



Strategi Model AMO (Ability, Motivation, Opportunities) Dalam Menghadapi Industri 4.0 Pada PODTV Indonesia

Firdaus Hindra¹

¹Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia Mahindra.fr@gmail.com

Corresponding Author: Mahindra.fr@gmail.com¹

Abstract: *Technology with all its innovations continues to develop, in fact many domains are currently trying digitalization. So the existence of the Industry 4.0 phenomenon creates a new challenge for companies to create positive aspects of this added industry 4.0, such as value creation to efficient work processes and the preparation of new business models. In the industrial era 4.0, human resources must also be balanced in the process. Likewise, in its implementation PODTV Indonesia also creates a culture to gain public trust, therefore it is necessary to create human resources (HR) who are able to contribute to the company's development. Based on this urgency, this research aims to find out the performance results of PODTV Indonesia's human resources in implementing the AMO (Ability, Motivation, Opportunities) model. This research used descriptive qualitative research, by conducting interviews with PODTV Indonesia, as well as making observations. The research results show that PODTV runs the AMO model, as evidenced by several things expressed, such as respecting innovation, trying to collaborate with other parties, and etc.*

Keyword: *Model AMO, Industry 4.0, PODTV Indonesia*

Abstrak: Teknologi dengan segala inovasinya terus berkembang, bahkan banyak ranah yang saat ini mencoba digitalisasi. Lantas adanya fenomena Industri 4.0 menjadikan sebuah tantangan baru bagi perusahaan untuk menciptakan aspek positif dari industri 4.0 ini, seperti halnya penciptaan nilai tambah (*value creation*) hingga proses kerja efisien dan perumusan model bisnis baru. Pada era industry 4.0 juga harus diimbangi oleh sumber daya manusia dalam prosesnya. Begitupun dalam pelaksanaan pada PODTV Indonesia juga menciptakan budaya untuk memperoleh kepercayaan publik, oleh sebab itu perlu untuk menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang mampu berkontribusi untuk perkembangan perusahaan. Berdasarkan urgensi tersebut penelitian ini bertujuan mengetahui mengetahui hasil kinerja SDM PODTV Indonesia dalam penerapan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*). Penelitian ini menggunakan kualitatif deskriptif, dengan melakukan wawancara kepada pihak PODTV Indonesia, serta melakukan observasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa PODTV melaksanakan model AMO, terbukti dari beberapa hal yang diungkapkan, seperti menghargai inovasi, berusaha mengambil kolaborasi dengan pihak lain, dan sebagainya.

Kata Kunci: Model AMO, Industri 4.0, PODTV Indonesia

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi dan informasi menuju digitalisasi telah membawa berbagai perubahan. Berbagai organisasi manajemen di seluruh dunia terus berupaya menciptakan sistem kerja yang bertanggung jawab, cepat, dan transparan dengan menggunakan teknologi pintar (Idehlu et al., 2019 dalam Yadnya, 2022). Di sisi lain, teknologi bukan sekedar sistem, melainkan ekosistem yang saling terhubung dan saling bergantung. Penerapan teknologi digital dalam organisasi harus didukung oleh lingkungan internal dan eksternal yang terus berkembang di era industri 4.0 yang tentunya sangat berbeda dengan sebelumnya. Revolusi Industri 4.0 mengandalkan koneksi jaringan yang luas dan hampir tak terbatas, sehingga jarak bahkan tidak perlu menjadi hal yang perlu dipermasalahkan lagi. Selain itu, dalam perancangannya revolusi industri memiliki empat prinsip rancangan, diantaranya adalah interoperabilitas (kesesuaian), kedua mengenai transparansi informasi yakni kemampuan mesin, perangkat, sensor dan manusia guna berhubungan dan berkomunikasi dengan lainnya melalui internet. Lalu yang ketiga adalah bantuan teknis, keempat adalah sistem siber-fisik guna membuat keputusan sendiri dan melakukan tugas semandiri mungkin (Awaludin dan Salamah, 2020).

Kemajuan-kemajuan industri dan teknologi, dunia usaha semakin sadar akan kebutuhan sumber daya manusia yang mampu dan terdorong untuk tumbuh secara berkelanjutan. Dari tumbuh secara berkelanjutan tersebut harus dipahami bahwa pentingnya sebuah pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan untuk bekerja secara efektif dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis (Fareed et al., 2016). Oleh karena itu, sangat penting bagi dunia usaha untuk memiliki program SDM yang mengajarkan mereka bagaimana bertumbuh secara berkelanjutan dibandingkan hanya berfokus pada tujuan bisnis jangka pendek. Era industri 4.0 ini menghadirkan banyak tantangan berbeda, terkait bidang teknologi yang membutuhkan sumber daya manusia dalam prosesnya. Generasi milenial dalam dunia kerja menurut data, dari Badan Pusat Statistik tahun 2019 mencatat generasi milenial menempati posisi pertama sebesar 33,25% di Indonesia, kemudian diikuti oleh generasi Z (29,23%), generasi X (25,74%), dan terakhir *baby boomers* (11,27%). Angka statistik tersebut menunjukkan bahwa kemampuan memaksimalkan generasi milenial dan generasi Z menjadi kunci kinerja masa depan bangsa Indonesia di masa depan dalam menghadapi persaingan global sekaligus mendorong pertumbuhan produktivitas yang berdampak pada penguatan perekonomian Indonesia.

Menghadapi era globalisasi, PODTV Indonesia dituntut menciptakan budaya untuk mendapatkan kepercayaan publik sehingga membangun sumber daya manusia yang mampu mendorong perkembangan perusahaan diharapkan mampu membawa misi khusus yang berkaitan dengan model *Ability, Motivation, Opportunities* pada PODTV Indonesia. Dalam konsep strategi model AMO dalam menghadapi 4.0 guna memegang peranan mengatasi masalah-masalah yang berkaitan dengan kepentingan dan peran dalam kemampuan perusahaan. Melalui informasi dari website resmi PODTV, menjelaskan bahwa PODTV Indonesia adalah *TV streaming* dengan pemberitaan *multiplatform* yang terintegrasi. PODTV Indonesia menayangkan sesuai taglinenya “Pemberitaan seberat apapun akan dikemas secara sederhana, ringan, dan menghibur”. PODTV Indonesia dibagi menjadi, *POD Services* yaitu produksi layanan lengkap berbayar yang didedikasikan untuk memberikan nilai lebih dan solusi kepada klien salah satunya *PR & EO, creative content*, dan pelatihan jurnalistik seperti rental, pengadaan alat, entertainment, training dan instalasi studio. *POD News* yaitu *TV platform* berita terintegrasi hadir di YouTube, Facebook, Instagram, Twitter, portal *POD media*.

Penelitian tentang penggunaan model AMO dalam sebuah perusahaan juga pernah diteliti sebelumnya, seperti halnya yang dilakukan oleh Wijoyo dan Mashuri (2021) dengan judul Peningkatan Kinerja BUMD Provinsi Jawa Timur dalam Prespektif *Ability, Motivation, Opportunity*. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penulis, sebab menggunakan metode penelitian kualitatif. Fokus penelitian yang dilakukan adalah melihat dan mengungkap cara pengembangan kinerja BUMD serta peningkatan kinerja pegawai BUMD di Jawa Timur. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa peran strategis Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang dituntut semakin profesional dalam peningkatan pelayanan dan peningkatan kontribusi pendapatan daerah dengan meningkatkan kinerja melalui evaluasi AMO (*Ability, Ability, Motivation, Opportunity*). Berdasarkan latar belakang urgensi di atas, penulis melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui penerapan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*) terhadap sumber daya manusia pada PODTV Indonesia, serta mengetahui hasil kinerja Sumber Daya Manusia PODTV Indonesia dalam penerapan model AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*).

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunities*)

Model AMO (*Ability, Motivation, Opportunity*) merupakan model yang sesuai untuk digunakan dalam menghadapi tantangan organisasi di era industri 4.0, karyawan akan memberikan performansi yang optimal dalam bekerja di organisasi apabila ketiga aspek tersebut telah dimiliki. Pada Teori *Ability, Motivation, Opportunity* (AMO) menjelaskan bahwa kemampuan dan motivasi yang dimiliki karyawan dapat secara positif memengaruhi kinerja suatu organisasi. Adapun karyawan yang berkontribusi pada peningkatan kinerjanya dengan mengembangkan kemampuan, ketrampilan dan motivasi dalam melakukan pekerjaan mereka (Appelbaum et al., 2000 dalam Sifiana dan Nabhan, 2022). Lalu pendapat lain menyebutkan berdasarkan konsep dasar psikologi, Manajemen sumber daya perlu memastikan karyawan mempunyai suatu kemampuan yang sesuai dalam bidang kerja, memotivasi karyawan dipercaya dapat meningkatkan perilaku diskresioner dan inisiatif dalam diri, serta bisa memberdayakan agar mereka menuju hasil yang diharapkan organisasi (Harney & Jordan, 2008 dalam Syaefuddina, dkk, 2022).

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia atau disingkat dengan SDM dapat didefinisikan sebagai modal dan kekayaan yang paling penting bagi setiap kegiatan. Manusia menjadi unsur terpenting mutlak untuk dianalisis dan dikembangkan melalui berbagai cara, sehingga waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi maupun individu (Fathoni, dkk, 2020). SDM sering juga disebut dengan sumber daya manusia atau sumber daya manusia. Sumber daya yang disebut juga energi, kemampuan, dan kekuatan adalah kemampuan yang dimiliki manusia, kemampuan yang dimiliki makhluk hidup lain seperti hewan dan tumbuhan, bahkan unsur alam (Fathoni, dkk, 2020).

Pengembangan sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi dan perusahaan yang bertujuan untuk bertahan hidup dengan memprediksi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Di era globalisasi, pengembangan sumber daya manusia merupakan tugas yang sangat mendesak dan harus segera dilaksanakan. Pasalnya, dengan adanya pengembangan SDM diharapkan bisa menghadirkan tenaga kerja yang terampil dan mampu mengelola sistem informasi, teknologi serta ilmu pengetahuan yang berkembang dengan pesat (Hamid, 2014).

Perkembangan Industri 4.0

Berdasarkan KBBI, Revolusi Industri terdiri dari dua kata yaitu revolusi dan industry. Revolusi diartikan sebuah perubahan yang bersifat sangat pesat, sementara industry diartikan sebagai usaha pelaksanaan proses produksi. Sehingga sederhananya definisi revolusi industri

adalah perubahan cara mengelola sumber daya dan memproduksi barang dalam waktu singkat (Handoko, 2021). Revolusi industri 4.0 ditandai saat awal millennium ketiga, selanjutnya hadir menggantikan industri 3.0 yang ditandai cyber fisik dan kolaborasi manufaktur (Herman, et al., 2015; Irianto, 2017 dalam Handoko, 2021).

PWC dalam Global Industry 4.0 Survey (2016) dikutip dalam Handoko (2021) menyebutkan bahwa industri 4.0 didorong oleh beberapa hal di bawah ini:

- a. Digitalisasi dan integrasi menjadi rantai dalam proses organisasi, meliputi pengembangan produk dan pembelian, manufacturing, logistic, dan jasa. Semua data terkait dengan proses operasional, efisiensi dan quality management serta rencana operasional tersedia secara real time didukung oleh augmented reality dan optimalisasi jaringan terintegrasi.
- b. Digitalisasi produk dan penawaran layanan termasuk pengembangan produk yang sudah tersedia, seperti contohnya menambahkan sensor atau komunikasi perangkat pintar.
- c. Model bisnis digital dan akses pelanggan yang mengembangkan pelayanan, model ini sering digunakan untuk mendapatkan tambahan pendapatan dan pengoptimalan interaksi dan akses pelanggan.

Penjelasan Mengenai Strategi

Strategi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah ilmu dan seni menggunakan semua sumber daya bangsa-bangsa untuk melaksanakan kebijaksanaan tertentu dalam perang dan damai. Kata “Strategi” memiliki arti yang berkaitan dengan kemenangan, kehidupan, dan daya juang. Dengan kata lain, dapat diartikan dengan mampu atau tidaknya sebuah perusahaan dalam menghadapi tekanan yang muncul dari dalam maupun luar perusahaan. Strategi juga dapat didefinisikan sebagai penentu tujuan dan sasaran usaha jangka panjang dan upaya pelaksanaan juga alokasi sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Stephen Robbins yang dikutip Morssan (2013: 152), strategi terdiri dari penentuan tujuan jangka panjang perusahaan, penentuan arah tindakan, dan perolehan sumber daya yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai banyak manfaat secara kuantitatif, terukur dan mudah dipahami, setiap tujuan harus dikaitkan dengan kerangka waktu yang jelas, namun pada saat yang sama realistis dan bertahap, serta disesuaikan dengan masing-masing unit organisasi. Tujuan tersebut memberikan arah, memberikan sinergi, membantu evaluasi, menentukan prioritas, mengurangi ketidakpastian, meminimalkan konflik, membantu mengalokasikan sumber daya dan merancang pekerjaan.

METODE

Pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, yang dimana menggunakan rincian untuk menggambarkan, merincikan, maupun merincikan masalah yang akan diteliti. Metode penelitian ini berdasarkan pada filsafat postpositivisme yang meneliti objek alamiah dimana peneliti dijadikan objek kunci pengumpulan data (Sugiyono, 2016:9). Hakekatnya, pendekatan kualitatif akan mengawali kedua pendekatan penelitian, kualitatif itu sendiri dan kuantitatif, artinya dengan uraian kata-kata dalam tatanan kalimat yang mengungkapkan premis, hipotesis, dan latar belakang suatu pemikiran.. Alasan penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan fokus pada strategi model AMO yaitu untuk model yang sesuai dan digunakan dalam menghadapi tantangan organisasi di era industri 4.0 pada POD TV Indonesia

Dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur, dimana peneliti memiliki instrumen penelitian berupa daftar pertanyaan yang dipergunakan untuk melakukan proses wawancara. Wawancara terstruktur yaitu wawancara yang ketika peneliti atau pengumpul data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Oleh karena itu, dalam proses wawancara dimana pengumpul data telah menyiapkan 3 instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis. (Sugiyono, 2017). Observasi merupakan proses yang kompleks, yang tersusun dari proses biologis dan psikologis. Dalam menggunakan teknik

observasi yang terpenting ialah mengandalkan pengamatan dan ingatan si peneliti. Ada dua indera yang sangat vital di dalam melakukan pengamatan yaitu mata dan telinga. Oleh sebab itu, kedua indera itu harus benar-benar sehat. Dalam melakukan pengamatan, mata lebih dominan dibandingkan dengan telinga (Ahmad et al, 2022).

Selain menggunakan observasi, pada penelitian ini juga menggunakan dokumentasi pendukung. Dalam menggunakan metode dokumentasi ini peneliti membuat instrumen dokumentasi yang berisi masing-masing variabel yang akan didokumentasikan dengan menggunakan check list (Ahmad et al, 2022) Dengan teknik pengumpulan data dokumentasi ini, peneliti dapat memperoleh informasi bukan dari orang sebagai narasumber, tetapi mereka memperoleh informasi dari macam-macam sumber yang tertulis atau dari dokumen yang ada pada informan. Lalu untuk menguji keabsahan data, menggunakan teknik triangulasi. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan triangulasi sumber. Dalam triangulasi sumber digunakan untuk menguji bagaimana kredibilitas suatu data dan dilakukan dengan cara melakukan pengecekan pada data yang telah diperoleh dari berbagai sumber data seperti hasil wawancara, arsip, maupun dokumen lainnya. (Sugiyono, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum PODTV

PODTV Indonesia merupakan media televisi *platform digital* yang menyediakan layanan *event organizer*, pembuatan studio & multimedia, *content creative*, training teknologi multimedia, penyediaan peralatan multimedia, hingga konsultan teknis untuk online (*virtual event*) maupun *offline* dengan standar penyiaran televisi dan menyajikan konten atraktif yang mengedepankan penggabungan antara teknologi multimedia *virtual* dgn teknologi digital melalui social media, youtube, instagram, twitter, di kemas secara modern berkonsep digital marketing.

PODTV Indonesia merupakan layanan *streaming multiplemediums* dan *platform* sebagai cara baru berkomunikasi dengan dunia di era digital, dimana teknologi bersinggungan dengan sosial, budaya, dan gaya hidup. PODTV Indonesia didirikan di jakarta pada tahun 2018 dan berbadan hukum pada tahun 2021. Program yang akan dikemas semenarik dan menghibur dan menjangkau penonton berbagai usia, PODTV Indonesia akan menghadirkan para pakar media *broadcast tv* untuk *menghandle* acara klien yang akrab dan profesional. Konsep yang dikembangkan dalam PODTV Indonesia antara lain adalah *Talk Show Tapping/Line, Webinar, Podcast, Concert, Festival, Ceremony, dan Branding*. Sedangkan Platform yang dikembangkan dalam PODTV Indonesia antara lain adalah Youtube, Instagram, Tiktok, Facebook, Twitter OR Podcast Platform (*Sportify*). Latar belakang berdirinya PODTV Indonesia dari *We Are Social* yang mencatat adanya 204,7 juta pengguna internet di indonesia, dimana 191,4 juta diantaranya pengguna aktif sosial media. Angka ini terus meningkat dari waktu ke waktu, mengingat gemarnya masyarakat indonesia bersosialisasi secara virtual melalui berbagai platform, terlebih kala pandemi terjadi.



SUMBER: YOUTUBE PODTV

Gambar 1. Logo PODTV Indonesia

Visi dari PODTV Indonesia yaitu, “Menjadi Perusahaan Media *Multiplatform* yang terkemuka dan berkelanjutan di Indonesia”. Misi dari PODTV Indonesia yaitu, “Menyuguhkan Informasi secara ringan dan menghibur sesuai *tagline Light, Young Entertaint* dan hadir untuk memberikan solusi serta *value*. Terdapat lima prinsip dasar perusahaan yang diterapkan dalam PODTV Indonesia yang terdiri dari :

1. Keterbukaan : Keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan keterbukaan dalam mengemukakan informasi material dan relevan mengenai perusahaan.
2. Akuntabilitas : Penyusunan struktur organisasi perusahaan yang dapat memastikan terlaksananya *profesionalisme* dengan baik dan benar. Perusahaan telah membentuk rincian yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab masing-masing unit kerja dalam perusahaan sehingga semua karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sejalan dengan visi, misi, nilai dan strategi perusahaan. Perusahaan menerapkan fungsi, struktur, sistem dan pertanggungjawaban organ perusahaan dengan jelas agar pengelolaan perusahaan terlaksana secara efektif.
3. Pertanggung jawaban : Pengambilan keputusan dan tindakan-tindakan yang dilakukan dengan mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku, serta pelaksanaan tanggung jawab sosial sebagai warga korporasi yang baik.
4. Independensi : Pengelolaan perusahaan yang dilakukan dengan mengedepankan prinsip Independensi, secara *profesional* tanpa benturan kepentingan dan pengaruh atau tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan prinsip-prinsip korporasi yang sehat.
5. Kewajaran : Keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak para pemangku kepentingan-kepentingan yang timbul berdasarkan perjanjian dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pengimplemntasian Elemen *Ability* di POD TV Indonesia

Elemen *Ability* pada model AMO menjelaskan bahwa keterampilan dari sumber daya manusia pada sebuah perusahaan dapat mengikuti perkembangan teknologi dan industri, khususnya pada revolusi industri 4.0. Pernyataan dari CEO PODTV Indonesia Dedy Damanik mencerminkan komitmen yang kuat terhadap adopsi teknologi canggih dalam operasional mereka. Adopsi teknologi canggih telah menjadi landasan penting dalam upaya mereka untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Melalui berbagai inisiatif teknologi yang telah diimplementasikan, PODTV telah memperkuat pondasi operasional mereka dengan alat dan proses yang canggih.

“Perusahaan kami secara aktif terlibat dalam penelitian dan pengembangan untuk terus menerus mengikuti perkembangan teknologi terbaru. Kami berinvestasi dalam inovasi untuk memastikan kami tetap kompetitif di era Industri 4.0. Kami juga sudah memastikan bahwa karyawan kami tetap selalu *up to date* dengan kecanggihan teknologi yang selalu berkembang” Ucap Dedy Damanik dalam wawancara.

Keputusan mereka untuk secara aktif terlibat dalam penelitian dan pengembangan mencerminkan pemahaman mendalam mereka tentang pentingnya tetap berada di garis depan teknologi. Inovasi yang mereka tekankan bukan hanya tentang mengikuti tren, tetapi juga tentang menciptakan solusi unik yang membedakan mereka di pasar yang kompetitif. Namun, yang tak kalah penting adalah fokus pada karyawan. PODTV memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menghadapi tantangan teknologi yang

terus berkembang. Dengan demikian, pernyataan ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut telah merangkul Revolusi Industri 4.0 dengan serius dan memiliki visi yang jelas untuk mempertahankan keunggulan kompetitif mereka di era yang terus berubah ini.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan dengan Rahman Purba adalah PODTV berkomitmen untuk mengembangkan keterampilan teknologi karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang terus berlanjut. Pendekatan yang mereka ambil berfokus pada beberapa aspek yang dapat membantu karyawan beradaptasi dengan lingkungan yang berubah ini. Salah satu langkah utama yang ditekankan adalah kerja sama dalam tim. Ini merupakan pendekatan yang cerdas, karena memungkinkan karyawan untuk saling berbagi pengetahuan tentang teknologi. Kolaborasi seperti ini dapat mempercepat proses belajar, memungkinkan mereka untuk saling mengajar, dan mendorong diskusi yang kreatif tentang solusi teknologi. Selanjutnya, mentorship dan sesi diskusi diterapkan sebagai alat penting untuk berbagi pengetahuan. Mentorship menciptakan hubungan yang berharga di antara karyawan yang lebih berpengalaman dengan mereka yang lebih junior. Sesi diskusi memfasilitasi pertukaran gagasan dan pengetahuan teknologi, yang dapat memotivasi karyawan untuk belajar dan mengembangkan keterampilan baru.

Evaluasi kinerja berkala yang mencakup penilaian keterampilan teknologi adalah langkah yang penting untuk memastikan bahwa pengembangan keterampilan berjalan sesuai rencana. Ini juga membantu mengidentifikasi area dimana karyawan mungkin memerlukan dukungan lebih lanjut. Dengan demikian, evaluasi ini bukan hanya tentang penilaian kinerja, tetapi juga tentang pembangunan keterampilan yang berkelanjutan. Sumber daya pembelajaran online seperti kursus daring dan materi referensi adalah alat yang sangat efektif untuk pengembangan keterampilan. Mereka memberikan fleksibilitas kepada karyawan untuk belajar sesuai kebutuhan mereka dan memilih topik yang relevan dengan peran mereka. Dengan akses ke sumber daya ini, karyawan dapat terus mengembangkan diri mereka tanpa hambatan waktu atau tempat. Pernyataan ini mencerminkan upaya serius PODTV dalam memastikan bahwa karyawan mereka memiliki keterampilan teknologi yang relevan dan diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi. Pendekatan mereka yang mencakup kerja sama, mentorship, evaluasi kinerja, dan akses ke sumber daya pembelajaran online adalah bagian integral dari strategi pengembangan keterampilan yang berhasil. Dalam era Revolusi Industri 4.0, keterampilan teknologi yang diperbaharui adalah aset berharga, dan perusahaan ini sepertinya telah memahami hal tersebut dengan baik.

Pengimplentasian Elemen *Motivation* di POD TV Indonesia

Pengimplentasian elemen *motivation* pada dasarnya adalah sebuah pemberian dorongan kepada sumber daya manusia pada sebuah perusahaan agar dapat terus berinovasi pada kemajuan teknologi, informasi, komputerisasi, dan industrialisasi yang semakin maju. PODTV menunjukkan pendekatan yang sangat positif dalam mengakui dan memotivasi karyawan untuk aktif mengadopsi teknologi baru dan berkontribusi pada inovasi teknologi. Tindakan ini adalah refleksi dari budaya perusahaan yang berorientasi pada inovasi dan penghargaan terhadap usaha karyawan. Pemberian pengakuan dan penghargaan kepada karyawan yang aktif dalam mengadopsi teknologi baru adalah strategi yang kuat untuk memotivasi dan mempertahankan tingkat komitmen karyawan dalam upaya inovasi. Penghargaan bisa berupa penghargaan publik atau bentuk pengakuan lain yang memberikan penghargaan positif, seperti sertifikat penghargaan atau hadiah. Pendekatan ini menciptakan dorongan ekstrinsik yang kuat bagi karyawan untuk terus berpartisipasi dalam proses adopsi teknologi.

Pemberian kesempatan untuk kemajuan karir kepada karyawan yang aktif dalam mengadopsi teknologi baru adalah strategi yang cerdas. Ini memberikan insentif intrinsik bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan teknologi mereka dan berpartisipasi dalam inovasi. Karyawan merasa dihargai dan melihat adopsi teknologi sebagai jalan menuju pertumbuhan dan pengembangan karir mereka. Pentingnya budaya inovasi tidak dapat

diabaikan. Mendorong gagasan dan kontribusi karyawan dalam hal teknologi menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi. Karyawan merasa bahwa ide-ide mereka dihargai dan memiliki dampak positif pada perusahaan. Ini juga menciptakan motivasi intrinsik yang kuat yang mendorong karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam adopsi teknologi dan inovasi.

Dalam keseluruhan konteks ini, PODTV berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi, memberikan insentif ekstrinsik dan intrinsik bagi karyawan untuk aktif dalam mengadopsi teknologi baru, dan memotivasi mereka untuk berpartisipasi dalam upaya inovasi teknologi. Pendekatan ini adalah strategi yang sangat efektif dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, di mana inovasi dan adaptasi teknologi adalah kunci keberhasilan. Dengan fokus pada karyawan, perusahaan ini menciptakan dasar yang kuat untuk pertumbuhan dan kesuksesan jangka panjang.

Pengimplementasian Elemen *Opportunity* di PODTV Indonesia

Kesempatan atau *Opportunity* adalah sebuah hal yang tidak boleh dilewatkan dan harus dimanfaatkan keberadaanya, terlebih pada era Revolusi Industri 4.0. saat ini. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh Rahman Purba, bahwa PODTV jelas menggambarkan pendekatan yang sangat proaktif dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0 dengan fokus pada evaluasi dan pembaruan strategi secara berkala. Pendekatan ini menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang perlunya fleksibilitas dan adaptasi di era yang terus berubah dengan cara memanfaatkan setiap kesempatan yang dapat diciptakan atau diambil. PODTV dalam hal ini menganggap pentingnya respons yang cepat terhadap perubahan signifikan dalam pasar, regulasi, tren industri, atau perilaku konsumen. Kemampuan untuk merespons dengan cepat adalah salah satu elemen kunci dalam mempertahankan daya saing dalam lingkungan bisnis yang dinamis. Pengumpulan umpan balik dari karyawan yang terlibat dalam implementasi strategi adalah langkah yang sangat cerdas.

“Perusahaan kami telah berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung karyawan untuk mengusulkan ide baru dan mengimplementasikan inovasi dalam proses bisnis. Kami mendorong komunikasi terbuka antara karyawan dan manajemen” Ucap Dedy Damanik dalam wawancara.

“Perusahaan kami secara berkala mengevaluasi dan memperbarui strategi mereka untuk memanfaatkan peluang yang muncul dalam Revolusi Industri 4.0. Evaluasi dan pembaruan strategi ini penting untuk memastikan bahwa perusahaan kami tetap relevan dan dapat bersaing di era yang terus berubah ini. Perusahaan kami melakukan evaluasi menyeluruh tahunan terhadap strategi yang ada” Ucap marketing PODTV Indonesia Rahman Purba dalam wawancara.

Karyawan yang berada di garis depan pelaksanaan strategi seringkali memiliki wawasan yang berharga tentang kendala atau peluang yang mungkin belum teridentifikasi oleh manajemen. Hal ini menciptakan saluran komunikasi yang penting antara manajemen dan karyawan. Kolaborasi adalah salah satu langkah tepat yang dilakukan oleh PODTV Indonesia dalam rangka mengambil kesempatan di Revolusi Industri 4.0. Hal ini dilakukan dengan pemain industri lainnya, universitas, organisasi riset, dan startup teknologi adalah langkah yang penting untuk mendapatkan wawasan dan akses ke teknologi terbaru. Kerjasama eksternal ini membantu perusahaan untuk tetap terinformasi tentang perkembangan teknologi terbaru dan tren industri. Kolaborasi ini sendiri biasa dilakukan oleh PODTV dengan beberapa mitra dan rekanan kerja yang pernah menjalin kerjasama. PODTV biasanya menjalin hubungan baik dengan mereka dengan tujuan untuk memperluas koneksi dan menjalin kerjasama di kemudian hari. PODTV saat ini telah mengadopsi pendekatan yang proaktif dalam menghadapi Revolusi Industri 4.0, yaitu dengan proaktif mencari dan membuat kesempatan agar dapat terus bertahan dikuatnya arus persaingan dengan perusahaan dengan bidang usaha yang sama.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang telah dijabarkan diatas dapat dijelaskan bahwa PODTV Indonesia telah menerapkan strategi AMO. Hal ini jelas telah terlihat oleh komitmen mereka dalam meningkatkan keterampilan sumber daya manusia yang ada, menghargai inovasi dan ketekunan sumber daya manusia, dan berusaha untuk mengambil kesempatan kolaborasi dengan pihak-pihak yang dapat mendukung jalannya perusahaan. Praktik penerapan strategi AMO pada PODTV Indonesia pada hal ini dapat dinilai sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat dari komitmen mereka dalam menghargai dan memotivasi para pekerjanya, ketekunan mereka untuk terus mengikuti perkembangan teknologi dan tren pada bidang usaha yang mereka geluti. Selain itu juga pada komitmen mereka dalam merespon tren pasar dalam persaingan bisnis mereka dan juga umpan balik pekerja PODTV Indonesia dalam memandang praktik yang terjadi dilapangan yang tidak dirasakan oleh pimpinan.

Berdasarkan simpulan dari penelitian ini, maka dapat diambil saran bagi para akademisi berupa dapat membahas mengenai pengukuran efektifitas penggunaan teori AMO pada perusahaan lain untuk melihat penerapannya secara kuantifikasi. Selain itu, saran bagi para pelaku bisnis bahwa mengikuti kemajuan teknologi adalah sebuah keharusan yang tidak dapat diabaikan. Karena kemajuan teknologi dapat membantu mempercepat produksi pada sebuah industri. Selain iPtU, juga dapat memudahkan sumber daya manusia dalam mengeksekusi tugas-tugas yang diberikan

REFERENSI

- Ahmad fauzi, B. N. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: CV. Pena Persada.
- Awaludin, Arianto A., dan Salamah. (2020). Peran Media Sosial Dalam Mempertahankan Moderasi Beragama Nusantara Di Era Revolusi Industri 4.0. Jakarta: INDOCAMP
- Fathoni, Abdurrahmat., Somad, A., Ilham, M. (2020). MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia. Jatinangor: ALQAPRINT JATINANGOR
- Gede Sri Darma, K. W. (2019). Faktor Kompensasi dan Strategi Gojek dalam Meningkatkan Kepuasan Kerja Para Driver. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi*, 232-244.
- Hamid, Sanusi. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Handoko, S Anandha. (2021). Human Resource Risk Management Dalam Era Revolusi Industri 4.0. Yogyakarta: DEEPUBLISH
- Hardani, N. H. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Mataram: CV. Pustaka Ilmu Group Yogyakarta.
- Morissan. 2013. Teori Komunikasi Individu Hingga Massa. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup
- PODTV Indonesia. <https://www.youtube.com/channel/UCIVfsRRe0GBebHocW8nzbWw> (Dikutip 20 November 2021)
- Silfiana, Elisa., dan Nabhan, Faqih. (2022). High Performance Work System (HPWS) dan Dampaknya Terhadap Performance. *JUEB: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. 1(4). 27-32.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaefuddina, M.A., Saifuddin, Asep., dan Purwanti, W. (2022). Konsep AMO dalam Penerapan GHRM mewujudkan Digitalisasi Kesehatan di Lingkungan Smart City. *Accounting Management Journal Of Cakrawala (JAMC)*. 29(2). 40-49
- Wijoyo, Suparto., dan Mashuri, M.A. (2021). Peningkatan Kinerja BUMD Provinsi Jawa Timur dalam Prespektif *Ability, Motivation, Oportunity*. *INOVASI*. 17(1), 10-18.

