

MENGANALISIS PERSPEKTIF NILAI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0

Ine Sinthia¹, Solihat², Yayat Suharyat³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Corresponding author email: yayatsuharyat@unismabekasi.ac.id

Article History

Received: 27 November 2023

Revised: 5 December 2023

Published: 18 February 2024

ABSTRACT

This research discusses the value of human resource management in facing the era of society 5.0. This research is a literature research with descriptive analysis approach. The object of this research is human resource management, while the data sources used are all literature on human resource management and the development of the era of society 5.0. The data is then collected and processed into study results. Data validity is carried out by triangulating sources, namely comparing data obtained from various sources. This research shows that human resource management is needed in facing the society 5.0 era. The idea of the society 5.0 era as the next movement after the industrial revolution 4.0 era requires humans to always be ready for all its challenges. This is because humans will be the center of all civilization in the era of society 5.0. Things that need to be prepared to welcome the era of society 5.0 include knowing the challenges of the era of society 5.0, carrying out good management of human resources, knowing the stages of HR planning, and knowing the developments that must be carried out to improve the quality of human resources.

Keyword: Value, Manajemen, Human Resources, Society 5.0 Era

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Sinthia, I., Solihat, S., & Suharyat, Y. (2024). MENGANALISIS PERSPEKTIF NILAI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA UNTUK MENGHADAPI ERA SOCIETY 5.0. NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan, 5(1), 90–94. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1855>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Saat ini kita ada di era digital “revolusi industri 4.0”, yang mana teknologi berkembang dengan pesat. Masyarakat dunia disuguhkan dengan teknologi yang cukup memudahkan aktifitas keseharian.

Proses adaptasi dengan revolusi industri 4.0 belum sepenuhnya selesai, namun dunia mulai disibukkan dengan gagasan baru pada awal 2019, di mana perdana menteri Jepang mencetuskan “Society 5.0” saat di World Economic Forum di Davos Swiss. Perbedaan mengenai revolusi industri 4.0 dan society 5.0 terletak pada konsep kecerdasannya. Revolusi industri 4.0 fokus pada kecerdasan buatan (AI), sedangkan society 5.0 berpusat pada sumber daya manusia (Tahar et al., 2022).

Nilai-nilai yang tercipta dalam society 5.0 adalah menghilangkan kesenjangan antara usia, jenis kelamin, maupun bahasa dalam berbagai kebutuhan hidup (Lubis, 2023).

Pemerintah Jepang beranggapan bahwa manusia 5.0 merupakan masyarakat yang mampu menciptakan perekonomian yang seimbang, dengan menggunakan sistem pengintegrasian dunia maya dan fisik sebagai langkah dalam menyelesaikan masalah sosial (Khumaini, Yulia, dan Efendi, 2016).

Pada era ini, manusia akan dihadapkan dengan pesatnya teknologi yang berkembang. Hal ini mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia sehingga mampu memanfaatkan inovasi tersebut.

Sejalan dengan gagasan tersebut, masyarakat di Indonesia harus mampu beradaptasi dengan paradigma yang ada. High Order Thinking Skills menjadi prioritas dari SDM di era society 5.0. Kepemilikan daya pikir yang kritis, fleksibel

dan ilmiah merupakan proyek dari ilmu pengetahuan modern (Tahar et al., 2022).

Dibalik gagasan society 5.0 yang berkembang, terdapat beberapa kekurangan di dalamnya, diantaranya manusia yang dituntut untuk selalu kreatif dalam segala unsur kehidupan (Khoirudin et al., 2023).

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting di era society 5.0. Sumber daya manusia dipahami sebagai elemen terpenting, karena manusia menjadi pusat yang mengendalikan sumber daya lainnya (Maulyan, 2019). Hasibuan (Predy et al., 2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi gabungan dari pikiran dan fisik seseorang.

Maulyan (2019) menambahkan bahwa pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen pada umumnya karena memiliki keterkaitan yang sangat erat.

Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan terpenuhinya SDM sesuai dengan kualifikasi. Beberapa tahapan dalam manajemen sumber daya manusia adalah: 1) mengetahui tujuan dalam perencanaan SDM; 2) melakukan pemetaan kepada sumber daya manusia yang ada; 3) pengimplementasian terhadap supply and demand; 4) memperhatikan gap dari sumber daya manusia yang ada; 5) melakukan sistem pembelajaran yang berkelanjutan; dan 7) menerapkan sistem reward (Putri et al., 2023).

Berdasarkan pemaparan di atas, perlu diketahui bahwa dalam mempersiapkan era society 5.0, perlu adanya perencanaan SDM yang baik. Hal ini dikarenakan ketika perencanaan SDM tidak sesuai dengan pengembangan dan kebutuhan era society 5.0, maka akan mengalami ketertinggalan. Maka dari itu, penelitian ini hadir untuk

menganalisis perspektif nilai manajemen SDM untuk menghadapi era society 5.0. Hal-hal penting yang akan diperbincangkan lebih lanjut dalam penelitian ini adalah bagaimana proses manajemen SDM yang baik dalam mempersiapkan era society 5.0.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan kajian kepustakaan, di mana rangkaian penelitian yang berhubungan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui informasi kepustakaan, diantaranya buku, artikel, koran, majalah dan dokumen hingga kemudian diolah dan disimpulkan (Khatibah, 2011).

Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan disajikan sebagai hasil penelitian sehingga menjadi sebuah informasi yang utuh sebelum akhirnya dilakukan penarikan kesimpulan atasnya (Darmalaksana, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Tantangan Era Society 5.0

Era revolusi industri 4.0 mewajibkan manusia untuk mampu mengakses, membagikan dan memanfaatkan teknologi dengan baik. Era society 5.0 bertujuan untuk mewujudkan masyarakat agar berkehidupan yang nyaman, diharapkan masyarakat dapat menghadapi segala dengan memaksimalkan pemanfaatan inovasi sebelumnya (Wigena et al., 2022).

Berdasarkan tujuan tersebut, masyarakat dunia harus mempersiapkan diri guna menghadapi era society 5.0. Era society 5.0 memberikan tantangan baru bagi masyarakat, dibutuhkan ide-ide baru dalam upaya menghadapi tantangan yang ada.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Manajemen dipahami sebagai kegiatan dalam mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Susan 2019). Menyebutkan bahwa sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro. Sumber daya manusia mikro merupakan individu yang berada dalam lingkup kecil, seperti perusahaan maupun organisasi. Sedangkan sumber daya manusia makro adalah masyarakat usia produktif yang berada di sebuah negara (Susan, 2019).

Manajemen SDM sering disebut dengan Human Resource Planning yang merupakan proses penyusunan rencana yang sistematis dan memiliki relasi dengan kebutuhan sumber daya manusia dan tujuan yang ingin dicapai.

Manajemen SDM di era society 5.0 haruslah mampu membentuk manusia yang berdaya saing dan berkompeten untuk menghadapi segala tantangan yang ada.

3. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Proses perencanaan sumber daya manusia di era society 5.0 haruslah sesuai dengan kebutuhan. Terdapat beberapa tahapan dalam perencanaannya, diantaranya:

a. Menganalisis Tujuan

Analisis tujuan diperlukan karena pengadaan sumber daya manusia disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Melakukan Inventarisasi SDM

Penting untuk mengetahui informasi lebih lanjut terkait sumber daya manusia yang ada.

c. Memperkirakan Permintaan Dan Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Perkiraan-perkiraan ini perlu untuk dilakukan karena untuk meningkatkan produktifitas dan mempertimbangkan apakah memerlukan adanya tambahan sumber daya manusia.

d. Perkiraan Adanya Kesenjangan SDM

Diimplementasikan dengan membandingkan antara permintaan pasar era society 5.0 dengan ketersediaan SDM yang ada.

e. Perumusan Rencana Tindakan Sumber Daya Manusia

f. Memantau, Mengendalikan, dan Memberi Umpan Balik.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Hasibuan (Predy et al., 2019) berpendapat bahwa terdapat dua jenis pengembangan sumber daya manusia, yaitu formal dan informal. Secara formal, pengembangan sumber daya manusia dilakukan di dalam lembaga formal, seperti jenjang pendidikan maupun latihan. Sedangkan secara informal dilakukan dengan individual berdasarkan kesadaran dan kemauan individu untuk meng-upgrade value dirinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman sehingga mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab mereka dalam Masyarakat Muzdalifah, F. (2021).

KESIMPULAN

Gagasan mengenai era society 5.0 sebagai gerakan berikutnya setelah era revolusi industri 4.0 menuntut manusia

untuk selalu siap dengan segala tantangannya. Hal ini dikarenakan manusia akan menjadi pusat dari segala peradaban pada era society 5.0.

Hal-hal yang perlu disiapkan dalam menyongsong era society 5.0 diantaranya adalah mengetahui tantangan era society 5.0, melakukan manajemen yang baik terhadap sumber daya manusia, mengetahui tahapan terhadap perencanaan SDM, dan mengetahui pengembangan yang harus dilakukan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 1–6.
- Khatibah. (2011). (5)Penelitian Kepustakaan. *Iqra'*, 05(01), 1–4.
- Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B., Nisa', I. F. (2023). Manajemen Sekolah di Era Society 5.0 dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2): 222-240.
<https://doi.org/10.54396/alfahim.v5i2.746>
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efenfi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2): 121-138.
- Lubis, D. S. W. (2023). Tantangan dan Peran Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 6–14.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50.

- <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Muzdalifah, F. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* 2(1).
<https://doi.org/10.55681/nusra.v2i1.67>
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. Seminar Nasional Pascasarjana.
- Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mempersiapkan Era Society 5 . 0. 20–32.
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2): 952-962.
- 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.
- <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>
- Wigena, N. R., Dzar Alghifari, M., Rosiana Kamilah, N., Nurhalimah, H., & Gustian Nugraha, R. (2022). Pengaruh Era Society 5.0 Terhadap Nilai-Nilai Pancasila Yang Menjadi Tantangan Masyarakat Indonesia. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(1), 1982–1986.