remunerasi kepada perusahaan berupaya membangun sistem manajemen SDM yang efektif. Tujuan umum dari kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan, dan menginspirasi pekerja di dalam perusahaan. Ada dua jenis kompensasi: kompensasi non finansial dan kompensasi finansial. Kompensasi finansial mengacu pada remunerasi yang dibayarkan kepada karyawan secara langsung dan mencakup komisi, bonus, gaji, dan insentif. Sedangkan kompensasi non-finansial mengacu pada manfaat kesejahteraan karyawan yang diberikan sebagai pengganti uang tunai, seperti jaminan sosial, asuransi kesehatan, pensiun, pesangon, lembur, hari libur, bahkan pengakuan dan pujian (Mulyapradana & Hatta, 2016).

Penundaan Upah Karyawan sebagai Tantangan Strategis

Penundaan pembayaran upah kepada tenaga kerja dapat memberikan dampak negatif yang signifikan. Pekerja seringkali mengandalkan upah mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, seperti makan, tempat tinggal, dan biaya pendidikan. Penundaan pembayaran upah dapat mengakibatkan kesulitan keuangan yang serius bagi pekerja serta menyebabkan tekanan dan ketidakpuasan di tempat kerja. Penundaan upah karyawan menjadi tantangan strategis karena dapat memberikan dampak negatif yang signifikan pada pekerja. Dalam beberapa kasus, pekerja mengandalkan upah mereka sebagai sumber pendapatan utama, dan keterlambatan pemberian upah dapat mengganggu kehidupan mereka secara signifikan. Selain itu, penundaan upah juga dapat mengurangi motivasi dan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kinerja perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa upah karyawan diterima tepat waktu untuk mencegah dampak negatif yang dapat timbul dari penundaan upah (Afriani, 2023).

II. METODE PENELITIAN

Karena data penelitian dihasilkan dalam bentuk kata-kata atau uraian, maka metode kualitatif diambil ketika melakukan penelitian kepustakaan atau studi kepustakaan, dimana peneliti memanfaatkan berbagai sumber untuk datanya. Penelitian yang dilakukan di perpustakaan atau melalui kepustakaan disebut dengan penelitian sastra atau penelitian kepustakaan. Investigasi ini dilakukan melalui pemanfaatan studi yang sebanding atau terkait

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

PT INTI (Persero), sebagai salah satu Badan Usaha Milik Negara di bidang industri strategis, menghadapi tantangan serius dalam hal manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengelolaan upah karyawan. Berdasarkan kajian teoritis yang telah dipaparkan, permasalahan yang dihadapi oleh PT INTI sangat relevan dengan konsep-konsep MSDM, upah pekerja, dan tantangan di era Revolusi Industri 4.0.

Praktik optimalisasi tenaga manusia untuk mencapai efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan bisnis dikenal dengan istilah manajemen sumber daya manusia. Dalam kerangka PT INTI, manajemen ini mencakup inisiatif untuk mencari, melatih, menginspirasi, dan menilai sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Ketidakstabilan keuangan dan penundaan gaji merupakan tanda-tanda lemahnya manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam hal kompensasi yang tepat waktu dan adil.

Upah merupakan salah satu bentuk kompensasi yang sangat penting dalam hubungan kerja. Sekitar 70-80% kasus dalam hubungan kerja dan hubungan industrial terkait dengan masalah pengupahan. Di PT INTI, penundaan pembayaran upah telah menjadi masalah serius yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan dan kinerja perusahaan. Karyawan mengandalkan upah mereka untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, dan penundaan ini menyebabkan ketidakpastian dan kesulitan keuangan yang serius. Teori upah efisiensi yang dijelaskan oleh Cafferty menyatakan bahwa produktivitas pekerja tergantung pada tingkat upah yang mereka terima (Sumarlin, 2010). Oleh karena itu, upah yang tidak dibayarkan tepat waktu akan mengurangi motivasi dan produktivitas pekerja, yang pada akhirnya merugikan perusahaan secara keseluruhan.

Dalam era Revolusi Industri 4.0, penggunaan teknologi canggih dan otomatisasi semakin penting dalam manajemen sumber daya manusia (Purba, 2021). Industri 4.0 menekankan otomatisasi dan kolaborasi dengan teknologi cyber, yang memungkinkan pelacakan dan penilaian kerja yang lebih akurat. PT INTI perlu mengadopsi teknologi ini untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan upah. Sistem penggajian yang didukung oleh teknologi AI dapat membantu menghindari kesalahan dalam pemberian upah dan memastikan bahwa karyawan menerima kompensasi yang adil dan tepat waktu.

Penundaan pembayaran upah juga merupakan tantangan strategis yang mempengaruhi transformasi digital dan pengembangan keterampilan di PT INTI. Karyawan yang tidak menerima upah tepat waktu akan mengalami kesulitan dalam mengikuti pelatihan keterampilan digital dan beradaptasi dengan perubahan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus memastikan bahwa upah dibayarkan tepat waktu untuk memfasilitasi pengembangan keterampilan yang diperlukan di era Industri 4.0.

Langkah yang harus diambil PT INTI meliputi beberapa langkah strategis. Solusi yang disarankan untuk PT INTI menangani masalah penundaan pembayaran gaji karyawan dan tantangan strategis lainnya sangat penting untuk memastikan kelangsungan operasional perusahaan dan kesejahteraan karyawan. Pertama, restrukturisasi utang menjadi langkah strategis yang perlu dilakukan untuk memperbaiki kondisi keuangan perusahaan. Restrukturisasi ini akan membantu mengurangi beban utang masa lalu yang signifikan dan meningkatkan likuiditas perusahaan. Dengan optimalisasi aset dan restrukturisasi utang, PT INTI dapat memulihkan stabilitas keuangan yang diperlukan untuk membayar gaji karyawan tepat waktu dan memenuhi kewajiban keuangan lainnya. Transparansi dalam pengelolaan keuangan juga penting untuk membangun kepercayaan dengan karyawan dan pihak terkait lainnya, sehingga komunikasi terbuka tentang upaya yang dilakukan perusahaan untuk memperbaiki kondisi keuangan adalah kunci.

Kedua, mengadopsi teknologi digital dalam sistem penggajian dan pengelolaan sumber daya manusia akan membawa banyak manfaat bagi PT INTI. Dengan menggunakan teknologi AI, perusahaan dapat meningkatkan akurasi dan efisiensi dalam penghitungan upah, sehingga memastikan bahwa upah dibayarkan tepat waktu dan sesuai dengan kinerja karyawan. Penggunaan big data analytics dan Internet of Things (IoT) akan membantu perusahaan memantau kinerja karyawan secara real-time, memberikan umpan balik yang lebih cepat, dan mengidentifikasi tren serta masalah potensial. Hal ini akan memungkinkan manajemen untuk mengambil tindakan yang tepat secara proaktif untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan.

Ketiga, meningkatkan program pelatihan keterampilan digital bagi karyawan adalah langkah penting dalam menghadapi tantangan Revolusi Industri 4.0. Dalam era di mana teknologi terus berkembang dengan cepat, karyawan perlu memiliki keterampilan yang relevan dan mutakhir untuk tetap bersaing. PT INTI harus menyediakan pelatihan yang komprehensif dan relevan untuk membantu karyawan mengembangkan dan meningkatkan keterampilan digital mereka. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap untuk berkontribusi secara efektif dalam transformasi bisnis perusahaan dan menghadapi perubahan yang terus berlangsung di lingkungan kerja.

Keempat, memperkuat hubungan dengan serikat pekerja adalah langkah yang penting dalam memastikan harmoni dan stabilitas di tempat kerja. Komunikasi terbuka dan transparan antara manajemen dan serikat pekerja akan membantu menghindari konflik dan meningkatkan kepercayaan di antara kedua belah pihak. Dengan bekerja sama dengan serikat pekerja, PT INTI dapat menemukan solusi yang adil dan berkelanjutan bagi semua pihak. Ini akan membantu memastikan bahwa hak-hak karyawan dipenuhi dan bahwa kebutuhan mereka diakomodasi dengan baik, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan di tempat kerja.

Dalam jangka panjang, implementasi langkah-langkah ini diharapkan akan membawa dampak positif yang signifikan bagi PT INTI. Perbaikan kondisi keuangan akan membantu memastikan kelangsungan operasional perusahaan dan memungkinkan investasi lebih lanjut dalam pengembangan teknologi dan keterampilan karyawan. Dengan menggunakan teknologi digital dan meningkatkan keterampilan karyawan, perusahaan akan menjadi lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan di pasar dan lingkungan bisnis. Selain itu, hubungan yang kuat dengan serikat pekerja akan membantu menciptakan lingkungan kerja yang stabil dan harmonis, yang akan mendukung pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang PT INTI.

IV. KESIMPULAN

PT INTI menghadapi tantangan serius dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dan pengelolaan upah karyawan, yang relevan dengan konsep-konsep MSDM, upah pekerja, dan era Revolusi Industri 4.0. Penundaan pembayaran gaji mencerminkan kelemahan dalam pengelolaan sumber daya manusia, sementara upah yang tidak dibayar tepat waktu mengurangi motivasi dan produktivitas karyawan, merugikan perusahaan. Di era Industri 4.0, teknologi digital menjadi kunci untuk mengoptimalkan manajemen sumber daya manusia dan pengelolaan upah. Solusi yang disarankan meliputi restrukturisasi utang, adopsi teknologi digital dalam penggajian, pelatihan keterampilan digital bagi karyawan, dan memperkuat hubungan dengan serikat pekerja. Langkah-langkah ini diharapkan akan meningkatkan kondisi keuangan, efisiensi operasional, adaptabilitas perusahaan, dan kesejahteraan karyawan dalam jangka panjang.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriani, H. S., Rizal, M., & Natari, S. U. (2023). Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Borongan Bangunan Atas Keterlambatan Pemberian Upah (Perumahan Tamansari 2). *Doktrin: Jurnal Dunia Ilmu Hukum dan Politik*, 1(3), 40-50.
- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Major, I. M. (2012). *Human Resource Management*, 1th ed. Yogyakarta: Graha Science.
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Kinerja: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 18(2), 248-252.
- Jannah, M. (2021). Manajemen sumber daya manusia.
- Oktayani, D. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Islam. *Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 5(2), 170-186.
- PT. INTI (Persero). "Tentang Kami." INTI - Inovasi Teknologi Informasi. Tersedia online: https://www.inti.co.id/?page_id=964. Diakses pada 7 Mei 2024.
- Ramadana, S. W., & Rahmaniari, R. (2023). Penundaan Pembayaran Upah Pekerja. *HEI EMA: Jurnal Riset Hukum, Ekonomi Islam, Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 2(2), 80-87.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan*

- Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.
- Sulaeman, A. (2014). Pengaruh upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang. *Trikonomika*, 13(1), 91-100.
- Umar, A. (2012). Pengaruh Upah, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pekerja pada Industri Manufaktur di Kota Makassar. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(2), 406-418.
- Wareza, M. (2020, 10 September). Karyawan Tak Digaji 7 Bulan, Manajemen PT INTI Buka-bukaan. *CNBC Indonesia*. Tersedia online: <https://www.cnbcindonesia.com/market/20200910095224-17-185745/karyawan-tak-digaji-7-bulan-manajemen-pt-inti-buka-bukaan>. Diakses pada 7 Mei 2024.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.



Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.docx

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

5%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	www.coursehero.com Internet Source	2%
2	journal.uin-alauddin.ac.id Internet Source	1%
3	bangka.tribunnews.com Internet Source	1%
4	docplayer.info Internet Source	1%
5	www.inti.co.id Internet Source	1%
6	www.jptam.org Internet Source	1%
7	pt.scribd.com Internet Source	1%
8	Aria Mulyapradana, Tri Rosewati, Farikhul Muafiq. "Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan", Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen, 2020 Publication	1%

9	bookskart.net Internet Source	1 %
10	jurnal.ar-raniry.ac.id Internet Source	1 %
11	www.niaga.asia Internet Source	<1 %
12	sefidvash.net Internet Source	<1 %
13	repository.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
14	www.slideshare.net Internet Source	<1 %
15	anzdoc.com Internet Source	<1 %
16	www.untirta.ac.id Internet Source	<1 %
17	francoangeli.it Internet Source	<1 %
18	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet Source	<1 %
19	jurnalmepekonomi.blogspot.com Internet Source	<1 %
20	repository.stikes-yrsds.ac.id Internet Source	<1 %

21	www.beritasatu.com Internet Source	<1 %
22	Maesaroh, Siti. "Manajemen Peningkatan Mutusumber Daya Manusia Di Man 2 Banyumas", Institut Agama Islam Negeri Purwokerto (Indonesia), 2022 Publication	<1 %
23	Submitted to Politeknik STIA LAN Student Paper	<1 %
24	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
25	teknokrat.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.arabccd.net Internet Source	<1 %
27	Listyawati, Peni Rinda. "Rekonstruksi Regulasi Corporate Social Responsibility Berbasis Asas Ta'Awun", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1 %
28	lib.ui.ac.id Internet Source	<1 %
29	sekarindosiarbergerak.blogspot.com Internet Source	<1 %
30	www.jurnal.id Internet Source	

<1 %

31

www.neliti.com

Internet Source

<1 %

32

www.wanitawirausaha.com

Internet Source

<1 %

33

www.weedutap.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography On