

TANTANGAN DAN SOLUSI PERUSAHAAN DALAM PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA SOCIETY 5.0

Nurul Islah Thohir¹, Siti Hairunnisa², Iriani Ismail³
Universitas Trunojoyo Madura
nurulislaht@gmail.com

ABSTRACT

Society 5.0 merupakan konsep yang mengintegrasikan teknologi dan manusia untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Dalam era ini, masyarakat dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kebutuhan akan keterampilan baru dan keberagaman di tempat kerja. Pengembangan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci untuk menghadapi tantangan tersebut. Solusi yang diusulkan meliputi pelatihan yang berfokus pada teknologi terkini dan peningkatan keterampilan interpersonal. Era Society 5.0 membawa tantangan baru bagi perusahaan dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM). Perpaduan antara teknologi canggih dan kebutuhan manusia menjadi fokus utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan produktif. Tantangan utama yang dihadapi perusahaan meliputi kesenjangan keterampilan, adaptasi terhadap teknologi baru, dan perubahan budaya kerja. Selain itu, perusahaan juga harus menghadapi tuntutan untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan berkelanjutan. Dengan memanfaatkan inovasi teknologi, SDM yang kompeten dapat berkontribusi secara efektif dalam menghadapi masalah sosial dan memajukan ekonomi lokal. Penekanan pada pengembangan SDM di Society 5.0 diharapkan dapat mendorong pertumbuhan yang inklusif dan berkelanjutan. Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kompleks. Metode utama penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Untuk mengatasi tantangan ini, perusahaan perlu mengimplementasikan strategi pengembangan SDM yang komprehensif. Solusi yang dapat diterapkan meliputi pelatihan berkelanjutan, penggunaan teknologi untuk pembelajaran, dan pengembangan soft skills. Selain itu, kolaborasi antara perusahaan, pemerintah, dan lembaga pendidikan sangat penting untuk memastikan bahwa tenaga kerja siap menghadapi perubahan yang cepat. Dengan pendekatan yang tepat, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga berkontribusi pada kemajuan masyarakat secara keseluruhan dalam era Society 5.0.

kata kunci: Tantangan, Solusi, Pengembangan, SDM, dan Society 5.0

A. Pendahuluan

Society 5.0 dianggap sebuah konsep yang dibangun atas dasar manusia dan teknologi. Pada era ini masyarakat akan dihadapkan dengan suatu kehidupan yang didampingi dengan kecanggihan teknologi. Maka dari hal tersebut, kompetensi SDM mesti ditingkatkan sehingga mampu

memanfaatkan dan memaksimalkan setiap inovasi teknologi seperti *Internet of Things*, *Big Data*, robot, dan *Artificial Intelligence*, sehingga masyarakat mampu mengatasi berbagai masalah sosial dan tantangan kehidupan.

Lebih detail Pereira et al., (2020) menjelaskan bahwa *Society 5.0* berfokus pada penggunaan alat

dan teknologi yang dikembangkan di era Industri 4.0 untuk memberi manfaat bagi umat manusia. Sistem cerdas yang dikembangkan oleh Industri 4.0 dapat dilihat oleh publik sebagai keuntungan. Masyarakat masa depan dapat memanfaatkan teknologi canggih dalam memecahkan masalah dan ekonomi. *Society 5.0* memiliki fokus khusus untuk memposisikan sumber daya manusia sebagai pusat inovasi, transformasi teknologi, dan otomasi industri.

Pengembangan sumber daya manusia di era *Society 5.0* dapat menyerap tenaga kerja modern dan inklusif karena inovasi teknologi yang berkembang pesat membutuhkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam penggunaan teknologi tersebut. Selain itu, perusahaan juga semakin memperhatikan keberagaman dan inklusivitas dalam lingkungan kerja, sehingga mereka mencari karyawan yang mampu berkontribusi dari berbagai latar belakang dan pengalaman. Pengembangan sumber daya manusia yang baik juga dapat menjadi pendorong perekonomian pedesaan karena dapat menciptakan peluang kerja dan mengembangkan potensi sumber daya manusia lokal. Dengan mengembangkan sumber daya manusia yang ada di pedesaan, perusahaan dapat memperkuat sektor ekonomi lokal, meningkatkan kesejahteraan masyarakat, dan mendorong pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan.

Dengan melakukan studi dan penelitian, perusahaan dapat memperoleh wawasan tentang

kebutuhan tenaga kerja, perkembangan teknologi, serta tuntutan pasar yang semakin dinamis. Hal ini dapat membantu perusahaan merencanakan dan mengelola sumber daya manusia mereka dengan lebih efektif, meningkatkan produktivitas, dan mencapai tujuan bisnis mereka dengan lebih efisien. Selain itu, studi dan penelitian juga dapat membantu perusahaan mengidentifikasi kelemahan dalam manajemen sumber daya manusia mereka dan mencari solusi yang tepat untuk meningkatkan kinerja dan daya saing mereka.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi merupakan *Human Capital* yang memiliki modal intelektual yang memiliki kemampuan memberikan ide-ide cemerlang dalam pengembangan organisasi. Selain itu Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada sejauh mana perusahaan mampu memanfaatkan peluang dan mengatasi ancaman dari lingkungan eksternal dengan segala potensi.

B. Metode Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk memahami fenomena secara mendalam dan kompleks. Metode utama penelitian ini menggunakan metode studi literatur. Studi literatur disini dilakukan dengan cara mencari artikel, buku, jurnal yang relevan dengan karakteristik pendukung untuk

sistim perkembangan sumber daya manusia yang kemudian di analisis sehingga menjadi bahan penelitian ini.berikut adalah proses yang dilakukan peneliti dalam melakukan studi literatur:

- **Pencarian Sumber:** Langkah pertama adalah mencari sumber-sumber yang relevan. Peneliti mencari artikel, buku, dan jurnal yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu karakteristik yang mendukung sistem pengembangan sumber daya manusia. Proses pencarian ini melibatkan penggunaan basis data akademik, katalog perpustakaan, dan sumber informasi online yang terpercaya.
- **Seleksi Sumber:** Setelah mengidentifikasi berbagai sumber, peneliti memilih sumber-sumber yang paling relevan dan berkualitas. Ini melibatkan penilaian terhadap kredibilitas dan relevansi setiap sumber, serta memastikan bahwa informasi yang diperoleh up-to-date dan mendukung tujuan penelitian.
- **Analisis Sumber:** Setelah sumber-sumber yang relevan terkumpul, peneliti melakukan analisis mendalam terhadap materi tersebut. Analisis ini mencakup identifikasi tema-tema utama, konsep-konsep penting, dan hubungan antara berbagai elemen yang ditemukan dalam literatur. Peneliti mengevaluasi bagaimana informasi dari

berbagai sumber berkontribusi pada pemahaman tentang karakteristik pendukung sistem pengembangan sumber daya manusia.

C.Hasil Penelitian dan Pembahasan TANTANGAN PENGEMBANGAN SDM

Pembangunan terfokus hasil pada jangka waktu yang panjang agar karyawan mempersiapkan diri menghadapi tuntutan perubahan yang diakibatkan teknologi atau pasar produk baru (Samsudin,2010:137). Pengembangan SDM memiliki tantangan terkait intelektualitas dan kecerdasan terhadap rekayasa teknologi dan implikasi perilaku pada moralitas dan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia untuk mendayagunakan potensi humanisme individu dengan kemampuan intelektualitas yang lebih baik.

Tantangan hari ini di abad 21 pada era 4.0 yang mendekatkan kolaborasi industry dan digital (Hermann et al, 2015). Sumber daya manusia akan mengarah pada era 5.0 yang merupakan kondisi dinamis dari suatu perkembangan jaman, yaitu menuntut manusia terampil dalam segala aspek kehidupan yang terkait erat dengan pengetahuan dan teknologi. Zesulka dalam Yahya (2018) menegaskan keterkaitan dalam industri 4.0 yaitu: 1) digitalisasi produk dan layanan dalam interaksi ekonomi mulai dari masalah yang sederhana hingga kompleks; dan 2) model pasar baru. Lifter dan Tschienner (2013) menganalisis prinsip

industri 4.0 adalah penyatuan fisik dan sistem melalui kecerdasan buatan dalam proses produksi. Baur dan Wee (2015) menjelaskan dalam pengimplementasian industri 4.0 oleh tenaga kerja meliputi; 1) kolaborasi dengan mesin robot; 2) pengendalian jarak jauh; 3) digitalisasi dalam kinerja manajemen; dan 4) pengetahuan dalam bekerja.

Di abad 21 dominasi teknologi melewati kemampuan manusia sebagai penggunaanya, kita menciptakan computer dan sistem teknologi lainnya namun tidak bisa menggambarkan kecepatan yang diciptakan, computer lebih cepat tapi tidak memiliki sisi kemanusiaan (Wright, 2015:11). Teknologi modern sangat berperan dalam segala bidang yang merupakan cara atau metode dalam pekerjaan yang berkaitan dengan informasi. Informasi dapat merubah segalanya yang penting dalam perekonomian sebagaimana modal capital yang dimiliki organisasi dan sumber daya manusia sama pentingnya sebagai asset pemilik. Salah satu cara untuk menciptakan lingkungan kompetitif dalam organisasi adalah melalui pengembangan sumber daya manusia yang sekaligus merupakan tantangan organisasi (Hashim dan Hameed, 2012:46).

Tantangan lain yang tidak kalah berat adalah gejala dehumanisasi akibat industrialisasi yang diawali di era pasar bebas dimulainya AFTA tahun 2003. Contoh kasus-kasus Tenaga Kerja Indonesia yang marak terjadi karena disebabkan beberapa hal seperti kurangnya pengetahuan, kemampuan bahasa

yang rendah, penguasaan teknologi yang minim, membuat para tenaga kerja Indonesia mengalami banyak ketertindasan di negara lain. Sehingga dari kasus ini maka pemerintah harus dapat memberikan layanan bagi para pekerja di luar negeri untuk memiliki beberapa kemampuan yang disyaratkan, di antaranya: peningkatan mutu pendidikan, penguasaan bahasa asing, penguasaan teknologi, latihan kerja selain itu juga perlu adanya penyempurnaan sistem informasi ketenagakerjaan, perbaikan perencanaan dan evaluasi tenaga kerja

STRATEGI TERBAIK UNTUK MSDM PENGEMBANGAN KARYAWAN

Investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan merupakan strategi yang efektif. Ini termasuk pelatihan lintas budaya, pengembangan kepemimpinan, dan program mentoring. Penerapan Teknologi SDM, Mengadopsi teknologi terbaru dalam manajemen SDM dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas. Contohnya adalah penggunaan analitik untuk manajemen kinerja dan data-driven decision making. Kebijakan Inklusif, Membangun lingkungan kerja yang inklusif dan beragam dapat meningkatkan kinerja tim dan inovasi. Kebijakan inklusi yang baik melibatkan perekrutan yang adil dan kesempatan pengembangan yang setara untuk semua karyawan.

Perusahaan yang berhasil beradaptasi dengan tren dan tantangan ini cenderung lebih mampu meningkatkan kinerja karyawan

mereka. Penerapan teknologi, kebijakan kerja fleksibel, dan pengembangan kepemimpinan global adalah beberapa strategi kunci yang terbukti efektif. Namun, untuk mencapai keberhasilan jangka panjang, perusahaan juga harus mampu mengatasi tantangan budaya dan regulasi internasional. Pendekatan yang holistik dan adaptif, yang mempertimbangkan kebutuhan dan dinamika lokal serta global, sangat diperlukan.

SOLUSI UNTUK MENGATASI TANTANGAN DALAM PENGEMBANGAN SDM DI ERA SOCIETY 5.0

Hal yang bisa kita persiapkan dalam rangka menyongsong Era *Society* 5.0 yang berkaitan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia antara lain adalah:

1. Mengikuti Perkembangan Zaman dengan Baik

Seperti halnya yang sudah disampaikan di atas bahwa untuk menghadapi Era *Society* 5.0, kita harus mengikuti perkembangan zaman. Penting sekali sebagai sebuah perusahaan ataupun organisasi untuk melakukan modernisasi. Dengan mengikuti perkembangan zaman, sebuah perusahaan, instansi atau organisasi bisa memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan semakin baik.

2. Leadership atau Kepemimpinan

Sikap kepemimpinan yang adaptif dan informatif

diselingi dengan nilai spiritual membuat kita mampu bertahan dan menghadapi Era *Society* 5.0. Seorang pemimpin yang baik bukan pemimpin yang semata-mata bisa mengatur.

3. Kemampuan Berbahasa Asing

Bahasa menjadi salah satu element penting dari kemajuan sebuah Bangsa. Penguasaan bahasa asing pada saat ini akan menjadi prioritas yang penting karena menjadi salah satu tuntutan zaman.

4. Menguasai Teknologi IT

Pada Era *Society* 5.0, pekerjaan dan aktivitas manusia akan difokuskan pada Human-Centered yang berbasis pada teknologi.

5. Keahlian Literasi

Revolusi Industry 4.0 dan *Society* 5.0 akan menuntut kita untuk semakin berkembang mengikuti zaman yang mengarah ke era serba digital

PENTINGNYA PENINGKATAN SOFT SKILLS DI ERA SOCIETY 5.0

Era *Society* 5.0 merupakan fase baru dalam perkembangan masyarakat yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan kehidupan sehari-hari, bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dan lebih berkelanjutan. Dalam konteks ini, peningkatan soft skills menjadi sangat penting, terutama bagi generasi muda, untuk mempersiapkan mereka menghadapi tantangan yang muncul.

Rohida (2018) menjelaskan bahwa SDM pada era "revolusi industry 4.0" perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, internet of things, robot serta Artificial Intelligence. Program-program untuk meningkatkan keterampilan tersebut sangat penting untuk dipahami sehingga sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industri. Kompetensi work 4.0 merupakan suatu kombinasi hard skill, soft skill, keahlian mengolah TIK dan pengetahuan untuk menyongsong "revolusi industri 4.0" menuju "society 5.0".

Kompetensi yang harus dimiliki SDM era *work* 4.0 antara lain:

1. Digitilisasi lingkungan kerja berdasarkan teknologi
2. Kolaborasi dengan sistem *Cyber*
3. Proses kerja fleksibel yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan
4. Tugas-Tugas Mental
5. Tim kerja.

Dalam dunia kerja menyongsong era *society* 5.0 para individu di tempat kerja diharapkan meningkatkan *soft skills* untuk beradaptasi dengan era digital saat ini. Poin yang perlu diperhatikan dalam upaya pengembangan SDM menuju kompetensi yang unggul pada era digital adalah:

1. *Digital Skill for Digital Competency* Kompetensi digital adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kesadaran yang dibutuhkan saat menggunakan teknologi informasi. Sehingga

Manajemen harus serius meningkatkan pelatihan keterampilan karyawan dalam mencapai kompetensi digital.

2. Penerapan *Digital Competency Development* Kemampuan digital serta penerapan digital yang baik merupakan suatu keberhasilan intitusi dalam penerapan teknologi digital.
3. Peningkatan *Human Value* Pengembangan SDM yang meliputi pengembangan identitas diri, yaitu menumbuhkan rasa empati dan simpati, mampu berinteraksi/komunikasi dengan golongan sosial manapun sehingga mampu bertahan dalam segala dinamika.

PENGUNAAN TEKNOLOGI DALAM PENGELOLAAN SDM

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) semakin bergantung pada kemajuan teknologi, yang membawa perubahan signifikan dalam cara organisasi mengelola dan memberdayakan karyawan. Berikut adalah beberapa cara utama teknologi digunakan dalam pengelolaan SDM:

1. Sistem Manajemen SDM (HRMS), Sistem Manajemen Sumber Daya Manusia (HRMS) adalah platform yang mengintegrasikan berbagai fungsi SDM dalam satu sistem. Ini mencakup pengelolaan data karyawan, rekrutmen, absensi, penggajian, dan penilaian kinerja. Dengan HRMS, informasi dapat diakses secara real-time, memudahkan

- pengambilan keputusan yang berbasis data.
2. Rekrutmen Digital, Rekrutmen digital menggunakan platform online untuk memposting lowongan pekerjaan dan menjangkau calon karyawan. Alat seperti Applicant Tracking System (ATS) membantu dalam menyaring dan mengelola aplikasi, sehingga proses rekrutmen menjadi lebih efisien. Ini juga memungkinkan perusahaan untuk mengidentifikasi talenta yang tepat dari berbagai latar belakang
 3. Pelatihan dan Pengembangan, E-learning dan platform pembelajaran online telah merevolusi cara pelatihan dilakukan. Karyawan dapat mengakses kursus dan materi pelatihan kapan saja, memungkinkan pembelajaran yang fleksibel sesuai dengan kebutuhan mereka. Ini juga memfasilitasi pelatihan berkelanjutan dan pengembangan keterampilan yang relevan.
 4. Analitik SDM Penggunaan data analitik dalam pengelolaan SDM membantu organisasi memantau kinerja karyawan dan mengidentifikasi tren dalam tenaga kerja. Dengan analitik, perusahaan dapat meramalkan kebutuhan tenaga kerja, mengevaluasi efektivitas program pelatihan, dan membuat strategi berbasis data untuk pengembangan karyawan.

PERSAINGAN GLOBAL DALAM TENAGA KERJA

Persaingan global dalam tenaga kerja adalah fenomena yang semakin berkembang seiring dengan globalisasi dan kemajuan teknologi. Berikut adalah beberapa aspek penting mengenai persaingan global dalam tenaga kerja:

Globalisasi Ekonomi

Perusahaan kini dapat dengan mudah mengakses pasar global dan mencari tenaga kerja di berbagai negara. Hal ini meningkatkan persaingan di pasar tenaga kerja karena pekerja dari negara-negara dengan biaya hidup yang lebih rendah mungkin dapat menawarkan keterampilan serupa dengan biaya yang lebih rendah.

Kemajuan Teknologi

Teknologi, terutama dalam bidang komunikasi dan informasi, mempermudah pekerjaan jarak jauh dan kolaborasi internasional. Ini membuka peluang bagi pekerja dari berbagai belahan dunia untuk bersaing dalam pasar tenaga kerja global.

Keterampilan dan Pendidikan

Untuk bersaing secara efektif di pasar global, pekerja perlu memiliki keterampilan yang relevan dan pendidikan yang memadai. Pendidikan tinggi dan keterampilan khusus, seperti kemampuan bahasa asing atau keterampilan teknis, dapat memberikan keunggulan kompetitif.

Perubahan Struktur Pekerjaan

Banyak pekerjaan yang sebelumnya dilakukan secara lokal

sekarang dapat dilakukan dari jarak jauh. Hal ini mempengaruhi struktur pekerjaan dan menyebabkan perubahan dalam cara perusahaan mencari dan mempekerjakan karyawan

D. Kesimpulan

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) di era *Society 5.0* adalah kunci untuk menghadapi tantangan globalisasi dan kemajuan teknologi. SDM yang kompeten dan adaptif sangat diperlukan untuk memanfaatkan teknologi seperti *AI, IoT, dan big data*. Pelatihan yang berbasis teknologi dan peningkatan *soft skills* menjadi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan. Selain itu, perusahaan perlu menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan beragam guna mendorong inovasi dan kolaborasi. Penelitian ini mungkin lebih memfokuskan pada sektor-sektor tertentu, sehingga hasilnya tidak sepenuhnya representatif untuk semua industri. Penggunaan pendekatan kualitatif dapat membatasi generalisasi temuan, karena tidak melibatkan data kuantitatif yang dapat memberikan gambaran lebih luas. erusahaan sebaiknya mengimplementasikan program pelatihan berkelanjutan yang tidak hanya fokus pada keterampilan teknis, tetapi juga *soft skills* yang relevan dengan tuntutan era digital. Pemerintah perlu menyesuaikan kebijakan pendidikan dan pelatihan agar lebih relevan dengan kebutuhan industri di era *Society 5.0*.

DAFTAR PUSTAKA

Ariyanto, A. (2021). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia

Menyongsong Era Society 5.0. *DI TENGAH GELOMBANG*, 1.

Einar Christian Soleiman, et al (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep Dasar Di Era Digital), PT.Global Eksekutif Teknologi

Fadli, Z., Erliyani, I., Chandra, F., Maghfirah, N., Sukman, S., Sulthony, M. R., ... & Laksono, R. D. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Era Society 5.0*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.

Fajriyani, D., Fauzi, A., Kurniawati, M. D., Dewo, A. Y. P., Baihaqi, A. F., & Nasution, Z. (2023). Tantangan Kompetensi SDM dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.

Lestari, A. S. (2021). Tantangan pengembangan SDM.

Nasrika, N. (2019). Pengembangan sumber daya manusia pada era globalisasi. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Era Revolusi Industri 4.0*.

Qomariah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris). *Jember: Pustaka Abadi*

Radiansyah, A., Kardini, N. L., Rachmawati, A. W., Nandini, W., Endrasprihatin, R., Purwatmini, N., ... & Wulandari, D. (2023). *MSDM Perusahaan Pada Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Rizky, N. PT Perusahaan Listrik Negara (Persero): Perencanaan dan

Pengembangan Sumber Daya
Manusia di Era Society 5.0
Studi Kasus Proses
Pengembangan SDM.

Setyawan, F. C., Aditya, M., Pratama,
I. O., Purnama, I., Hina, B. J.
R., Naibaho, N., ... &
Tangkudung, A. G. (2024).
Transformasi Kepemimpinan
Nasional: Tantangan dan
Peluang di Era Globalisasi.
*Innovative: Journal Of Social
Science Research*, 4(1), 6972-
6983.

Setyawasih, R., Baali, Y., Ekopriyono,
A., Pasaribu, J. S., Mas'ud, A.
A., Simarmata, N., ... & Mose,
Y. (2023). Manajemen Sumber
Daya Manusia Global..

Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S.
(2022). Strategi
pengembangan sumber daya
manusia dalam menghadapi
era revolusi industri 4.0 menuju
era society 5.0. *Jurnal
Pendidikan Tambusai*, 6(2),
12380-12394.