

Editor:
Suwandi, S.E., M.Ak.,
C.GL., C.PI., C.NFW., C.FTax., CPABC.,
C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.



Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer

MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

di Era Society 5.0



Yayat Suharyat | Zaenul Muttaqien | Adhy Firdaus Saady |
Lilik Sofianiyatin | Rafikhein Novia Ayuanti |
Suseno Hendratmoko | Imam Tabroni |
Arfiani Yulianti Fiyul | Iwan Henri Kusnadi |
Nicholas Simarmata | Ni Desak Made Santi Diwyartha |
Afriansyah | Shofia Amin | Ahmad Gunawan



Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA
di Era Society 5.0

Buku ini merupakan kompilasi dari artikel dengan tema Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0. Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi hal utama yang harus ditingkatkan dalam menghadapi era baru yang penuh dengan pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang, baik pada bidang pendidikan, ekonomi maupun bisnis, atau hal ini disebut era society 5.0. Dalam menghadapi era society 5.0 saat ini, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, kompetitif dan kompeten agar mampu menghadapi permasalahan dan tantangan yang ada. Kehadiran buku ini didesain sedemikian rupa untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam menjawab permasalahan dan tantangan tersebut.



0858 5343 1992
eurekamediaaksara@gmail.com
Jl. Banjaran RT.20 RW.10
Bojongsari - Purbalingga 53362



Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
di Era *Society 5.0*

Yayat Suharyat | Zaenul Muttaqien | Adhy Firdaus Saady |
Lilik Sofianiyatin | Rafikhein Novia Ayuanti |
Suseno Hendratmoko | Imam Tabroni |
Arfiani Yulianti Fiyul | Iwan Henri Kusnadi |
Nicholas Simarmata | Ni Desak Made Santi Diwyartha |
Afriansyah | Shofia Amin | Ahmad Gunawan



eureka
media aksara

PENERBIT CV.EUREKA MEDIA AKSARA

Bunga Rampai
Isu-isu Kontemporer
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
di Era *Society 5.0*

Penulis : Yayat Suharyat; Zaenul Muttaqien; Adhy Firdaus Saady; Lilik Sofianiyatin; Rafikhein Novia Ayuanti; Suseno Hendratmoko; Imam Tabroni; Arfiani Yulianti Fiyul; Iwan Henri Kusnadi; Nicholas Simarmata; Ni Desak Made Santi Diwyarthi; Afriansyah; Shofia Amin; Ahmad Gunawan

Editor : Suwandi, S.E., M.Ak., C.GL., C.PL., C.NFW., C.FTax., CPABC., C.FR., C.AFE., CBPA., C.AP.

Desain Sampul : Eri Setiawan

Tata Letak : Nurlita Novia Asri

ISBN : 978-623-5251-57-8

No. HKI : EC00202222295

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, MARET 2022**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992

Surel : eurekamediaaksara@gmail.com

Cetakan Pertama : 2022

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang

Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun, termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

PENGANTAR EDITOR

Bismillahir Rahmanir Rahim

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Puji syukur atas kehadiran Allah Swt. atas segala rahmat dan hidayah yang diberikan, sehingga tersusunlah buku **Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA di Era Society 5.0** sebagaimana yang direncanakan. Buku ini merupakan hasil kolaborasi berbentuk *book chapter* yang ditulis oleh para akademisi dan praktisi yang ahli di bidangnya. Allahumma Sholli 'ala Sayyidina Muhammad.

Buku ini merupakan kompilasi dari artikel dengan tema *Isu-isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0*. Kualitas Sumber Daya Manusia menjadi hal utama yang harus ditingkatkan dalam menghadapi era baru yang penuh dengan pemanfaatan teknologi informasi di berbagai bidang, baik pada bidang pendidikan, ekonomi maupun bisnis, atau hal ini disebut era *society 5.0*. Dalam menghadapi era *society 5.0* saat ini, dibutuhkan Sumber Daya Manusia yang unggul, profesional, kompetitif dan kompeten agar mampu menghadapi hambatan dan tantangan yang ada. Kehadiran buku ini didesain sedemikian rupa untuk memberikan sumbangan pemikiran dalam menjawab hambatan dan tantangan tersebut.

Segala upaya telah dilakukan agar isi naskah dalam buku ini dapat tersaji dengan lengkap. Namun, kesempurnaan tetap menjadi milik Allah Swt. Demi memberikan penyajian yang lengkap dalam isi buku ini, tentunya dibutuhkan saran dan kritik dari para pembaca. Semoga di kemudian hari buku ini dapat tersaji dengan lebih sempurna.

Akhir kata, kami memberikan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada tim penulis atas tersusunnya buku ini dan tetap produktif dalam menulis. Ucapan terima kasih kami sampaikan terkhusus kepada Penerbit **Eureka Media Aksara** yang telah memfasilitasi terbitnya *book chapter* ini. Semoga segala aktivitas kita di ridai Allah Swt. Aamiin.

Selamat membaca ...!!!

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Bone, 25 Februari 2022

Editor,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Suwandi', written in a cursive style with a long horizontal stroke extending to the right.

Suwandi

DAFTAR ISI

Pengantar Editor	iii
Daftar Isi	v
Daftar Gambar	vii
Daftar Tabel	viii
Peran Pendidikan Tinggi dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Manajemen 5.0	1
• Dr. Yayat Suharyat	
Pentingnya Kompetensi bagi Sumber Daya Manusia dalam Menyongsong Era <i>Society 5.0</i>	17
• Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.	
Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif Manajemen SDM.....	26
• Dr. H. Adhy Firdaus Saady	
Pengembangan Kompetensi Pendidik di Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era <i>Society 5.0</i>	35
• Lilik Sofianiyatin, S.H.I., M.Si.	
Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Era <i>Society 5.0</i>	44
• Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.	
Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Disrupsi Teknologi Informasi.....	51
• Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.	
Manajemen Mutu Terpadu Dosen Pendidikan Tinggi di Era <i>Society 5.0</i>	59
• Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I.	
Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Era <i>Society 5.0</i>	70
• Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul, M.M.	

Menciptakan Psikologi dan Budaya Kerja Organisasi Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi	81
• Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.	
Kinerja di Era <i>Society 5.0</i>	94
• Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.	
Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi dan Inovasi Manajemen dalam Era <i>New Normal</i>	106
• Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.	
Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sektor Pertanian di Era <i>Society 5.0</i> Pasca Revolusi Industri 4.0.....	115
• Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.	
Determinan Sukses Karir pada Era <i>Society 5.0</i>	129
• Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.	
<i>Cyberloafing</i> dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Era Pandemi	141
• Ahmad Gunawan, Lc., M.M.	
Tentang Penulis	151

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kriteria Kualitas Pembelajaran dalam Pengembangan Materi Bahan Ajar	12
Gambar 2. Kuadran Kompetensi.....	23
Gambar 3. Proses Mutu Terpadu Dosen	65
Gambar 4. Budaya Mutu Dosen dan Mutu Lulusan	67
Gambar 5. Model Karir Sukses Era <i>Society 5.0</i>	137

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0	5
Tabel 2. Struktur SKS pada Kurikulum Program Sarjana	9
Tabel 3. Pendirian dan Sikap terhadap Pekerjaan.....	86
Tabel 4. Sistem N Kompetitif Vs Sistem N Ketahanan	90
Tabel 5. <i>Data Daily Time</i> Penggunaan Internet melalui <i>Mobile Internet Enabled Devices (MIED)</i> di Indonesia Tahun 2019- 2021.....	142
Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda.....	146

Peran Pendidikan Tinggi dalam Menyiapkan Sumber Daya Manusia Menghadapi Era Manajemen 5.0

Dr. Yayat Suharyat
Universitas Islam "45" Bekasi

Abstrak: Era Manajemen 5.0 adalah era pertemuan antara idealisme teknologi tingkat tinggi (*high level technology*) dengan realitas sisi kehidupan manusiawi (*life need of natural society*). Manusia sebagai penghasil teknologi tidak mau tereliminasi dengan kecanggihan produk yang dibuatnya sendiri. Karya cipta harus menjadi pendamping hidup, bukan sebaliknya sebagai penghalang aktualisasi akliyahnya yang secara nyata mendorong kepada stagnasi pada sisi kehidupan yang lain. Memang manusia dimudahkan dengan kemajuan peradaban 4.0, tetapi ada sisi kehidupan yang pada awalnya disadari atau tidak ternyata memberikan ruang yang semakin sempit dalam aktivitas insaniyah sehingga perlu dikompromikan antara satu pihak dengan pihak lain sebagai jalan menciptakan kondisi dialogis. Iklim dialogis ini menjadi menarik sebagai pihak mana dan pada bagian yang mana sehingga dimensi insaniyah bisa masuk ke dalam ruang kehidupan peradaban 4.0, dan akselerasi teknologi ke depan pun tidak boleh terbendung disebabkan oleh kecenderungan hilangnya berbagai profesi, pencarian jati diri dan lebih erat lagi terkait dengan dimensi spiritual. Karena teknologi bukan segalanya bagi dimensi jasmani dan rohani manusia, perlu ada jalan tengah. Jalan tengah itulah menurut hemat berpikir penulis disebut dengan era peradaban manusia 5.0.

Kata kunci: Pendidikan Tinggi, *Society 5.0*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Perubahan kehidupan manusia dimulai dari cara seseorang dalam menyikapi kehidupan yang dijalaninya. Profesi dan

pekerjaan yang sedang digelutinya akan sukses jika mampu melakukan penyesuaian dengan perkembangan di sekitar dirinya. Secara psikologis, konsep hidup semacam ini disebut dengan *autoplastis*, yaitu orang yang mampu melakukan penyesuaian dengan cara mengubah diri sendiri menurut lingkungannya (*auto* artinya sendiri, *plastis* artinya terbentuk), di sini artinya seseorang yang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Disinilah pentingnya peran pendidikan tinggi sebagai media besar yang harus menjadikan peran pembelajaran, dan pelatihan bagi mahasiswa dalam menumbuhkan kemampuan yang secara simultan dapat membentuk karakter diri menjadi *self communication* dengan perubahan yang terjadi dalam dimensi teknologi informasi. Karakter kesiapan diri untuk berubah secara positif, responsive dengan ilmu pengetahuan, menumbuhkan semangat belajar dan mencari pengetahuan.

Pendidikan tinggi memiliki peran strategis dalam proses penanaman cara berfikir, membangun paradigma dalam menyikapi kehidupan, menumbuhkan elaborasi IPTEK dan kesiapan berkompetisi secara sehat dan bermitra dengan prinsip yang menyenangkan dan menguntungkan satu sama lain sehingga akan memunculkan spirit kebaikan untuk sesama dan maju berkembang bersama untuk bangsa dan negara. Masyarakat akademik sangat memerlukan pencerahan karakter unggul sebagai bangsa yang besar, maka menyikapi era masyarakat 5.0 sudah sangat penting bagi bangsa ini untuk menyiapkan generasi unggul (generasi emas) yang siap menyongsong perubahan gaya hidup secara masif di kemudian hari.

Sejalan dengan pernyataan di atas, menurut (Asmani, 2011) bahwa karakter adalah kepribadian yang berasal dan bersumber atas moral atau etis. Karakter mirip artinya dengan moral. Moral adalah kondisi pikiran, perasaan, ucapan, dan perilaku manusia secara langsung berhubungan dengan nilai-nilai baik dan buruk. Pernyataan serupa juga disampaikan oleh Simon Philips yang dikutip oleh (Muslich, 2011) bahwa karakter merupakan kumpulan tata nilai yang menuju pada kumpulan bersifat sistemik yang

menjadi landasan dalam konsepsi pemikiran, sikap, dan perilaku yang ditampilkan.

Pendidikan merupakan media paling efektif untuk mempersiapkan setiap generasi dalam menghadapi perubahan zaman. Era disruptif adalah kondisi yang tidak mungkin dapat ditolak atau dihindari setiap orang. Setiap generasi akan menikmati masa kehidupannya sendiri sehingga peradaban yang dibangunnya merupakan keperluan pada zamannya yang jika tidak dapat diikuti akan menjadi generasi pecundang, tertinggal dengan generasi lain yang sedang bersiap berkompetisi secara terbuka. Pendidikan tinggi merupakan gerbang pembuka berfikir dan tata cara menghadapi kehidupan yang maju, yang secara spesifik membentuk karakter maju, tumbuh berkembang secara kreatif dan siap bermitra sekaligus berkompetisi di tengah-tengah kemajuan teknologi informasi yang sangat deras. Inilah kondisi desakan zaman dengan kehidupannya yang terus bergerak menuju yang diinginkan dunianya sendiri. Setiap sektor kehidupan akan mencari jalan dan norma secara kualitatif maupun kuantitatif sehingga semuanya menjadi baik-baik saja.

Karakteristik dan Perbedaan Masyarakat 4.0 dan 5.0

Motif perubahan gaya hidup suatu masyarakat selalu terkait dengan ekonomi, yang berarti manusia terdorong agar memiliki kenyamanan hidup. Semangat ini sudah tentu berimbas kepada semua sektor kehidupan, termasuk sektor sosial politik, bahkan juga sektor pendidikan. Pendidikan memberikan garansi yang lebih pasti dari tatanan kehidupan lainnya terhadap tersalurkannya informasi dengan baik antar generasi. Masyarakat dengan sistem ekonomi akan terdorong lebih antusias, disebabkan kebutuhan untuk taraf hidup yang lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut (Zhou, Liu, & Zhou, 2015) bahwa masyarakat 4.0 akan menghadapi lima kondisi yang menjadi tantangan besar yaitu bidang pengetahuan, teknologi, ekonomi, sosial, dan politik. Dipastikan bagi setiap orang akan menghadapi ketidakpastian (*uncertainty*). Era 4.0 merupakan keadaan dunia yang bergerak secara revolusioner dalam akses

digital yang tumbuh secara massif terjadi, sehingga dikenal dengan istilah era disrupsi yang bermakna tercabut dari akarnya.

Kondisi ini akan menyebabkan semua sektor menjadi samar “tidak jelas” karena perubahan belum menemukan jalan finis. Disrupsi merupakan perubahan yang fundamental secara drastis mendorong terjadinya perubahan yang masif dalam kehidupan masyarakat di bidang teknologi yang secara nyata berimplikasi pada setiap aspek kehidupan, seperti *disruptive regulation*, *disruptive culture*, *disruptive mindset*, dan *disruptive marketing* (Kasali, 2019). Berbekal pengetahuan di atas dapat dikatakan bahwa revolusi industri 4.0 telah menyebabkan adanya *technology disruption*, sehingga budaya dan gaya kehidupan baru (*new cultural and living*) pada masyarakat tidak ditolak. Sudah dapat dipastikan juga bahwa selanjutnya pertumbuhan di luar sektor ekonomi akan ikut terangkat secara otomatis.

Era 4.0 ini ternyata sudah berada pada posisi di ujung waktu karena sekarang telah pula dihadirkan peradaban baru yaitu masyarakat 5.0 masa kehidupan manusia dan peradaban yang terkandung di dalamnya dan yang selalu mengikutinya memang merupakan bentuk wajar dari metodologi kehidupan duniawi untuk mencari dan menemukan muara kehidupan yang sesungguhnya walaupun itu semu dan sangat mudah berubah di kemudian hari. Perubahan kehidupan komunitas sosial memang memiliki indikator seperti yang diungkapkan oleh (Santoso, Yurlan, & Fachry, 2019) berikut ini.

1. Setiap area kehidupan masyarakat tidak mungkin berhenti berkembang, sebab dipastikan mereka akan mengalami perubahan baik lambat maupun cepat.
2. Perubahan itu bersifat massif, sehingga terjadinya meliputi lembaga kemasyarakatan secara menyeluruh dan sebagian dan akan serta merta menjadi pemicu serta diikuti dengan perubahan pada lembaga-lembaga sosial lainnya.
3. Perubahan pada masyarakat atau sosial yang cepat berakibat terjadinya perubahan orientasi pada setiap organisasi secara sementara sebagai bagian penyesuaian diri.

Menurut (Hendarsyah, 2019) memberi catatan khusus dengan telah berakhirnya era 4.0, sekarang ini sedang menuju masyarakat 5.0. Tujuannya adalah dalam rangka mewujudkan masyarakat yang berpusat pada manusia untuk menikmati hidup sepenuhnya, di mana teknologi bukanlah sebagai pengganti manusia seluruhnya dan seutuhnya. Sebenarnya manusia lah yang menciptakan teknologi, dari sinilah manusia tidak boleh tergantikan keberadaannya oleh teknologi yang dibuatnya sendiri. Di bawah ini adalah tabel perbedaan masyarakat 4.0 dan masyarakat 5.0 yang diambil dari berbagai sumber dengan maksud agar dapat dilihat perbedaan dari setiap pertumbuhan dan perubahan kehidupan yang diinginkan oleh manusia secara langsung.

Tabel 1. Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0

Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0		
Masyarakat 4.0 (Resolusi Industri)		Masyarakat 5.0
Negara Penggagas	Klaus Schwab (<i>Eksekutif Economic Forum</i>)	Federasi Bisnis Jepang
Filosofi Teknologi	Manusia mengenal komputer dan internet serta menggunakannya untuk kebutuhan kerja dan kebutuhan hidup non kerja.	Menggunakan ilmu pengetahuan berbasis moderen (AI, Robot, Lot) untuk kebutuhan manusia. Semua teknologi adalah bagian dari manusia itu sendiri, internet bukan hanya digunakan sekedar berbagi informasi melainkan untuk menjalankan kehidupan.

Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0		
Masyarakat 4.0 (Resolusi Industri)		Masyarakat 5.0
Negara Penggagas	Klaus Schwab (<i>Eksekutif Economic Forum</i>)	Federasi Bisnis Jepang
Tujuan	Mendorong ekonomi Indonesia pada tahun 2030 masuk 10 besar dunia. Era industri yang memungkinkan seluruh entitas di dalamnya untuk saling berkomunikasi kapan saja secara realtime dengan memanfaatkan teknologi internet, yang mendorong tercapainya kreasi baru. Contoh di Indonesia adalah kebijakan Smart Industri Kecil dan Menengah (IKM). Yaitu membantu para pelaku usaha untuk secara massif mempromosikan produk mereka di platform digital. Tujuannya adalah melakukan pekerjaan secara otomatis.	Sebagai resolusi atas resolusi 4.0. Yaitu melakukan penyempurnaan dari konsep sebelumnya. Keseimbangan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial dengan memanfaatkan sistem integrasi kedua hal tersebut membuat semua hal menjadi lebih mudah terutama dalam membuat prospek kerja. Mengintegrasikan ruang maya dengan ruang fisik. Menekankan pada perluasan prospek kerja serta mengoptimalkan tanggungjawab jam kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.
Diresmikan tahun	Hannover Fair, 4-8 April 2011 (Jerman)	21 Januari 2019 (Jepang)

Karakteristik Masyarakat 4.0 dan 5.0		
Masyarakat 4.0 (Resolusi Industri)		Masyarakat 5.0
Negara Penggagas	Klaus Schwab (<i>Eksekutif Economic Forum</i>)	Federasi Bisnis Jepang
Metodologi Berfikir	Revolusi industri menggunakan AI dan kecerdasan buatan sebagai komponen utama	Menggunakan teknologi moderen hanya saja mengandalkan manusia sebagai komponen utama.
Inisiasi	Secara fundamental mengubah hidup dan kinerja manusia dengan skala, ruang lingkup dan kompleksitas yang lebih luas. Sejumlah bidang yang memanfaatkan teknologi baru dalam terobosan terbaru adalah: Robot Kecerdasan Buatan, Teknologi nanoB, Bioteknologi, Teknologi komputer kuantum, Blockchain, Teknologi berbasis internet, printer 3D.	Komponen utamanya adalah manusia yang mampu menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi dan dapat meminimalisir adanya kesenjangan pada manusia dan masalah ekonomi.

Sumber: (Binus Online Learning, 2021)

Menyiapkan Kurikulum Pendidikan Tinggi 5.0

Bagi lembaga pendidikan tinggi, perubahan kehidupan masyarakat adalah pengaruh bolak-balik (*reciprocal influence*) karena pendidikan tinggi adalah perekayasa perubahan itu sendiri yang dititipkan kepada dunia industri agar dapat diproduksi secara

masal untuk kepentingan ekonomis bagi masyarakat. Di sisi lain, pendidikan tinggi harus menyiapkan kembali sistem pendidikan baginya agar dapat mempertahankan peradaban maju, bahkan ke depan menjadi sebuah hukum wajib bagi pendidikan tinggi untuk terus menjulangkan semangat perubahan dalam ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi tugas pendidikan tinggi adalah menghadapi perubahan paradigma revolusioner, pada saat yang sama sembari mengembangkan teknologi peradaban dari posisi sekarang ini.

Sistematika itu sangat dimungkinkan mobilitasnya dengan syarat bahwa pendidikan tinggi mempunyai kurikulum yang fleksibel, dan dialogis dengan kebutuhan masyarakat social dan masyarakat industri. Pernyataan (Madekhan, 2020), mengutip pendapat William A. Haviland (1985), banyak faktor terjadinya perubahan sosial bagi suatu komunitas yang besar. Peristiwa perubahan yang meliputi suatu lingkungan yang berakibat kepada perubahan sosial dan terarah pada proses adaptif merupakan dimensi internal suatu masyarakat. Pada sisi dimensi eksternalnya, ditunjukkan ketika terjadi hubungan dengan bangsa lain yang menjadikan diterima dan disambutnya kebudayaan luar yang menyebabkan terjadinya akulturasi dan terwujudlah perubahan pada tata nilai dan perilaku pada masyarakat masing-masing secara penuh. Perubahan yang bersifat sosial dapat disebabkan faktor-faktor, seperti:

1. Bertambah dan/atau berkurangnya jumlah penduduk.
2. Adanya inovasi teknologi.
3. Konflik sosial.
4. Suksesi politik.
5. Perubahan lingkungan alamiah.
6. Pengaruh kebudayaan masyarakat lain.

Jika diimplementasikan pada kurikulum pendidikan tinggi khususnya mahasiswa strata satu dengan jumlah 140-145 SKS sampai dengan lulus dapat diurai sedemikian rupa agar SKS tersebut bermuatan untuk mempersiapkan lulusannya dalam menghadapi perubahan dan perkembangan tata kehidupan masyarakat ke depan, dalam segala bentuknya. Khususnya yang sekarang sedang berkembang adalah masyarakat 5.0. Sebagai bahan

kajian dapat disampaikan di sini sebagai ilustrasi SKS program strata satu pada setiap prodi yang dapat memberikan ruang terjadinya pemantapan kurikulum menyongsong masyarakat 5.0.

Tabel 2. Struktur SKS pada Kurikulum Program Sarjana

No.	Jenis Mata Kuliah	SKS	%
1	MKU-MKI *)	20	14
2	Keahlian Fakultas	20-25	14-17
3	Keahlian Prodi	80	55
4	Keahlian Diluar Prodi (MBKM)	20	14

Sumber: Diolah penulis

*)MKU-MKI: Mata Kuliah Umum-Mata Kuliah Institusional

Kurikulum tersebut dapat diperkaya dengan muatan yang berisi bahan ajar yang dapat diterima mahasiswa untuk mempersiapkan dirinya menyambut paradigma 5.0. Meliputi apa saja muatan kajian yang perlu dipersiapkan terkait dengan kebutuhan tersebut di antaranya mengenai; pendidikan dan pembangunan karakter tangguh, kreativitas dan kesadaran untuk maju dan mandiri, kemampuan penyesuaian diri dengan perubahan, teknik dan trik cerdas menyikapi perubahan, pengetahuan dan teknis mengenai robot kecerdasan buatan, teknologi nanob, bioteknologi, teknologi komputer kuantum, *blockchain*, teknologi berbasis internet, printer 3D.

Pengetahuan lain sesuai kebutuhan prodi atas permintaan masyarakat pengguna yang telah disepakati melalui sebuah semiloka kurikulum. Dalam semiloka kurikulum sangat representative jika melibatkan pihak luar (eksternal) sebagai pengguna lulusan. Kesemuanya itu terangkum dalam Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK), di sinilah peran fakultas dan prodi yang seharusnya “sangat tahu” kebutuhan masyarakat atas lulusan prodinya dalam menyambut perubahan masyarakat 5.0. Pada saat ini pemerintah dengan kurikulum mbkm telah membuka ruang yang sangat terbuka untuk setiap program studi bermanuver dalam menyiapkan lulusannya sehingga memiliki keahlian yang di luar core prodinya sekalipun, yaitu sebanyak 20 SKS. Misalnya mahasiswa prodi Pendidikan Agama Islam (PAI)

sangat memungkinkan untuk mengambil mata kuliah robot kecerdasan buatan di fakultas teknik, tentu ini benar-benar mata kuliah baru dipelajari di luar *core competency* yang akan dimilikinya sebagai guru pendidikan agama islam. Regulasi serupa dapat dilakukan oleh mahasiswa lainnya dengan mengambil maksimal 20 sks, secara terbuka sistem ini dapat diikuti oleh setiap mahasiswa sehingga kompetensi yang dimiliki setiap mahasiswa setelah lulus benar-benar telah siap menyambut dan berkompetisi dalam masyarakat 5.0.

Di samping itu, pada setiap jenis mata kuliah, ketua program studi dapat melakukan revisi topik setiap mata kuliah yang disajikan dengan mengubah pokok bahasan sebanyak 14 kali pertemuan dengan memberi warna pada kajian terkait dengan era disruptif dilanjutkan dengan materi inti dalam pengembangan manajemen masyarakat 5.0. Warna dan nuansa ini dapat dilakukan pada jenis mata kuliah manapun asal dibarengi dengan kebijakan terpusat dari pimpinan perguruan tinggi, karena semua kegiatan di perguruan tinggi bermuara pada satu komando yaitu rektor sebagai pimpinan tertinggi yang bertanggung jawab atas semua kegiatan akademik dan non akademik. Perguruan tinggi wajib menyiapkan dosen, mahasiswa dan tendik untuk dapat berfikir kritis dan kreatif agar dapat menjadi pemain dan pelaku dalam tataran manajemen 5.0.

Menurut (Kahar, 2019) bahwa dalam menghadapi era *society* 5.0 diperlukan kompetensi terhadap enam literasi dasar seperti, literasi data yaitu kemampuan untuk membaca, analisis, dan menggunakan informasi (*big data*) di dunia digital. Kemudian literasi teknologi, memahami cara kerja mesin, aplikasi teknologi (*coding, artificial intelligence, machine learning, engineering principles, biotech*). Selanjutnya, literasi manusia yaitu *humanities*, komunikasi, dan desain. Seorang dosen di era *society* 5.0, harus memiliki keterampilan dan keahlian di bidang digital dan berpikir kreatif.

Menurut (Alimuddin, 2020), bahwa *director of Hafecs leadership, digital literacy, communication, emotional intelligence, entrepreneurship, global citizenship, team working dan problem solving*. Fokus keahlian bidang pendidikan abad 21 saat ini dikenal dengan

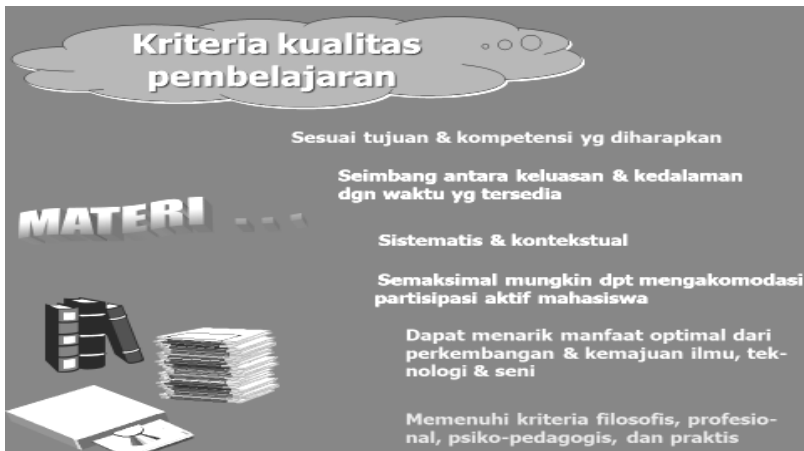
4C yang meliputi, *creativity, critical thinking, communication* dan *collaboration*. Tenaga pendidik di era *society 5.0* ini harus menjadi guru atau dosen penggerak yang mendahulukan kualitas belajar (*Highly Functioning Education Consulting Services*) menekankan keterampilan yang harus dimiliki oleh pendidik profesional di era *society 5.0* yaitu, setiap pendidik dituntut berkemampuan untuk memiliki sikap inovatif dan dinamis dalam mengajar di kelas, maupun di luar kelas, begitu pula keterampilan dalam penggunaan media digital. Menurutnya ada 3 hal yang harus dimaksimalkan pendidik (guru, dosen) di era *society 5.0*. yaitu *internet of things* (IoT) pada dunia pendidikan, penggunaan virtual atau *augmented reality* pada setiap aktivitas pendidikan, penggunaan *Artificial Intelligence* (AI) pada bidang pendidikan untuk mengetahui serta mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan oleh pelajar. Pendidik juga harus memiliki kecakapan hidup abad 21 yaitu memiliki kemampuan pelajar dibandingkan kepentingan dirinya, memiliki inisiatif dalam mendorong pelajar untuk melakukan perubahan positif pada dirinya, mengarahkan pelajar dalam mengambil tindakan tanpa diminta/disuruh, inovasi tanpa henti serta kecenderungan dalam keberpihakan mendidik, melatih, membimbing dan mengajar untuk kebutuhan pelajar.

Menyiapkan Bahan Ajar Menuju 5.0

Memperhatikan *prototipe* masyarakat 5.0 kiranya dapat dicermati bahwa perlu adanya penyesuaian dan perubahan bahan ajar yang disajikan oleh setiap dosen di dalam mengajar. Dosen harus berupaya agar materi yang diajarkan menumbuhkan persiapan dan kemudahan bagi pelajar untuk menghadapi masyarakat 5.0 yang sudah pasti hadir dengan tantangan tersendiri yang spesifik. Maka dari itu, bahan ajar yang mengandung persiapan dalam rangka menghadapi masyarakat 5.0 yaitu bahan ajar yang bermuatan 4C, *creativity, critical thinking, communication* dan *collaboration*. Kapasitas 4C tidak terlalu sulit untuk di desain oleh setiap dosen karena sekarang ini dosen telah dibekali dengan rencana pembelajaran semester yang memiliki ciri KKNI (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) yaitu setiap mata kuliah harus

dirancang deskripsinya terlebih dahulu dan dirumuskan capaian pembelajaran secara umum yang merupakan penjabaran dari visi dan misi universitas serta fakultas, selanjutnya difokuskan secara lebih mendalam ke dalam Capaian Pembelajaran Mata Kuliah (CPMK). Dari sinilah rancangan awal perbaikan kajian materi bahan ajar bagi setiap dosen untuk mata kuliah yang diampunya.

Dalam kontennya perbaikan kajian materi bahan ajar tentu harus mengikuti dinamika pengembangan materi bahan ajar di perguruan tinggi. Mahasiswa bukan hanya diberikan pengetahuan (*knowledge*), tetapi harus dibekali nilai emosi dan spiritual, serta keterampilan dan kecakapan hidup (*psikomotorik*). Kelengkapan hidup di masyarakat 5.0 harus jauh lebih paripurna dari materi sebelumnya karena zaman telah berubah. Revisi menjadi sebuah jalan mutlak agar setiap ilmu yang diberikan tidak kadaluarsa. Akselerasi ilmu dan teknologi sekarang ini bergerak seperti kecepatan angin, bahkan seperti kecepatan cahaya karena pengaruh teknologi informasi. Bagi seorang dosen hal yang penting untuk diperhatikan dalam pengembangan bahan ajar bagi mahasiswa yang dapat berimbas positif dalam pengembangan diri dan kesadaran membangun kehidupan yang maju dapat digambarkan dalam alur *slide* di bawah ini.



Gambar 1. Kriteria Kualitas Pembelajaran dalam Pengembangan Materi Bahan Ajar

Sumber: (Kemendikbud, 2013)

Ilustrasi di atas semakin memperjelas bahwa pemutakhiran bahan ajar bagi setiap dosen merupakan aktivitas penting dan harus ditopang dengan komitmen untuk terus meningkat *grade* kompetensi dari mahasiswa yang diajarkannya. Setiap bahan ajar harus dapat menarik manfaat optimal dari perkembangan dan kemajuan ilmu, teknologi dan seni. Tidak ada pilihan lain, teknologi informasi sekarang ini menguasai warna kehidupan masyarakat dunia, maka aras pengembangan bahan ajar harus menuju ke sana secara cepat dan efektif untuk memenuhi kebutuhan belajar mahasiswa. Menurut (Emawati, 2020), pada masyarakat 5.0 mahasiswa dan masyarakat meminta kemampuan mereka agar dapat berpikir kritis, konstruktif dan inovatif. Kemampuan berpikir kritis, konstruktif dan inovatif harus disiapkan oleh dosen untuk mahasiswanya karena itu merupakan harapan dan keinginan masyarakat. Kemampuan berpikir kritis, konstruktif dan inovatif ini menjadi sesuatu yang penting di era *society 5.0*, kemampuan seperti berpikir kritis, konstruktif dan inovatif dapat digunakan merupakan pembentuk keterampilan profesional yang bernilai kompetitif di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi. Standar berikutnya yang penting dan dapat dilaksanakan dalam bidang pendidikan yaitu: mempersiapkan sistem pembelajaran yang memiliki nilai inovatif dengan menerapkan kompetensi *HOTS* pada kegiatan pembelajaran. *HOTS* (*Higher, Order, Thinking Skills*) adalah keterampilan dalam problem solving dengan kondisi kompleksitas masalah yang dihadapi mahasiswa, berpikir kritis dan kreatif, pembaruan orientasi pembelajaran yang futuristik, pemilihan model pembelajaran yang tepat, pengembangan kompetensi SDM, penyediaan sarana dan prasarana serta sumber belajar yang futuristik.

Persiapan Mahasiswa Menuju 5.0

Mahasiswa sebagai subyek belajar adalah sasaran didik yang paling penting untuk disiapkan menuju masyarakat 5.0. Mahasiswa harus diberi kesempatan belajar yang terbuka, istilah mas menteri nadiem makarim adalah merdeka belajar. Belajar dibuka untuk semua bidang ilmu yang berada di luar *core competency* prodinya,

karena mereka akan hidup pada suatu masa yang sangat berbeda dengan masa sekarang ini. Dunia yang mengglobal dan bahkan mengkerucut “menciut” seolah-olah kita berada dalam satu kampung bahkan satu rukun tetangga dengan penduduk di Illinois, Amerika Serikat. Hal itu terjadi karena begitu mudahnya informasi menyebar secara sangat tidak ada batas. Persiapan apa yang perlu disediakan perguruan tinggi menghadapi kondisi tersebut. Menurut (Atiah, 2020) dalam prosiding seminar nasional pendidikan program pascasarjana universitas PGRI Palembang 10 Januari 2020 dengan tema tulisannya tentang pembelajaran era disruptif menuju masyarakat 5.0 mengatakan bahwa penerapan pendidikan karakter pada masa disruptif menuju masyarakat 5.0 harus menguatkan pendidikan karakter. Teknik pelaksanaannya dapat dilakukan sebagai berikut:

1. Menyisipkan keutamaan nilai moral dan akhlak pada waktu kegiatan belajar mengajar berlangsung.
2. Membentuk kreativitas dalam pengajaran dengan menyiapkan kelas motivasi, dengan tujuan untuk memberi penekanan pada pengadopsian internal motivation siswa.
3. Memungkinkan untuk menambah mata pelajaran terkait penanaman moral, siswa dipersyaratkan lulus mata pelajaran tersebut.
4. Mempola keseimbangan durasi antara materi belajar akal (cerdas) dan kecerdasan hati (moral).

Pendapat di atas dapat dimaklumi, sesungguhnya memang itulah yang dibutuhkan. Jati diri bangsa dan negara ini tidak boleh lenyap disebabkan kemajuan teknologi. Jangan sampai budaya keutamaan dan sifat-sifat kemuliaan bangsa ini tergerus oleh kemajuan masyarakat. Bangsa maju merupakan idaman, tetapi prinsip jati diri bangsa wajib tetap eksis karena negara ini adalah berkebutuhan dengan akhlak mulia. Maju, religius, mulia dan terdepan dalam mengemukakan moral untuk nasional maupun internasional.

Kesimpulan

Kemajuan peradaban tidak bisa ditolak, kebudayaan internal dan eksternal serta kelaziman perilaku menyeluruh semua bangsa di dunia harus menjadi patokan utama lembaga pendidikan tinggi. semuanya akan mudah jika perencanaannya bersifat sistematis, holistik dan menyangkut berbagai aspek kehidupan bangsa. Oleh karena itu, melalui motor penggerak Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, kita mesti siap bersatu-padu menghadapi secara bersama. Tidak ada yang tidak mungkin, asal kita bersatu-padu bersama, maka masyarakat dan generasi emas Indonesia ke depan adalah sebuah cita-cita yang dapat diwujudkan secara baik dan diberkahi Allah Swt.

Daftar Pustaka

- Alimuddin, Z. (2020). *Menyiapkan Pendidik Profesional di Era Society 5.0*. Retrieved Februari 2022, from <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesionaldierasociety-50>
- Asmani, J. M. (2011). *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Diva PressDiva Press.
- Atiah, N. (2020). *Pembelajaran Era Disruptif Menuju Masyarakat 5.0. Prosiding Seminar Nasional Pendidikan Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang*.
- Binus Online Learning, B. (2021, Mei 23). *Sejarah Revolusi Industri 4.0 dan Bedanya dengan Society 5.0*. Retrieved Februari 2021, 2022, from <https://onlinelearning.binus.ac.id/2021/05/23/sejarah-revolusi-industri-4-0-dan-bedanya-dengan-society-5-0/>
- Emawati. (2020). *Innovations of Indonesian Language and Literature Learning in the Era of Society 5.0. SeBaSa: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia*, 9.
- Hendarsyah, D. (2019). *E-Commerce di Era Industri 4.0 dan Society 5.0. Iqtishaduna: Jurnal Ilmiah Ekonomi Kita*, 5(2), 171-184.

- Kahar, M. I. (2019). Pendidikan Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era *Society 5.0* di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2(1), 58-78.
- Kasali, R. (2019). *Sebuah Dunia Baru yang Membuat Banyak Orang Gagal Paham*. Jakarta: Penerbit Mizan.
- Kemendikbud. (2013). *Direktorat Jenderal Kurikulum dan Pembelajaran*.
- Madekhan. (2020). *Pendidikan Islam dan Perubahan Sosial*. Lamongan: Pustaka Wacana.
- Muslich, M. (2011). *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Santoso, M. B., Yurlan, A. M., & Fachry, R. S. (2019). Rekonstruksi Pendidikan Profesi Pekerjaan Sosial yang Adaptif terhadap Tantangan Era 4.0 . *Social Work Update: Kebijakan, Pendidikan, dan Praktik Pekerjaan Sosial di Era Revolusi Industri 4.0*, 1-16.
- Zhou, K., Liu, T., & Zhou, L. (2015). *Industry 4.0: Towards Future Industrial Opportunities and Challenges*. *International Conference on Fuzzy Systems and Knowledge Discovery (FSKD)*, 2147-2152.

Pentingnya Kompetensi bagi Sumber Daya Manusia dalam Menyongsong Era *Society 5.0*

Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.
Universitas Islam Kediri - Kediri

Abstrak: Hadirnya era revolusi industri membuat masyarakat semakin mudah dalam mengerjakan berbagai macam pekerjaan, mulai dari pekerjaan rumah hingga pekerjaan yang dikerjakan di luar rumah. Pemerintah Jepang memberikan perhatian khusus mengenai fenomena tersebut sehingga membidangi konsep *society 5.0*, sehingga peran fungsi manusia tidak tergantikan oleh teknologi di berbagai bidang, sebaliknya manusia mampu mendayagunakan keberadaan teknologi dalam menunjang kehidupan dan pekerjaan mereka secara maksimal. Perubahan tatanan kehidupan terjadi di setiap era, mulai dari era *society 1.0* (manusia mampu bertahan hidup dengan cara berburu dan berpindah tempat), era *society 2.0* (manusia mulai memperdalam ilmu pengetahuan dan teknologi dalam satunya dengan cara bercocok tanam), era *society 3.0* (manusia mulai mendirikan pabrik untuk menghasilkan produk yang dibutuhkan, era *society 4.0* (manusia mulai menggunakan komputer berikut internet), hingga era *society 5.0* (manusia mengerjakan semua pekerjaan secara otomatis dengan memaksimalkan teknologi). Peran manusia diharapkan lebih dominan dan tidak tergantikan oleh teknologi dalam menghadapi era *society 5.0*. Kompetensi menjadi langkah kongkrit yang harus dimiliki oleh setiap karyawan agar keberadaannya tetap menjadi aset penting bagi perusahaan dan tidak mengalami penurunan nilai akibat majunya teknologi. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan secara benar dan memiliki kelebihan berdasarkan pada beberapa aspek, diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*).

Kata kunci: Kompetensi, Era *Society 5.0*

Pendahuluan

Era super *smart society* (*society 5.0*) merupakan sebuah konsep yang diperkenalkan oleh negara Jepang sebagai upaya dalam merespon terjadinya perubahan akibat hadirnya revolusi industri. Memasuki era revolusi industri, masyarakat banyak dimanjakan oleh berbagai teknologi yang memudahkan setiap pekerjaan, mulai dari kegiatan di rumah hingga kegiatan di luar rumah. Belanja tidak harus datang ke toko atau swalayan karena bisa dipesan via online dengan berbagai lapak online yang sudah banyak sekali peminatnya, rapat yang biasanya harus terselenggara secara luring dan harus ada di ruang rapat saat acara rapat dimulai, maka pelaksanaannya dapat dilaksanakan secara daring dengan menggunakan aplikasi *zoom* ataupun *google meet*.

Pabrik dalam pelaksanaan kegiatan produksi menggunakan tenaga mesin yang bisa diotomatisasi penggunaannya sehingga lebih praktis dan efisien dalam segi waktu dan tenaga. Hal inilah yang menyebabkan peran fungsi manusia banyak tergantikan oleh mesin, sehingga beberapa pekerjaan yang tadinya dikerjakan oleh manusia menjadi beralih ke penggunaan mesin. Fenomena tersebut menjadi sorotan dari pemerintah Jepang sehingga teretuslah konsep *society 5.0* yang menginginkan agar hadirnya teknologi bisa memanusiasikan manusia secara menyuruh bukan malah sebaliknya. Dengan konsep ini, maka manusia merupakan titik sentralnya dan teknologi merupakan alat yang benar benar dikuasai oleh manusia. Manusia dapat menjalani kehidupan sepenuhnya dan mampu berdampingan dengan majunya perkembangan teknologi.

Era *Society* dan Tantangan yang Dihadapi

Konsep *society 5.0* merupakan penyempurnaan dari konsep konsep sebelumnya. Mulai dari era *society 1.0*, di mana manusia hanya mengandalkan hidup dengan cara berburu dan berpindah-pindah tempat serta menggunakan peralatan sederhana dalam menjalani kehidupan. Pada era *society 2.0*, mulai terjadi perubahan pada pola hidup dan pekerjaan yang dilakukan, dimana manusia di era ini mulai memperdalam ilmu pengetahuan dan mempraktikkannya dengan cara bercocok tanam, sehingga mereka

tidak merasa khawatir apabila tidak mendapatkan makanan dari hasil berburu karena sudah ada makanan dari hasil bercocok tanam. Manusia di era *society 2.0* sudah menetap dan membangun sebuah lingkungan masyarakat yang kompleks. Selanjutnya era *society 3.0* yang mengenalkan pabrik untuk pertama kalinya dan ditujukan untuk memproduksi barang yang dibutuhkan orang banyak karena kebutuhan akan sandang dan pangan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah masyarakat saat itu. Perubahan pada tatanan kehidupan manusia terjadi kembali ketika masuk ke era *society 4.0*, di mana ilmu pengetahuan dan teknologi semakin berkembang pesat dan manusia mulai mengenal komputer dan internet. Hadirnya internet tentu saja semakin memudahkan manusia dalam mengolah dan berbagi informasi.

Memasuki era *society 5.0*, kehidupan manusia menjadi lebih mudah dengan adanya teknologi yang menjadi bagian dari hidup mereka. Semua pekerjaan manusia menjadi lebih praktis dan serba otomatis, karena penggunaan teknologinya sudah berbasis pada kecerdasan buatan. Dengan datangnya era *society 5.0*, maka diharapkan peran manusia menjadi lebih dominan dan tidak tergantikan oleh teknologi. Oleh karena itu, maka ada dua hal yang harus dilakukan, yaitu adaptasi dan kompetensi. Adaptasi sangat diperlukan karena selalu ada perkembangan di setiap generasi, mulai dari generasi masa-masa penjajahan hingga generasi sekarang (generasi milenial). Tanpa adanya proses adaptasi, maka teknologi tidak akan maju seperti sekarang ini dan masyarakatnya masih nomaden serta cara hidupnya dengan cara berburu. Kompetensi menjadi langkah selanjutnya yang harus dimiliki oleh SDM agar keberadaan manusia tidak mengalami penurunan nilai akibat semakin maju dan berkembangnya teknologi. Kualitas sumber daya manusia harus semakin ditingkatkan dan mulai bersiap diri untuk menghadapi tantangan selanjutnya, yaitu era *society 5.0*.

Unsur Kompetensi dan Kuadran Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan sebuah pekerjaan secara benar dan

memiliki kelebihan berdasarkan pada beberapa aspek, diantaranya adalah pengetahuan (*knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Beberapa ahli bahkan memiliki beragam definisi ketika memaknai tentang istilah kompetensi. Kompetensi sebagai sebuah karakteristik pada seseorang yang berhubungan dengan hubungan sebab akibat antara pelaksanaan yang bernilai unggul dengan pekerjaan yang akan dikerjakan (Spencer & Spencer, 1993) sehingga menghasilkan pekerjaan yang efektif (Klemp, 1980). Menurut (Edison & Anwar, 2018), kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang individu dalam melaksanakan suatu pekerjaan berdasarkan pada pengetahuan, keahlian dan sikap yang dimiliki. Bagi sumber daya manusia yang ada di sebuah perusahaan diharuskan untuk memenuhi tiga unsur kompetensi, di antaranya:

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Unsur ini didapatkan melalui hasil belajar secara formal maupun keikutsertaannya diberbagai pelatihan-pelatihan (kursus) yang pernah diikuti sesuai dengan bidang pekerjaan yang ditangani. Semisal seorang karyawan bekerja di bagian pemasaran, maka karyawan tersebut dinilai memiliki *knowledge* ketika karyawan tersebut pernah mengenyam pendidikan di perguruan tinggi dengan mengambil konsentrasi manajemen pemasaran dan mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan tentang pemasaran untuk menunjang kinerjanya di perusahaan. Indikator untuk aspek pengetahuan diantaranya adalah memiliki pengetahuan yang mendukung semua pekerjaan dan memiliki kemauan untuk meningkatkan pengetahuan.

2. Keahlian (*skill*)

Unsur ini berkaitan dengan kecakapan seseorang dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan. Seorang karyawan dinilai memiliki keahlian apabila mampu menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik, detail dan memiliki kemampuan untuk memecahkan persoalan pekerjaan secara cepat dan efisien. Indikator untuk aspek keahlian (*skill*), antara lain adalah memiliki kemampuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan, memiliki kemampuan dalam mengidentifikasi

masalah, dan mampu mencari solusi untuk setiap masalah yang dihadapi.

3. Sikap (*attitude*)

Unsur ini berkaitan dengan bagaimana cara karyawan bertindak ketika merespon setiap persoalan pekerjaan yang sedang dihadapi. Karyawan diharuskan menjunjung tinggi nilai-nilai etika yang didengungkan oleh perusahaan tempatnya bernaung dan memiliki sikap positif dalam bertindak. Indikator untuk aspek sikap antara lain adalah memiliki inisiatif dalam membantu pekerjaan rekannya, bersikap ramah dan sopan ketika bekerja, serta sangat fokus dan serius dalam menangani setiap keluhan dari pelanggan atau klien. Semakin bagus *attitude* yang dimiliki oleh setiap SDM perusahaan, maka semakin bagus citra perusahaan.

Kompetensi berdasarkan tiga aspek tersebut dapat dibagi menjadi kompetensi utama dan kompetensi pembeda. Kompetensi utama adalah kompetensi yang langsung bisa diamati dan diukur pada saat pengujian, semisal pada saat tes wawancara ataupun demonstrasi kerja. Sedangkan kompetensi pembeda adalah sikap (*attitude*), karena aspek tersebut tidak dapat dilihat, diukur dan dirasakan secara langsung dan pembawaannya berasal dari gaya berfikirnya, kebiasaan yang terbentuk dari lingkungannya, ketertarikan terhadap bidang pekerjaan, serta kecocokannya terhadap pekerjaan yang digeluti.

Bagi perusahaan sangat penting untuk mengedepankan faktor kompetensi bagi semua karyawannya, sehingga konsep pengelolaan dan pengembangan karyawan di perusahaan harus berbasis kompetensi dengan cara sebagai berikut:

1. Dasar rekrutmen

Pada saat melakukan proses penerimaan kerja diarahkan ke penilaian berbasis kompetensi, misalnya penilaian terhadap calon tenaga admin yang dilihat berdasarkan keahlian yang ditunjukkan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh perusahaan. Jadi penilaian calon tenaga kerja tidak hanya berdasarkan pada surat keterangan pengalaman kerja saja, tetapi juga unjuk keahlian melalui kegiatan demonstrasi dengan

parameter hasil dan waktu penyelesaian serta aspek sikap dan juga perilaku.

2. Pengukuran kinerja

Karyawan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan dapat diukur dengan standar kompetensi yang telah ditentukan. Apabila yang sudah dikerjakan sesuai dengan standar, maka kinerjanya dapat dinilai baik dan apabila yang sudah dikerjakan dibawah standar, maka harus dievaluasi kembali untuk kinerja karyawannya maupun perangkat kerja yang selama ini digunakan. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi menggunakan beberapa indikator, diantaranya adalah kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, waktu (target) penyelesaian, aspek biaya yang sudah mendapatkan kesepakatan secara bersama-sama.

3. Dasar penghargaan

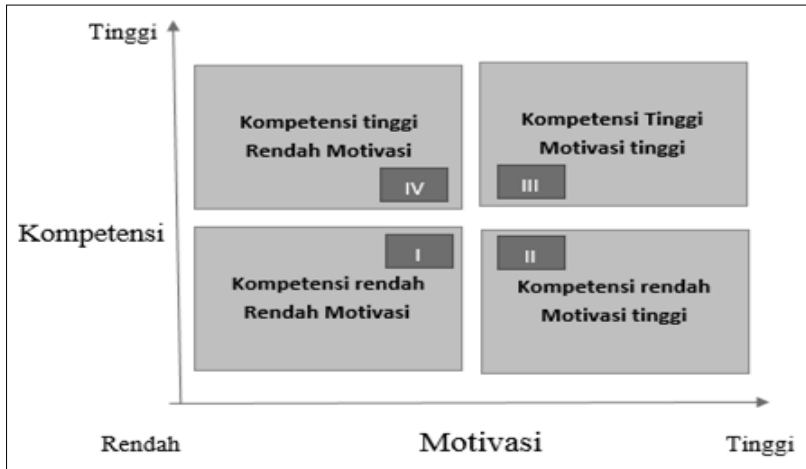
Perusahaan dapat menggunakan penilaian berbasis kompetensi untuk memberikan apresiasi dan penghargaan bagi karyawan yang memiliki kinerja baik baik. Misalnya perusahaan dapat mempromosikan karyawannya untuk memegang jabatan yang baru karena dinilai layak dan kompeten berdasarkan hasil kinerjanya setelah melalui proses pengamatan yang mendalam serta melibatkan tim penilai yang sangat kompeten di bidangnya.

4. Pelatihan secara spesifik

Pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya bersifat spesifik sesuai dengan bidang kerja yang digelutinya, hingga karyawan tersebut benar-benar mahir dalam melakukan pekerjaannya. Apabila karyawan yang bersangkutan belum memenuhi standar kompetensi dalam bekerja, maka perusahaan harus melatihnya secara terus menerus hingga seluruh bagian yang ada pada bidang kerjanya benar-benar dikuasai.

Dengan demikian, perusahaan harus mampu memetakan kompetensi karyawan, sehingga bisa diketahui mana saja karyawan yang memiliki kinerja tinggi sehingga layak untuk diberikan apresiasi dan karyawan yang memiliki kinerja rendah sehingga

harus dimotivasi dan diberikan pelatihan secara lebih intensif. Terdapat sebuah model yang berfungsi untuk pemetaan kompetensi karyawan dengan menggunakan sumbu kompetensi dan motivasi yang diukur dengan tingkatan rendah dan tinggi yang disajikan pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Kuadran Kompetensi

Sumber: (Priadi, Fahcruddin, Almuzani, & Gupron, 2018)

Berdasarkan gambar di atas, terdapat empat kuadran kompetensi dengan menggunakan sumbu kompetensi dan motivasi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kuadran I

Kuadran I, berisi karyawan dengan kompetensi rendah dan motivasi rendah. Di kuadran ini, perusahaan harus berfokus pada dua hal, yaitu peningkatan kompetensi dan penguatan motivasi. Karyawan di kuadran I masih menjadi beban bagi perusahaan karena kinerja dan produktivitasnya masih rendah dan perusahaan punya tanggung jawab untuk memperbaiki kinerja mereka dengan berbagai macam program, di antaranya pemberian training, pengembangan keterampilan, dan penugasan.

2. Kuadran II

Kuadran II, berisikan karyawan yang memiliki kompetensi rendah, namun memiliki motivasi yang sangat

tinggi. Karyawan di kuadran II, masih tergolong sebagai beban perusahaan karena kinerja belum sesuai harapan, meskipun memiliki motivasi tinggi di dalam perusahaan dan termasuk bagian dari karyawan yang sangat mengenal sekali budaya perusahaannya. Perusahaan harus tetap memberikan pelatihan dan penugasan pada karyawan yang berada di kuadran II.

3. Kuadran III

Kuadran III, berisi sekumpulan karyawan dengan kompetensi dan motivasi yang sangat tinggi. Karyawan di kuadran ini merupakan aset bagi perusahaan karena selalu memberikan kinerja yang sangat memuaskan. Perusahaan harus memberikan apresiasi atas segala prestasi yang sudah ditorehkan agar karyawan tetap loyal dengan perusahaan. Karyawan dengan kompetensi dan motivasi yang tinggi berhak untuk diberikan tanggung jawab yang lebih besar sehingga perlu diberikan pelatihan dengan kompetensi yang baru untuk mempersiapkan mereka dalam memasuki bidang pekerjaan yang baru dan lebih menantang. Karyawan di kuadran III sangat siap sekali menyambut dan menyongsong hadirnya era *society 5.0* karena sudah memiliki aspek pengetahuan, keahlian, dan sikap yang benar benar mumpuni.

4. Kuadran IV

Kuadran IV, berisi sekumpulan karyawan yang memiliki kompetensi yang tinggi, tetapi motivasinya rendah. Karyawan di kuadran ini sebenarnya tetap merupakan aset bagi perusahaan karena kompetensi yang mereka miliki, tetapi problem yang dihadapi oleh perusahaan berkaitan dengan pengelolaan karyawan adalah tentang motivasi. Perusahaan harus memberikan kegiatan pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang terbaik.

Daftar Pustaka

Edison, E., & Anwar, Y. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Klemp, G. O. (1980). *The Assesment of Occupational Competence*. Report to the National Institute of Education: National Institute of Education.
- Priadi, A. A., Fahcruddin, I., Almuzani, N., & Gupron, A. K. (2018). Kinerja Kompetensi Perwira Permesinan Kapal: Suatu Analisis Kesenjangan Berbasis Kompetensi. *Jurnal Penelitian Transportasi Laut*, 20(2), 88-97.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work : Modles For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.

Efek Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kualitatif Manajemen SDM

Dr. H. Adhy Firdaus Saady, S.E., M.M.

Program Magister Manajemen

STIE GANESHA Jakarta

Abstrak: Banyak orang berpikir dan berpendapat bahwa perbaikan di lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan. Peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja secara individual tidak dapat selalu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan. Sedangkan kompensasi adalah apa yang diterima atau diproduksi oleh karyawan. Ini termasuk gaji, dan upah. Hasil riset kualitatif yang dilakukan dengan pendekatan *grounded theory* ditemukan beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu: 1) Kompensasi tidak mengubah kinerja secara signifikan, 2) Tidak ada perbedaan antara berkinerja tinggi dan berkinerja rendah dalam hal penghargaan dan kemakmuran, 3) Diperlukan pengawasan dan perhatian yang optimal dari pimpinan agar karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan. 4) Pemimpin dan karyawan mengharapkan keterbukaan tentang masalah yang terjadi di perusahaan. 5) Perusahaan ini adalah keluarga besar di mana anggotanya saling berhubungan dan terikat.

Kata kunci : Karyawan, Keluarga, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Perhatian

Pendahuluan

Banyak orang berpikir dan berpendapat bahwa perbaikan di lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dapat meningkatkan tingkat kinerja karyawan di perusahaan (Hewit, 2005). Peningkatan kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja

secara individual tidak dapat selalu meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi, ada cukup bukti pragmatis yang menunjukkan bahwa tawaran finansial mempunyai efek yang bervariasi dan mungkin tidak terlalu signifikan menaikkan kinerja pegawai (Pradan & Jena, 2017). Ada hal atau faktor lain yang juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan di perusahaan.

Karyawan adalah seseorang yang dibayar untuk bekerja kepada seseorang atau perusahaan. Namun seorang pekerja tidak perlu bekerja penuh waktu untuk dianggap sebagai karyawan mereka hanya perlu dibayar untuk bekerja oleh majikan (orang atau bisnis yang membayar mereka). Seorang karyawan adalah seseorang yang bekerja di bawah ketentuan kontrak kerja. Kontrak kerja dapat tertulis, lisan atau tersirat. Perhatikan bahwa mitra di perusahaan biasanya bukan karyawan, mereka adalah orang-orang yang menjalankan bisnis dengan maksud untuk mendapatkan keuntungan; Ini sama sekali berbeda dengan hubungan kerja. Namun mitra yang di gaji mungkin memiliki status sebagai pekerja atau menjadi karyawan. Pekerja dikenal dengan kategori yang lebih luas dan mencakup setiap orang yang bekerja untuk majikan dan/atau perusahaan, baik di bawah kontrak kerja atau jenis kontrak lainnya, tetapi tidak wiraswasta. Kategori ini dapat mencakup pekerja biasa, pekerja agensi atau beberapa pekerja lepas tetapi ketentuan kontrak akan menentukan status pekerjaan mereka. Karyawan sebagai seseorang yang dipekerjakan oleh orang lain biasanya untuk upah atau gaji dan dalam posisi di bawah tingkat eksekutif (Larasati, 2018).

Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya manusia yang penting dalam perusahaan, karyawan mempunyai keterampilan, talent, dan tenaga yang perusahaan butuhkan untuk mencapai tujuannya. Sebagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, karyawan mampu mempengaruhi efisiensi serta efektivitas perusahaan, karyawan merancang dan menghasilkan produk dari perusahaan dalam bentuk barang dan jasa, mengalokasikan sumber daya perusahaan, dan jadi penentu keberhasilan perusahaan. Menyadari

betapa pentingnya peran karyawan dalam kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, wajar jika pemilik usaha melihat karyawan sebagai lebih dari sekedar aset perusahaan.

Istilah kinerja karyawan menandakan prestasi kerja individu setelah mengerahkan upaya yang diperlukan pada pekerjaan yang terkait, melibatkan profil, dan rekan-rekan pengusaha yang akrab di sekitar (Pradan & Jena, 2017).

Kinerja

Kinerja adalah kemampuan untuk mencapai tujuan (Buchner, 2007). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa karyawan membutuhkan segalanya untuk memiliki kemampuan mencapai tujuan atau target perusahaan. Menurut (Kane, 1996) kinerja adalah sesuatu yang dicapai seseorang yang secara nyata. jadi kinerja dapat diartikan sebagai tindakan atau proses menyelesaikan pekerjaan atau kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan, aktivitas, atau fungsi.

Kompensasi

Kompensasi dalam suatu pekerjaan dapat diartikan sebagai uang yang diterima karyawan dari perusahaan sebagai upah atau gaji. Di sisi lain, kompensasi juga dapat berarti tindakan atau proses pemberian uang kepada seseorang sebagai kompensasi atas kehilangan, cedera, atau penderitaan. Ini untuk penggantian kerugian seseorang dalam kondisi tertentu atau sebagai akibat dari kesalahan orang atau pihak lain.

Kompensasi ialah pendekatan sistematis dalam memberikan nilai keuangan kepada karyawan dengan imbalan kerja yang dilakukan (Patnaik & Padhi, 2012). Kompensasi mengacu pada pembayaran uang yang diberikan kepada karyawan atau orang mengenai pertukaran layanan yang diberikan. Dalam dunia kerja, kompensasi adalah apa yang diterima atau diproduksi oleh karyawan. Ini termasuk gaji, upah sebagai kelengkapan komisi, dan insentif lain yang diberikan mengikuti posisi karyawan di perusahaan.

Dengan demikian kompensasi berarti hadiah atau apresiasi yang diterima oleh pekerja untuk pekerjaan yang ditugaskan oleh organisasi. Inilah fungsi penting manajemen sumber daya manusia. Karyawan dapat menerima kompensasi finansial dan non-keuangan untuk pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Kompensasi keuangan termasuk gaji, bonus, dan semua manfaat dan insentif, sedangkan kompensasi non-keuangan termasuk penghargaan, penghargaan, kutipan, pujian, pengakuan, yang dapat memotivasi karyawan menuju produktivitas tertinggi.

Kompensasi adalah alat yang digunakan oleh manajemen untuk menjaga keberadaan perusahaan. Ada dua jenis kompensasi yaitu langsung serta tidak langsung. Kompensasi Langsung termasuk gaji pokok (tunjangan fasilitas, tunjangan tunai) dan pembayaran insentif (bonus, komisi, bagi hasil, opsi saham), kompensasi tidak langsung adalah hal yang dipersyaratkan hukum (dana provident, hadiah, pensiun, asuransi, cuti medis, tunjangan kecelakaan, cuti jatuh tempo, cuti sakit opsional, cuti liburan, tunjangan perjalanan, tagihan telepon, tunjangan kantin, keanggotaan klub, dan lain-lainnya).

Keberhasilan atau kegagalan organisasi bergantung pada kemampuan untuk menarik, mengembangkan, mempertahankan, memberdayakan dan menghargai beragam orang yang terampil (Robert & Angelo, 2001).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja (*work environment*) mengacu pada elemen-elemen yang terdiri dari pengaturan di mana karyawan bekerja dan berdampak pada pekerja. Sementara beberapa item yang terdiri dari itu jelas, seperti perawatan dinding atau jumlah tanaman dalam ruangan, yang lain lebih tumpul, seperti politik perusahaan atau rekan kerja yang ciri-ciri kepribadiannya tidak sesuai dengan budaya perusahaan.

Terdapat beberapa kondisi perusahaan di tempat kerja yang berkontribusi terhadap lingkungannya, seperti:

1. Program perusahaan untuk karyawan
Ini berkaitan dengan inisiatif yang dilaksanakan oleh perusahaan atau organisasi untuk promosi, pelatihan, rekreasi, dan keterlibatan pekerja.
2. Fitur fisik
Barang-barang seperti bangunan di mana perusahaan beroperasi, arsitekturnya, ukurannya, warna dindingnya, tata letak area kerja, furnitur dan pengaturannya, peralatan kantor dan penempatannya, lantai, jumlah cahaya di ruang, tanaman dalam ruangan, kebersihan, dan fasilitas.
3. Gaya kepemimpinan
Gaya kepemimpinan mempengaruhi bagaimana orang bekerja dan bagaimana supervisor dan bawahan berkolaborasi.
4. Aturan dan prosedur standar operasi/sop perusahaan
Ini adalah elemen kunci dari lingkungan kerja karena dapat mempengaruhi perilaku karyawan, bagaimana pekerjaan dilakukan, dan cara pekerja berinteraksi.
5. Standar nilai perusahaan
Norma-nilai perusahaan merupakan elemen penting dari lingkungan kerja. Standar nilai Perusahaan mempengaruhi kebijakan dan protokol perusahaan, yang semuanya berkontribusi pada lingkungan kerja.
6. Pendapat karyawan
Pendapat pekerja terhadap kondisi perusahaan, menjadi hal penting karena pendapat ini mencerminkan motivasi, kepuasan, dan keterlibatan mereka, yang akan mempengaruhi produktivitas dari waktu ke waktu.
7. Perilaku sosial
Perusahaan adalah untuk mencapai tujuan bersama, dan dinamika tim yang dihasilkan mempengaruhi lingkungan kerja.

Kondisi Khusus Pekerjaan

Terdapat beberapa kondisi yang khusus untuk pekerjaan dan berdampak pada lingkungan kerja, termasuk:

1. Manfaat kerja

Elemen lingkungan kerja ini berkaitan dengan manfaat utama dalam kontrak kerja pegawai, seperti gaji, asuransi kesehatan, dan persyaratan cuti. Selalu, manfaat ini akan secara langsung berdampak pada motivasi karyawan, kesetiaan kepada organisasi, kinerja, dan kontribusi terhadap produktivitas organisasi.

2. Kondisi kerja

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik unik dalam kaitannya dengan jam kerja, fleksibilitas jadwal kerja, persyaratan kerja, tingkat pengawasan dan kepatuhan karyawan terhadap peraturan. Kondisi ini berkontribusi pada lingkungan kerja

3. Kepuasan kerja

Kepuasan rata-rata pekerja berkontribusi pada lingkungan kerja karena berdampak pada moral karyawan, mempengaruhi moral tim, dan menciptakan kondisi pekerjaan.

Tipe-tipe lingkungan kerja antara lain adalah lingkungan kerja berbasis tim, lingkungan kerja yang berfokus pada individu, lingkungan kerja yang serba cepat, lingkungan kerja yang berfokus pada Komunikasi, lingkungan kerja yang skeptis, dan lingkungan kerja artistik.

Hasil Riset dan Pembahasan

Berdasarkan hasil riset kualitatif yang dilakukan dengan pendekatan *grounded theory* ditemukan beberapa temuan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Temuan-temuan yang telah dipresentasikan dalam *The International Liberty Conference on Interdisciplinary Studies* pada tanggal 16 Januari di Manhattan, New York USA tersebut adalah:

1. Kompensasi tidak mengubah kinerja secara signifikan meski kompensasi yang diberikan dinaikkan masih banyak stagnasi kinerja, bahkan kinerja karyawan pun tidak berubah memuaskan. Pengamatan penelitian dan wawancara menunjukkan dengan jelas sebagai berikut:

- a. Inf. 1: Saya melihat tidak ada perubahan penting ketika kompensasi dinaikkan. Hasil kerjanya hampir sama.
 - b. Inf. 2: Meskipun kompensasi yang diberikan naik masih banyak stagnasi dalam hal kinerja.
 - c. Inf. 3: Suasana kerja telah ditingkatkan, dan upah telah dinaikkan, tetapi perubahan hanya terjadi di awal, kemudian lagi kinerja terus menurun.
 - d. Inf. 4: Perubahan fasilitas di tempat kerja memang menambah kenyamanan suasana kerja, namun kebiasaan lama akan kembali.
 - e. Inf. 5: Kita membutuhkan sesuatu atau seseorang yang membuat kita selalu mengingat atau mengingatkan kita tentang kinerja.
2. Tidak ada perbedaan antara berkinerja tinggi dan berkinerja rendah dalam hal penghargaan dan kemakmuran. Ada pendapat karyawan bahwa rajin bekerja atau tidak, hasilnya akan sama, tidak ada perbedaan antara berkinerja tinggi dan berkinerja rendah dalam hal penghargaan dan kesejahteraan. Catatan pengamatan menunjukkan bahwa banyak karyawan dan beberapa supervisor sering datang terlambat.
 3. Diperlukan pengawasan dan perhatian yang optimal dari pimpinan agar karyawan merasa aman dan diperhatikan oleh perusahaan. Karyawan membutuhkan beberapa contoh nyata dan pengawasan yang baik untuk memiliki kinerja yang baik. Mereka juga perlu merasa aman dan terlindungi untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan meningkatkan kinerja mereka. Atasan dan bawahan ibaratkan ada dalam garis vertikal. Di mana atasan berwenang yang lebih tinggi serta berkuasa memberi perintah apapun kepada bawahannya. Agar karyawan merasamenang dan tenang, jadilah seorang pimpinan atau atasan yang peduli dan mau membantu. Ketika karyawan mendapat kesulitan kerja, sebaiknya pimpinan segera datang dan hadir untuk membantu mereka. Jadilah partner kerja yang akrab dengan karyawan (rzy, 2017).
 4. Pemimpin dan karyawan mengharapkan keterbukaan tentang masalah yang terjadi di perusahaan. Untuk membangun

lingkungan kerja yang sempurna diperlukan keterbukaan setiap tahap manajemen. Dengan iklim kerja terbuka ini, setiap masalah dapat diselesaikan bersama dan lebih cepat. Hal ini dapat terjadi karena semua orang peduli dengan kemakmuran organisasi yang pada gilirannya membawa kesejahteraan bagi kehidupan dan keluarga mereka. Para informan penelitian menegaskan hal ini dalam wawancara langsung mendalam dengan pertanyaan terbuka. Keterbukaan antara pimpinan dan karyawan itu penting untuk menambah rasa saling mempercayai diantara keduanya. Dengan saling percaya ini tentunya segala masalah dapat didiskusikan dan diupayakan jalan penyelesaiannya secepat dan seefektif mungkin. Dengan keterbukaan ini akan timbul rasa memiliki usaha sehingga karyawan akan sedemikian rupa menjaga perusahaan dari kerugian dan/atau masalah. Hal keterbukaan ini di tegaskan oleh para informan penelitian dengan tegas dan penuh keyakinan.

5. Perusahaan ini adalah keluarga besar di mana anggotanya saling berhubungan dan terikat. Dengan pemikiran ini dalam pikiran semua orang, kemakmuran organisasi adalah yang utama. Semua orang akan melakukan yang terbaik untuk merawat dan membela keluarga dan peningkatannya untuk mensejahterakan anggota keluarganya. Harta yang paling berharga adalah keluarga. Kata-kata ini indah dan melekat dalam sanubari setiap manusia, mereka akan lebih mendahulukan keluarga dari yang lain, menjaga keluarga dari penderitaan dan kesengsaraan serta kesulitan. Hal ini juga berlaku terhadap perusahaan yang dimana lingkungan kerjanya dibangun dengan rasa kekeluargaan yang kuat sehingga setiap personil dalam organisasi akan melakukan tanggungjawabnya dengan baik dalam rangka menjaga eksistensi dan kesejahteraan keluarga besarnya bersama-sama.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian di atas dapat dikatakan dan disimpulkan bahwa ada sesuatu yang dapat meningkatkan tingkat produktivitas

karyawan selain kompensasi dan perbaikan lingkungan kerja, yaitu keterbukaan manajemen dan perasaan aman dan terlindungi oleh organisasi sebagaimana seseorang yang berada di bawah naungan keluarga besar yang mencintai dan merawatnya.

Daftar Pustaka

- Buchner, T. W. (2007). Performance Management Theory: A Look from the Performer's Perspective with Implications for HRD. *Human Resource Development International*, 10(1), 59-73.
- Hewit, A. (2005). Managing Performance with Incentive Pay. *Journal of Personnel Management*, 7(1), 20-31.
- Kane, J. S. (1996). The Conceptualization and Representation of Total Performance Effectiveness. *Human Resource Management Review*, 6, 123-145.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Patnaik, B. M., & Padhi, P. C. (2012). Compensation Management: A Theoretical Preview. *TRANS Asian Journal of Marketing & Management Research*, 1(1), 39-48.
- Pradan, R. K., & Jena, L. K. (2017). Employee Performance at Workplace: Conceptual Model and Empirical. *Business Perspectives and Research*, 5(1), 1-17.
- Robert, K., & Angelo, K. (2001). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Education.
- rzy. (2017, November 27). *Hubungan Baik Atasan-Bawahan Bikin Karyawan Betah Bekerja*. Retrieved Januari 20, 2022, from <https://economy.okezone.com/read/2017/11/24/320/1819712/hubungan-baik-atasan-bawahan-bikin-karyawan-betah-bekerja>

Pengembangan Kompetensi Pendidik di Perguruan Tinggi dalam Menghadapi Era *Society 5.0*

Lilik Sofianiyatin, S.H.I, M.Si.

IAI Ngawi

Abstrak: Pada era *society 5.0* dalam dunia pendidikan menggabungkan antara berbasis teknologi dan konsep pembelajaran yang berpusat pada manusia. Pendidik merupakan tiang utama dalam proses belajar mengajar, dalam era ini sebagai pendidik harus mempunyai konsep pengembangan diri agar menciptakan lulusan yang kompetensi di bidangnya. Tujuan kajian ini untuk menjelaskan cara pengembangan kompetensi pendidik di perguruan tinggi dalam menghadapi era *society 5.0*. metode yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Hasil dari kajian ini adalah sebagai pendidik harus mempunyai kompetensi bisa menyingkronkan pembelajaran tatap muka dengan pembelajaran digital supaya bisa menciptakan lulusan yang kompeten dibidangnya.

Kata kunci: Era *Society 5.0*, Kompetensi, Pendidik

Pendahuluan

Masa yang sedang kita lewati dan yang telah kita hadapi yang dikenal dengan revolusi industri 4.0. Terciptanya pasar baru akibat adanya inovasi ini yang sangat berkembang pesat. Pendidik mengalami tantangan yang sangat berat pada era pendidikan 4.0 dalam konteks pendidikan. Revolusi industri 4.0 dan dunia pendidikan mempunyai hubungan yaitu itu perkembangan teknologi yang sangat pesat menuntut dunia pendidikan untuk mengikuti serta menggunakan komunikasi beserta teknologi informasi yang serba canggih agar proses belajar mengajar berjalan lancar. Selain itu Pola Pikir Pembelajaran yang awalnya hanya berpusat pada guru atau teacher centered beralih ke student

centered atau berpusat pada peserta didik adalah sebuah harapan dari pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut (Komang, 2021) pendidikan 4.0 adalah respon terhadap kebutuhan revolusi industri 4.0 di mana manusia diselenggarakan ciptakan peluang-peluang baru di inovatif dan kreatif. Kompetensi di era revolusi industri 4.0 ini ada tiga berpikir kreatif berpikir kritis dan pemecahan masalah. Mengkolaborasikan klasik teknologi dan literasi digital sebagai tindakan yang kompetensi. Selanjutnya kompetensi hidup yang berupa yatif mengarahkan diri tanggung jawab sosial serta pemahaman global.

Yang menjadi pilar kebijakan industri di banyak negara dan akan menciptakan nilai-nilai Baru adalah transformasi digital. Pada bulan januari 2016 mengadopsi dari jepang sebuah konsep yang kelima menyajikan sebuah konsep yang intinya dalam pembelajaran adalah sebuah teknologi dan sains yang bisa mengantisipasi tren global masyarakat 5.0. Masyarakat 5.0 adalah masyarakat di mana pelayanan yang berkualitas tinggi bisa diterima oleh semua orang dan penuh semangat dalam kehidupannya yaitu masyarakat yang disediakan dibedakan produk dan layanan yang dibutuhkan kepada orang-orang yang membutuhkan dalam berbagai kebutuhan pada jumlah yang mencukupi.

Tujuan dari masyarakat 5.0 adalah untuk menciptakan masyarakat yang berpusat pada manusia di mana orang-orang dapat menikmati kualitas hidup yang tinggi yang sepenuhnya aktif dan nyaman serta pembangunan ekonomi dan penyelesaian tantangan masyarakat dapat tercapai.

Kabinet Jepang mendefinisikan *society 5.0* sebagai masyarakat yang menyeimbangkan antara penyelesaian masalah sosial dengan kemajuan ekonomi yaitu manusia menjadi pusat dari era ini melalui sistem yang mengkolaborasikan ruang fisik 4.0 dan ruang maya, mentransformasikan data yang didapatkan melalui internet membuat kecerdasan buatan pada segala bidang kehidupan menjadi suatu kearifan yang baru adalah merupakan harapan dari konsep 5.0 ini, diharapkan dapat meningkatkan

kemampuan manusia dalam membuka peluang-peluang (Hermawan, Supiana, & Zakiah, 2020).

Dunia pendidikan mempunyai peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada era *society 5.0*. Dalam menyambut era *society 5.0* berapa elemen dan pemangku kepentingan selain pendidikan seperti organisasi masyarakat, pemerintah dan seluruh masyarakat. Dengan lahirnya era *society 5.0*, pendidikan moral dan keteladanan bagi para mahasiswa atau peserta didik menjadi peran pendidik diharapkan dapat membuat teknologi di bidang pendidikan.

Perkembangan teknologi yang masif dan begitu cepat buat sektor pendidikan harus bisa beradaptasi terhadap sistem pendidikan yang sedang berkembang. Memanfaatkan teknologi sebagai media pembelajaran merupakan cara mempersiapkan strategi untuk membuat inovasi baru dalam menghadapi tantangan dalam era *society 5.0* bagi para pendidik. Dalam pendidikan wujudkan atau mempersiapkan *society 5.0* para peserta didik atau mahasiswa membiasakan cara berpikir dalam beradaptasi kedepannya sehingga beberapa cara berfikir tersebut harus kritis konstruktif dan inovatif, tidak cukup hanya sebatas memahami atau menerima teori saja.

Tantangan bagi perguruan tinggi dalam menghadapi era *society 5.0* tidak hanya berhubungan dengan upaya mempersiapkan lulusan dengan berbagai skill. Yang tidak kalah penting adalah menyiapkan sumber daya manusia khususnya dosen atau tenaga pendidik. Perbedaan generasi antara dosen dan mahasiswa dinilai sebagai faktor utama penyebab ketidakberhasilan pendidikan demikian? Dikarenakan di perguruan tinggi, dosen yang mengajar mayoritas berasal dari generasi X dan Y sedangkan mahasiswanya adalah generasi Z yang memiliki karakteristik yang berbeda. Produsen menawarkan metode pembelajaran yang tidak cocok dengan generasi Z yang lengkap dengan alat digitalnya. Tidak menarik bagi generasi Z adalah penggunaan metode konvensional dalam pembelajaran. Inilah yang menjadi salah satu masalah sangat besar yang dihadapi oleh dunia kampus saat ini.

Adanya wacana tersebut, di seluruh kampus perlu mengembangkan kompetensi dosen secara berkesinambungan. Pengembangan ini bertujuan agar kualitas pembelajaran dan lulusan perguruan tinggi sesuai dengan tuntutan dunia kerja di era *society 5.0*.

Pendidikan di Era *Society 5.0*

Untuk mempermudah kehidupan manusia pemerintah Jepang telah mempertimbangkan aspek teknologi sebagai sebuah konsep yang digagas yaitu era *society 5.0*. *Super smart society* mendefinisikan sebuah komunitas masyarakat yang membutuhkan berbagai fitur *service* dalam berbagai sektor masyarakat inilah yang menyeimbangkan dalam implementasi teknologi. Kemampuan teknologi yang kuat dapat memenuhi era *society 5.0* serta supaya dapat memberikan kontribusi yang lebih baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sumber daya manusia harus memiliki kompetensi pada bidangnya masing-masing dalam menjalankan profesinya secara digital. Untuk menciptakan *society 5.0* diperlukan sumber daya manusia yang cukup kuat sehingga gagasan atau harapan untuk menuju *society 5.0* ini dapat terwujud pada era ini. Pekerjaan dan kehidupan manusia dipermudah dengan adanya penemuan baru dibidang teknologi akan Perubahan dunia yang sangat cepat. Melalui Konsep ini kehidupan masyarakat diharapkan akan lebih nyaman dan berkelanjutan, ra ini memberikan layanan dan produk dalam jumlah dan pada waktu yang dibutuhkan oleh masyarakat.

Di era *society 5.0* pada bidang pendidikan memungkinkan terjadinya proses belajar mengajar bisa dilakukan kapan saja dan dimana saja baik itu dengan adanya pengajaran ataupun tidak. Dalam proses belajarnya mahasiswa bukan mustahil juga akan menghadapi robot secara langsung yang dirancang sebagai ganti seorang pendidik atau dikendalikan oleh pendidik dari jarak jauh. Revolusi industri *5.0* membutuhkan sebuah respon dunia pendidikan *5.0* yaitu fenomena yang timbul di mana mesin dan manusia dijadikan alasan untuk mendapatkan sebuah solusi memecahkan berbagai masalah yang dihadapi serta membuat

berbagai inovasi baru yang bisa dimanfaatkan bagi perbaikan kehidupan manusia modern.

Dengan adanya era teknologi ini ada beberapa perbedaan dalam penataan yang pertama tata ruang kelas yang berbeda, kedua landscape pendidikan dirubah dengan adanya virtual atau *augmented reality*, ketiga belajar yang banyak yang bisa mengakomodasi tugas yang fleksibel, empat pendidikan menengah mendapat dampak dari opsi pembelajaran online.

Pembelajaran *daring* terbuka dan terpadu yang biasa dikenal sebagai massive open online course. Untuk saat ini banyak kampus yang sudah menggunakan fitur *e-learning* di mana dalam fitur tersebut mempermudah dosen dan mahasiswa dalam mengakses pembelajaran. Sistem pendidikan di Indonesia akan mengalami perubahan yang cukup signifikan dengan adanya revolusi industri 5.0 yang sarat akan teknologi yang super cepat ini.

Blended learning atau pembelajaran terpadu adalah salah satu tren pembelajaran yang bisa menyesuaikan pada era 5.0. yang diintegrasikan dalam pembelajaran yang memungkinkan masing-masing mahasiswa dalam kelas menyesuaikan pembelajaran. Online berkombinasi dengan pembelajaran melalui tatap muka di kelas yang biasa disebut dengan adanya *blended learning* sehingga pembelajaran virtual dapat dipadukan dengan pembelajaran fisik di dalam kelas.

Menyelesaikan pekerjaan rumah dalam bidang pendidikan menjadi fokus pertama konstruks kurikulum menyelaraskan pembelajaran dalam tataran praktik sesuaikan. Kebijakan kurikulum harus mengelaborasi ada dimensi pedagogik kecakapan hidup kemampuan hidup bersama berpikir berpikir kritis dan kreatif pada peserta didik. Bidang pekerjaan dan akademis tertentu tidak berkaitan dengan mengedepankan softskill dan transversal skill keterampilan hidup dan bilang secara kasat. Sebagaimana kemampuan berpikir kritis dan inovatif keterampilan interpersonal warga negara yang berwawasan global dan literasi terhadap media dan informasi yang ada sangat bermanfaat pada situasi pekerjaan.

Kompetensi Pendidik di Perguruan Tinggi pada Era *Society 5.0*

Salah satu profesi yang tidak dapat pengaruhi dengan adanya era *society 5.0* adalah kompetensi pendidik di era *society 5.0* adalah profesi di bidang pendidikan yaitu sebagai pendidik atau dosen. Karena hal yang tidak bisa dilakukan oleh sembarang orang atau di gantikan dengan teknologi adalah sentuhan seorang pendidik kepada peserta didik mempunyai kekhasan tertentu. Akan tetapi pendidik harus tetap meningkatkan kualitas diri tidak boleh terlena dengan kondisi yang ada supaya dapat menjadi pendidik yang bisa menciptakan sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

Menurut (Rahayu, 2021) terdapat beberapa kompetensi yang harus dipersiapkan oleh pemimpin pendidik memasuki era *society 5.0*, meliputi *educational* kompetensi, *kompetensi for technological commercialization* serta *kompetensi in globalization* dan *konselor kompetensi*.

Pernyataan (Alimuddin, Mulbar, & Zaki, 2019) bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik pertama mampu melakukan penilaian secara komprehensif dua karakter akhlak dan literasi pada kompetensi abad 21 tiga memberikan modul sesuai passion mahasiswa empat dapat melaksanakan *authentic learning* yang inovatif. Sedangkan menurut (Gunawan, Paramarta, Mertayasa, Pustikayasa, & Widyanto, 2020) kompetensi yang harus dimiliki seorang pendidik dalam menghadapi era *society 5.0* adalah berteman dengan teknologi dunia, kerjasama ketika kreatif dan mengambil risiko kreativitas, mengajar secara utuh atau holistik, serta mempunyai selera humor yang baik.

Pendidikan di Perguruan Tinggi pada Era *Society 5.0*

Pendidikan kita Apakah siap menghadapi era *society 5.0*? Dunia pendidikan dalam menghadapi era *society 5.0* harus melakukan sama meningkatkan koneksi internet pada seluruh wilayah Indonesia dan pemerataan pembangunan Inilah yang harus dilakukan oleh pemerintah. Seperti halnya yang kita ketahui bahwa koneksi internet di Indonesia tidak bisa terhubung dengan sangat leluasa. Kedua keterampilan di bidang digital dan berpikir kreatif harus dimiliki oleh pendidik dari segi SDM.

Ketika pendidikan dan industri harus disinkronkan oleh pemerintah supaya lulusan pada nantinya dari semua perguruan tinggi ataupun sekolah bisa mendapatkan pekerjaan sesuai dengan bidangnya dan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan oleh industri hingga angka pengangguran di Indonesia dapat ditekan lebih banyak. Adanya alat dalam proses belajar mengajar yaitu menerapkan teknologi di mana saat ini teknologi untuk di bidang pendidikan sangat mahal.

Sebuah perguruan tinggi dalam menciptakan lulusan yang memiliki kompetensi dan berkualitas harus benar-benar memperhatikan beberapa hal berikut ini. Pertama di era *society 5.0* misi utama perguruan tinggi adalah mengutamakan pendidikan berbasis kompetensi. Mahasiswa memiliki kemampuan dan bakat tersendiri Oleh karena itu teknologi informasi yang dibutuhkan oleh masing-masing mahasiswa bisa meningkatkan kemampuannya dalam mengasah bakatnya.

Kedua, memanfaatkan *internet of thing* dengan adanya *internet of things* bisa membantu proses belajar mengajar dan komunikasi antara dosen dan mahasiswa. Ketika di dalam dunia pendidikan memanfaatkan *augmented reality*. Dengan menggunakan *augmented reality* mahasiswa mampu memahami teori yang membutuhkan simulasi tertentu sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. sehingga membantu mahasiswa memahami atau merasakan realita.

Ketiga, dalam dunia pendidikan harus memanfaatkan artificial intelligence yaitu kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan oleh mahasiswa bisa diketahui serta diidentifikasi. Dengan menggunakan tiga tersebut perguruan tinggi dapat menciptakan lulusan yang lebih berkualitas dan memiliki kompetensi.

Pengembangan Kompetensi Pendidik pada Era *Society 5.0*

Sejalan dengan perubahan era peradaban pendidikan Indonesia terus mengalami perkembangan. Era *society 5.0* telah menawarkan sebuah kondisi yang membawa dampak signifikan terhadap pelaksanaan pendidikan. Seorang pendidik juga harus

meningkatkan kompetensinya dalam dunia pendidikan. Pondasi pendidikan perguruan tinggi adalah dosen. Strategi pembelajaran yang menarik dimiliki oleh dosen sehingga bisa menyingkronkan antara pembelajaran dengan mahasiswa saat ini yaitu mahasiswa milenial yang sangat tanggap dengan digital. Dengan adanya kompetensi bisa membantu mahasiswa belajar dan memberikan kesempatan mahasiswa berkembang dan berprestasi. Saat pembelajaran di kampus, kecerdasan majemuk yang dimiliki mahasiswa bisa dikembangkan oleh dosen dengan memberikan pengarahan dan stimulus sehingga dosen mampu merangsang kecerdasan mahasiswa yang akan meningkat sehingga dapat berkembang dan berprestasi sesuai kecerdasan yang dimilikinya.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh pendidik yang kedua adalah melek digital, pemanfaatan teknologi yang tepat banyak pengaruh yang baik dalam kehidupan dalam pembelajaran memberikan tambahan pengetahuan yang baik kepada mahasiswa. Selain memberikan bahan ajar, teknologi juga bisa mendukung mahasiswa di bidang teknologi.

Menjadi dosen yang efektif adalah yang selalu berfikir Bagaimana cara agar bisa menjadi lebih baik sehingga selalu ingin mendapatkan solusi apabila dalam memberikan ilmu kepada mahasiswa belum dapat dipahami secara penuh oleh mahasiswa, sehingga kesan akan selalu mencari cara bagaimana agar mahasiswa memahami apa yang disampaikan Baik itu dengan cara manual maupun berbentuk teknologi.

Kesimpulan

Pendidikan era *society 5.0* membutuhkan *internet of things* sehingga dapat memperlancar proses belajar mengajar antara dosen dan mahasiswa. Dalam pengembangan kompetensi dosen agar menciptakan lulusan yang kompeten di bidangnya maka seorang dosen harus mengikuti tren era *society 5.0* yaitu bisa mengkolaborasikan pertemuan tatap muka dengan perkembangan digital serta selalu memberikan kesempatan pada mahasiswa untuk berfikir kritis dan inovatif.

Daftar Pustaka

- Alimuddin, A., Mulbar, U., & Zaki, A. (2019). Meningkatkan Kualitas Alat Instrumen dalam Pelatihan Menyusun Konstruksi Soal-soal Level Higher Order Thinking Skills (HOTS). In *Seminar Nasional Pengabdian Kepada Masyarakat* (7).
- Gunawan, I. G., Paramarta, I. M., Mertayasa, I. K., Pustikayasa, I. M., & Widyanto, I. P. (2020). Peningkatan Mutu Kompetensi Guru Sekolah Dasar Dalam Menyongsong Era *Society 5.0*. In *Prosiding Seminar Nasional IAHN-TP Palangka Raya* (1), 15-30.
- Hermawan, I., Supiana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Kebijakan Pengembangan Guru di Era *Society 5.0*. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(2), 117-136.
- Komang, N. S. (2021). Sinergi Pendidikan Menyongsong Masa Depan Indonesia di Era *Society 5.0*. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), 87-100.
- Rahayu, K. N. (2021). Sinergi Pendidikan Menyongsong Masa Depan Indonesia di Era *Society 5.0*. *Edukasi: Jurnal Pendidikan Dasar*, 2(1), 87-100.

Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Era *Society 5.0*

Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.

Universitas Islam Kadiri

Abstrak: Perkembangan pondok pesantren tidaklah terlepas dari peranan sumber daya manusianya yaitu kyai, pendidik dan santri. Dengan masuknya era *society 5.0* dapat memengaruhi perkembangan masyarakat muslim di Indonesia. Ditengah perkembangan dunia yang makin kompetitif tentunya menjadi tantangan tersendiri bagi pesantren untuk bisa lebih survive dan berjaya. Salah satu kunci penting dalam setiap perkembangan dunia yaitu pendidikan. Dan dalam perkembangan dunia pendidikan perluaadanya manajemen sumber daya manusia baik. Semua pihak dalam era *society 5.0* di tuntut untuk ikut serta dalam menyeimbang perekonomian terutama bidang social dan tehnologi. Pondok pesantren salah satu sumber daya yang menghasilkan produk-produk sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dari segi ilmu pengetahuan, ilmu agama, dan teknologi. Penelitian ini menggunakan studi pustaka, dengan rumusan masalah yaitu bagai mana peranan manajemen sumber daya manusia di pondok pesantren dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan di era *society 5.0* ini.

Kata kunci: Era *Society 5.0*, Pondok Pesantren

Pendahuluan

Pada tanggal 21 Januari 2019, *society 5.0* pertama kali diluncurkan oleh Jepang yang memiliki tujuan supaya tatanan masyarakat berpusat kepada sumber daya manusia dan berbasis teknologi (*technology based*). *Society 5.0* diharapkan mampu menjadi kearifan baru dalam tatanan masyarakat yang tentunya tetap

memperhatikan sisi kemanusiaan yang berhubungan semua bidang kehidupan.

Keberadaan pondok pesantren di Indonesia tidak dapat dipisahkan dari berkembangnya Islam di Indonesia. Perkembangannya begitu pesat dan memiliki variasi yang tradisional, modern, dan percampuran keduanya. Tentunya tetap menekankan pada pendidikan agama yang dan *akhlakul karimah*. Sistem pendidikan di pondok pesantren di Indonesia dikatakan unik dan khas, karena mayoritas penduduknya beragama Islam. Unik karena pendidikan di pondok pesantren memiliki karakteristik khusus yang tidak ada di lembaga pendidikan lain, yaitu adanya kyai, ustad, santri, kitab kuning dan sebagainya. Khas karena pendidikan pondok pesantren yang sulit didapatkan di negara lain sedangkan di Indonesia perkembangannya sangat pesat.

Dengan adanya perubahan kurikulum pendidikan yang ada di pondok pesantren ke arah yang lebih baik, ini membuktikan bahwa pendidikan yang ada di pondok pesantren bisa bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya. Dari tahun ke tahun pendidikan di pondok pesantren mengalami kemajuan yang sangat pesat dibuktikan dengan adanya kemajuan setiap tahun dengan semangat dalam menggali ilmunya, dan bersumber dari Al-Qur'an, as-Sunnah, *ijma'* para ulama dan *qiyas*.

Pesantren yang tertutup keberadaannya dari masyarakat merupakan pesantren yang bukan sebenarnya, karena dalam pendirian pendidikan lembaga pesantren ini tidak lepas dari sumbangsih masyarakat sekitar. Dengan adanya walisantri yang percaya dan mempercayakan buah hatinya di pondok pesantren ini menjadi bukti bahwa keberadaan pesantren di akui oleh masyarakat dan pemerintah. Dalam pondok pesantren diajarkan secara transformatif, dengan diskusi, bukan melalui doktrin-doktrin. Dalam kajian kitab yang beratpun disampaikan ustadnya dalam suasana yang cair dan tidak kaku serta diselingi humor.

Pondok pesantren memiliki jati diri yang inklusif sehingga bisa membaur dengan masyarakat sekitar. Pondok pesantren juga sangat terbuka terhadap modernitas, ramah terhadap budaya local sehingga keberadaannya mudah diterima oleh masyarakat luas.

Dalam era *society 5.0* sekarang ini banyak berdiri pondok pesantren yang bergerak dalam bidang sosial, contohnya dengan adanya mengasuh anak yatim serta menyantuni kaum yang lemah. Ada juga pondok pesantren yang terlibat dalam menggerakkan ekonomi Islam. Salah satu contohnya, pesantren Sidogiri Pasuruan, pesantren yang bertumpu pada keuangan mikro syariah yaitu Baitul Maal wat Tamwil (BMT). Ada pula pondok pesantren yang mendaya gunakan ekonomi bahari yaitu pondok pesantren al-Amin yang berada di Pulau Madura, dan masih banyak pondok pesantren lainnya. Oleh sebab itu, adanya pondok pesantren yang ada di Indonesia sangat diterima di lingkungan masyarakat karena selalu membawa banyak manfaat (Hidayat, 2018).

Tujuan dibentuknya pondok pesantren yaitu untuk mencetak ulama-ulama yang menguasai ilmu agama, mendidik santri yang dapat melaksanakan syariat agama, mendidik santri agar memiliki ketrampilan yang relevan dengan terbentuknya masyarakat yang beragama. Pondok pesantren tak hanya bagian dari Islam saja namun bagian dari Indonesia juga, hal ini dikuatkan dengan adanya tanggal 22 Oktober telah ditetapkan sebagai Hari Santri Nasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah Republik Indonesia.

Ada empat komponen pendidikan yang saling berkaitan yaitu Sumber Daya Manusia, sarana dan prasarana, anggaran dana dan kebijakan pemerintah. Dari keempat komponen tersebut yang paling utama yaitu komponen Sumber Daya Manusia (SDM) karena dengan adanya SDM yang berkualitas maka dapat mendayagunakan komponen-komponen yang lain agar dapat tercapainya efisiensi dan efektifitas pendidikannya (Sarbin, 2011).

Kyai merupakan orang yang telah mewaqqofkan hidupnya karena Allah Swt., menjalankan ibadah semata karena Allah. Dalam pondok pesantren tokoh sentralnya yaitu kyai. Maju dan mundurnya suatu lembaga pesantren juga bisa ditentukan oleh wibawa, karismatik seorang kyai.

Santri merupakan julukan seorang murid yang ada di pondok pesantren. Atau seorang murid yang belajar ilmu agama dari kyai. Ada dua jenis santri yang berada di pondok pesantren, yaitu santri mukmin dan santri kalong. Di mana santri mukmin

merupakan murid-murid yang berasal dari daerah jauh dan menetap kelompok pesantren.

Pada era *society 5.0* ini lebih difokuskan terhadap manusia yang memiliki paradigma berfikir kritis, untuk menyambut revolusi *society 5.0* terkhusus dalam bidang pendidikannya dan Sumber Daya Manusianya. Pada era ini masyarakat dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dan tantangan dengan cara memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir di era revolusi 4.0 seperti *internet on things* (internet untuk segala sesuatu), *big data* (data dalam jumlah yang besar), *artificial intelligence* (kecerdasan buatan) dan robot sebagai meningkatkan kualitas hidup manusia (Putra, 2019).

Peran Pondok Pesantren di Era Society 5.0

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang di bidik di pesantren yaitu untuk membimbing, mendidik, anak untuk memahami serta mempelajari ilmu agama sehingga harapannya ke depan mereka memiliki kecerdasan dalam berfikir, kecerdaan emosional, serta kecerdasan spiritual untuk bekal hidup sukses dunia akhirat.

Terdapat beberapa peran pondok pesantren kaitannya dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan di era *society 5.0* saat ini (Hidayat, 2018), meliputi:

1. Dari segi sumber daya manusia dari segi pendidik diwajibkan untuk memiliki ketrampilan dibidang digital dan harus berfikir secara kreatif. Para pendidik di era 5.0 harus lebih dinamis serta inovatis dalam menyampaikan ilmunya. Sebagai alat kegiatan belajar mengajarnya harus menerapkan teknologi yang ada.
2. Pendidik berperan sebagai tutor, fasilitator pembelajar sejati serta menginspirasi para santri.
3. Harapnya untuk pesantren kedepanya harus melakukan pembaharuan-pembaharuan yang sesuai dengan kebutuhan *society 5.0* yang kemajuanya sangat pesat.
4. Pendidik harus mampu beradaptasi di era 5.0 dan menjadi pribadi yang lebih baik, mampu mengajar, menginspirasi, inovatif, kreatif, dan menjadi tauladan yang baik.

5. Pondok pesantren harus berperan sebagai instrumental yakni sbegai alat pendidikan nasional yang partisipatif.

Kesiapan Pondok Pesantren di Era *Society 5.0*

Pada era *society 5.0*, para santri di dorong agar dapat memanfaatkan teknologi guna untuk mendapatkan informasi secara lebih cepat dan akurat. Serta penanaman nilai-nilai akhlak mulia dan spiritual. Dengan adanya teknologi, dalam transfer pengetahuan dapat digantikan dengan mesin yang didalamnya terdpat adanya system kecerdasan buatan. Namun tidak dalam penerapan hard skill dan soft skill. Santri memiliki tujuanya yaitu *tafaqquh fi ad-din* (transfer dan transmisi ilmu agama) dan keteladanan. Dengan demikian, santri dapat memiliki nilai moral yang tinggi, di butuhkan masyarakat luas dan menjadi struktur sosial masyarakat.

Konsep dalam *society 5.0* yaitu santri berbasis teknologi yaitu lebih focus pada internet of things, big data dan ai dalam mengumpulkan data-data, informasi dertamen transfer penegtahuan. Apabila santri memahami dan ahli dalam teknologi maka sangat membantu dan emmpercepat pemahaman secara komprehensif. Contohnya, pemanfatan teknologi dalam pondok pesantren yaitu kajian sanad dan matan dalam ilmu Hadis, membantu dalam pembelajaran *istidhal* (menggali argumentasi), kategori ayat-ayat dalam ilmu tafsir. Dalam konteks ini, maka santri diharapkan mampu menggunakan dan mengelola teknologi secara tepat.

Berkaitan dengan literasi dan etika digital. Salah satu dampak perkembangan teknologi (era *industry 4.0* dan masyarakat *5.0*) yaitu dapat meningkatnya literasi digital. Dampaknya yaitu mudahnya akses informasi secara online. Dalam hal ini santri didorong untuk bisa menghasilkan karya tulis tentunya dengan memanfaatkan teknologi yang ada. Selain itu dengan adanya teknologi digital juga bisa mengarah pada penetrasi informasi yang bebas dan tidak terkendali. Kondisi ini mendorong adanya hoaks yang muncul, kejahatan digital, dan sedikitnya klarifikasi dan validasi sumber. Disini penanaman etika digital sangat diperlukan untuk para santri.

Agar mampu berpikir secara kritis dan tabayun dan hal ini harus menjadi perhatian lebih untuk dikuasai para santri (Efendi, 2018).

Tersedianya *platform-platform* digital seperti YouTube, Facebook, Instagram dan aplikasi lain bisa di manfaatkan para santri untuk berperan di era digital, contohnya berdakwah. Disini para santri dapat mengemas informasi yang akan disampaikan dalam bentuk grafis dan bahasa yang mudah di pahami dan diterima masyarakat. Nabi Muhammad pernah bersabda "*sampaikanlah dari kumeskipun hanya satu ayat*" (HR. Tirmidzi). Landasan tersebut salah satu menjadi landasan untuk kewajiban setiap orang islam terkhusus para santri untuk terus menyampaikan dakwah meskipun satu ayat.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian di atas dapat disimpulkan beberapa hal, meliputi:

1. Pondok pesantren dalam menghadapi era *society 5.0* secara tidak langsung mewajibkan setiap institusi pendidikan harus berbenah diri.
2. Pondok pesantren harus mampu menyuguhkan kurikulum yang terbaik bagi perkembangan pendidikan di era *society 5.0* saat ini.
3. Peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas pada pondok pesantren membuktikan bahwa lembaga pendidikan ini mampu dalam bersaing di *society 5.0* dengan lembaga pendidikan lainnya.
4. Mengenalkan pembelajaran yang tidakhanya pada materi tetapi juga menghubungkanya dengan pemanfaatan untuk kemajuan masyarakat *society 5.0*.
5. Mengembangkan kompetensi pendidik di pondok pesantren. Kompetensi dalam ranah kognitif, efektif, dan psikomotorik. Pendidik juga harus bisa beradaptasi dengan *society 5.0* tentunya dengan dibekali wawasan keilmuan, *attitude* dan *skill* merupakan ciridalam mempersiapkan *society 5.0*.
6. Penyediaan sarana prasarana yang dibutuhkan berupa *smart building* berbasis IT berupa ruang kelas, perpustakaan,

laboratorium dan lainnya yang mendukung sumber belajar dan media belajar santri.

Daftar Pustaka

- Efendi, W. (2018). Pesantren di Antara Generasi Alfa dan Tantangan Pendidikan di Era Revolusi Industri 4.0. *OASIS: Jurnal Ilmiah Kajian Islam*, 2(2).
- Hidayat, T. (2018). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2).
- Putra, P. H. (2019). Tantangan Pendidikan Islam dalam Menghadapi Society 5.0. *Islamika: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman*, 19(2), 99-110.
- Sarbini, M. A. (2011). *Perencanaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.

Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Disrupsi Teknologi Informasi

Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.

Universitas Islam Kediri - Kediri

Abstrak: Perkembangan wajah dunia kerja beberapa waktu belakangan telah banyak membawa perubahan mendasar pada berbagai sektor, antara lain ekonomi, teknologi, dan politik. Terjadi perubahan besar dalam pekerjaan saat ini, yaitu dari peralihan dari sektor manufaktur dan pertanian menjadi industri jasa dan teknologi informasi. Beberapa faktor yang turut berperan dalam perubahan ini adalah, kian menipisnya sumber daya alam dan sedangkan di beberapa negara tidak memilikinya. Penemuan produk-produk teknologi baru telah menyebabkan beberapa produk teknologi lama menjadi usang, tidak terpakai lagi karena digantikan dengan yang baru tersebut. Inovasi disrupsi juga berdampak terhadap Sumber Daya Manusia sehingga muncullah sebuah fenomena yang menggabungkan kepemimpinan yang berbasis teknologi modern, khususnya aplikasi komputer dan internet karena dirasa lebih praktis, efisien dan efektif. Melalui inovasi disrupsi diharapkan manusia Indonesia dapat menghadapi kedua tantangan tersebut dan bukan melihatnya sebagai sebuah ancaman, namun menjadi sebuah peluang baru yang masih terbuka lebar untuk dikembangkan sehingga bisa hidup berdampingan. Selain itu, inovasi disrupsi merupakan sebuah tantangan karena memunculkan sebuah paradigma baru, yaitu MSDM yang berbasis teknologi dan inovatif serta pembentukan SDM yang kompeten di bidangnya.

Kata kunci: Disrupsi Teknologi Informasi, Pengembangan, SDM

Pendahuluan

Setiap organisasi atau perusahaan berharap mempunyai sumber daya yang unggul, sehingga saat menerima calon karyawan untuk bekerja, harapannya adalah karyawan yang diterima memiliki kualitas yang tinggi. Namun kenyataannya, harapan tidak

selalu sesuai dengan rencana yang diharapkan, bahkan terkadang meleset. Ada masanya kinerja karyawan mengalami penurunan. Dalam hal ini perlu dipahami bahwa karyawan mempunyai kriteria yang diinginkan oleh sebuah perusahaan, serta tidak selamanya apa yang mereka kerjakan sesuai harapan. Bahkan terkadang masalah datang dan menghambat kinerja, baik perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Sehingga perlu dilakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkala.

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengertian pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) menurut (Amstrong, 1997) adalah dengan memberi kesempatan untuk belajar, pembuatan program pelatihan serta evaluasi program yang bertujuan mengembangkan kemampuan karyawan atau pegawai di suatu organisasi. Sedangkan menurut (Hasibuan, 2005) berpendapat bahwa pengembangan kemampuan SDM merupakan salah satu bentuk usaha dalam meningkatkan keterampilan teknis, konseptual serta moral karyawan agar sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan pelatihan.

Pendapat lain menyebut bahwa pengembangan kemampuan sumber daya manusia merupakan penyiapan individu karyawan untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi (Priansa, 2014). Pendapat dari (Mathis & Jackson, 2006) menyebut bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sebuah rancangan berbagai sistem formal pada sebuah organisasi dengan tujuan untuk memastikan penggunaan keahlian manusia secara efektif serta efisien demi mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Terdapat bentuk pengembangan kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dapat berupa:

1. Pendidikan dan pelatihan

Pendidikan dan pelatihan Merupakan usaha dalam peningkatan kemampuan intelektual dan kepribadian (Soekinjo, 1992). Pengertian pendidikan di suatu organisasi adalah proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh

organisasi. Sedangkan pelatihan merupakan bagian proses pendidikan, yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang atau kelompok orang. Terdapat dua metode dalam teknik ini, yaitu pendidikan pelatihan yang dilakukan di lokasi kerja (*on the job training*) serta pendidikan dan pelatihan yang dilakukan di luar tempat kerja (*off the job training*).

2. Mendengar aspirasi karyawan

Setiap karyawan memiliki potensi, salah satunya mungkin dapat menunjang pengembangan perusahaan. Mungkin dalam bentuk ide-ide cerdas terkait dengan tujuan perusahaan. Dengan mendengar dan menampung ide dan gagasan ini, karyawan akan merasa lebih diperhatikan.

3. *Reward and punishment*

Reward and punishment merupakan salah satu cara perusahaan dalam menghargai hasil kerja karyawan. Apresiasi ini diberikan kepada karyawan yang telah menunjukkan dedikasi serta loyalitas, berupa ide serta gagasan yang membangun. Pemberian penghargaan ini juga dapat menjadi pemacu semangat karyawan lain untuk bekerja lebih baik lagi demi kemajuan perusahaan.

4. Merekrut karyawan dengan transparan

Proses pengadaan karyawan yang diharapkan melalui sebuah sistem dan sesuai aturan secara terbuka.

5. Pola manajerial dan yang selalu *update*

Pola manajerial dan yang selalu *update* adalah pengembangan kemampuan sumber daya manusia dengan tujuan agar setiap sumber daya manusia di perusahaan dapat terus berkembang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan, yang diperlukan perusahaan.

6. Rotasi kerja

Rotasi kerja yaitu proses memberi kesempatan kepada karyawan untuk merasakan bermacam variasi pekerjaan dari bagian yang berbeda serta mengetahui divisi mana karyawan tersebut lebih tepat untuk ditempatkan.

7. *Coaching*

Coaching disebut juga sebagai bimbingan. Bertujuan untuk mentransfer kemampuan karyawan atau orang yang telah mempunyai pengalaman pada suatu bidang pekerjaan kepada karyawan lain.

8. *Outbond*

Suatu satu bentuk kegiatan yang dilakukan di luar ruangan dengan beberapa permainan yang tidak hanya memerlukan kemampuan berpikir cepat dan tepat, namun juga jiwa kepemimpinan serta kekompakan. Pola pekerjaan yang sama dan berulang dan berlangsung lama dapat menimbulkan kejenuhan pada karyawan perusahaan.

Disrupsi Teknologi Informasi

Kemampuan melakukan perubahan disertai dengan beberapa penyesuaian yang dilakukan oleh berbagai organisasi, baik publik maupun bisnis yang semakin kompleks kegiatan operasinya, dinamis serta dihadapkan pada berbagai ketidakpastian lingkungan. Sehingga mau ataupun tidak, setiap organisasi berlomba untuk bisa unggul, salah satunya dengan melakukan inovasi yang *beyond-disruption*, menciptakan segmen baru tanpa harus bersaing. Menghadapi perkembangan dan perubahan permasalahan dalam pengembangan sumber daya manusia saat ini memanglah tidak mudah, namun perlu dipahami bahwa yang menjadi faktor determinannya adalah kemampuan organisasi untuk berusaha membangun kinerja manajemen sumber daya manusia.

Perkembangan kemajuan teknologi informasi yang telah merambah ke Indonesia hingga hampir di seluruh negeri, meski sebagian besar di daerah perkotaan, salah satunya ditandai dengan semakin meluasnya penggunaan internet di berbagai daerah sehingga membuat masyarakat suatu kota dengan kota lain dapat lebih mudah dalam berbagi informasi, di berbagai kota maupun negara.

Menurut (Pamungkas, 2019), bahwa sebanyak 120 juta penduduk Indonesia yang memanfaatkan internet melalui berbagai

perangkat *mobile* selama seminggu mencapai 37%. Sehingga fenomena ini lebih dikenal sebagai sebuah disrupsi teknologi. Sebuah fenomena yang berakibat kepada perubahan pemahaman secara konvensional masyarakat dan beralih menjadi digital. Disrupsi sendiri juga dapat diartikan sebagai lompatan perubahan atas sistem lama kemudian beralih ke sistem yang lebih baru. Menurut (Kasali, 2017) terdapat lima hal dalam sebuah disrupsi, diantaranya adalah:

1. Disrupsi akan berdampak pada penghematan biaya karena adanya penyederhaan dalam proses bisnis yang menjadi menjadi lebih simpel.
2. Disrupsi membuat kualitas produk yang dihasilkan menjadi lebih baik dibandingkan dengan sebelumnya.
3. Disrupsi berpotensi menciptakan sebuah segmen pasar baru, sehingga membuat pasar yang selama ini ter-eksklusi menjadi ter-inklusi. Sehingga pasar yang selama ini tertutup menjadi kembali terbuka.
4. Disrupsi akan menghasilkan produk yang lebih mudah terjangkau bagi para calon penggunanya.
5. Disrupsi membuat segala sesuatu kini menjadi serba smart

Perkembangan industri kreatif di Indonesia ke depan akan semakin memunculkan banyak ide-ide atau gagasan-gagasan baru, dan hal ini akan terus tumbuh dan berkembang, karena saat ini bentuk industri kreatif tersebut belum ada, sehingga industri kreatif yang ada saat ini juga mempunyai kemungkinan bisa hilang atau bermetamorphosis menjadi gagasan baru. Di prediksi di tahun 2030 sekitar 40% industri kreatif baru berkembang di masa itu yang saat ini tidak dikenal sama sekali dimasa sekarang. Konsep industri kreatif pun mengalami perubahan, industri kreatif tidak hanya berkembang di satu tempat, satu waktu, satu lokasi, satu perusahaan, namun juga dalam era teknologi global bisa punya banyak variasi. Menguatnya fenomena era industri 4.0 yang salah satunya ditandai dengan semakin bertambahnya konektivitas antar sistem informasi serta penggunaan kecerdasan buatan yang mampu mengoperasikan industri dengan meski hanya sedikit input dari manusia.

Seperti yang disampaikan oleh (Amir, 2018) bahwa kemampuan teknologi yang semakin mampu menghadirkan segala sesuatu secara real time telah merubah cara pandang dan berpikir manusia. Sehingga dengan kemajuan teknologi informasi mudah dapat dipantau dari jarak jauh dengan penggunaan media elektronik digital, visual yang pada masanya lebih mendominasi ruang dan waktu yang, bila dibandingkan bila harus mendengar atau meraba, yang kemudian beralih menjadi tempat penyimpanan citra visual. Perubahan inilah yang membuat banyak bermunculan temuan atau gagasan-gagasan di bidang industri. Sehingga diperlulan sumber daya yang lebih memadai dengan perkembangan fenomena di masyarakat yang pada masa sekarang ini lebih akrab dengan teknologi. Sehingga tidak heran kalau pada era disrupsi teknologi saat ini kita akan menemukan fenomena orang-orang yang mempunyai dua tipe kehidupan, kehidupan di dunia nyata dan sisi yang lain kehidupandi dunia digital. Hal tersebut adalah salahsatu perubahan secara dinamis tidak bisa diprediksi.

Tetapi lebih daripada itu, yang sangat berarti merupakan mengganti pola pikir serta mempunyai pemahaman buat lebih kilat dalam mengadaptasi pergantian. Segala Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi wajib kilat menyesuaikan diri dengan pergantian, sebab dampak disrupsi bisa mengganti seluruh perihal, tercantum budaya organisasi dalam melaksanakan proses bisnisnya. Jadi, walaupun di masa 4.0 banyak perihal diotomatisasi, *internet of things*, digitalisasi, tetapi *soft skill* orang tidak dapat tergantikan mesin-mesin. Sebuha interaksi, perasaan tidak dapat ditukar dengan mesin. Setelah itu bagaimana teknis dalam mengelola ikatan dengan sahabat, area, serta sosialnya. Itu yang dinamakan *social intelligence*.

Mengingat bahwa di tengah pandemi Covid-19 serta disrupsi teknologi, perkembangan peran *Human Resources (HR)* ataupun Sumber Daya Manusia (SDM) menjadi tumpuan dalam mempersiapkan talenta sumber daya bagi sebuah organisasi. *HR* tidak cuma bertugas melindungi kesehatan karyawan, namun tingkatkan produktivitas serta daya guna kerja karyawan. Perihal

itu jadi tanggung jawab baru organisasi ataupun divisi *HR*. Karena, banyak industri, divisi *HR*-nya diberi tugas mengelola pengembangan organisasi (*organizational development*) serta pelaksanaan budaya industri (*corporate culture*).

Pergantian besar terjalin begitu timbul revolusi industri 4.0 akibat dari terobosan teknologi yang terjalin. Dari pergantian metode hidup, bekerja, serta berhubungan satu sama lain. Dari bidang industri sampai keadaan sosial. Serta sebetulnya, seluruh pergantian tersebut menawarkan kesempatan beserta tantangan demi menggapai masa depan yang gemilang. Karenanya, sumber energi manusia ialah salah satu determinan utama yang memastikan keberhasilan suatu organisasi dalam menggunakan kesempatan dari revolusi industri 4.0.

Pada zona bisnis, dengan berkembangnya masa 4.0 memerlukan kecepatan, suatu yang *customized*, lebih spesial, serta lebih khusus. Yang tidak kalah berarti, diperlukan pergantian *mindset*, antara lain wajib fleksibel serta tidak kaku. Penyewaan film ternama semacam blockbuster hingga bangkrut serta terpaksa harus menutup sebanyak 129 gerainya pada awal tahun 2013 setelah kalah bersaing dengan *Netflix* serta *Itunes*. Bahkan raksasa penyewaan novel sekelas Barnes & Amnpoble pula sempat kewalahan mengalami persaingan dengan toko novel online semacam amazon.com. Diperparah dengan semakin maraknya web digital yang menyediakan novel berupa *file* dalam bentuk *pdf* serta *ebook* ikut mempengaruhi pergantian dalam zona bisnis tersebut.

Salah satu *symptom* dari masa 4.0 merupakan terbentuknya disrupsi, kendala yang menyebabkan keterkejutan dunia industri sebab bermunculannya pesaing baru yang jauh lebih efektif serta efisien, dan temuan teknologi baru yang mampu merubah peta bisnis. Kenyataan ini mau ataupun tidak, telah memaksa para pemain lama wajib berpikir ulang bagaimana menggodok sekalian mengimplementasikan sebuah strategi baru yang lebih mumpuna dalam masa disrupsi ini. Dalam dua dekade terakhir, evolusi teknologi data serta komunikasi sudah memperkenalkan adanya pergantian yang fundamental di bermacam aspek kehidupan, termasuk dalam aplikasi bisnis modern.

Pergantian yang kilat dari area bisnis dan kebutuhan pelanggan, membuat tantangan baru untuk pelaku bisnis supaya bisa menyesuaikan diri serta bertransformasi dengan area baru. Belajar dari pandemi Covid-19 yang sudah mengganti metode kegiatan serta sosialisasi warga jadi serba digital, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang kilat menyesuaikan diri dengan pertumbuhan teknologi data.

Daftar Pustaka

- Amir, P. Y. (2018). *Medan Kreativitas: Memahami Dunia Gagasan*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Amstrong, K. (1997). *Prinsip-prinsip Pemasaran*. Jakarta: Erlangga.
- Hasibuan, M. (2005). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasali, R. (2017). *Disruption*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Pamungkas, S. (2019). *Rahasia Cepat Kaya: Hanya dari Modal Facebook, Whatsapp dan Instagram*. Yogyakarta: Quadrant.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Soekinjo, N. (1992). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Manajemen Mutu Terpadu

Dosen Pendidikan Tinggi di Era *Society 5.0*

Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I

Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
STAI Dr. KH. EZ. Mutttaqien Purwakarta

Abstrak: Mutu perguruan tinggi bergantung pada Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di dalamnya. SDM yang dikelola dengan baik akan memberi siklus mutu yang menjadi budaya pada perguruan tinggi. Dosen sebagai SDM perguruan tinggi yang menjadi tonggak terdepan mutu harus menjadi prioritas utama. Dosen memiliki tugas tri dharma pendidikan tinggi yang harus mampu dikembangkan oleh perguruan tinggi dengan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas dan produktifitas pendidikan dan pembelajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Kulifikasi dan kompetensi dosen harus terus ditingkatkan untuk menunjang peningkatan kualitas pendidikan tinggi. Mutu dosen akan menentukan mutu pendidikan tinggi. Produktifitas dan kolaborasi dosen menjadi ruh perguruan tinggi agar mampu menciptakan produk alumni yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang diinginkan oleh calon pengguna. Kepuasan dosen atas kebijakan dan layanan perguruan tinggi diyakini dalam tradisi mutu sebagai kunci keberhasilan perguruan tinggi untuk membangun mutu lulusan sesuai dengan standar kompetensi lulusan pendidikan tinggi. Langkah ini tepat jika mutu dosen dikelola dengan baik melalui manajemen mutu terpadu. Sebuah ide perubahan melalui perbaikan terus menerus dengan melihat masalah-masalah dosen. Pihak perguruan tinggi memberi solusi terhadap masalah yang dihadapi dosen dan meningkatkan potensi dosen dengan membangun terus dan memberi pelatihan serta dorongan untuk meningkatkan jenjang tingkat pendidikan serta memberi peluang yang besar untuk meningkatkan karir akademiknya melalui produktifitas tri dharma dosen.

Kata kunci: Dosen Perguruan Tinggi, Manajemen Mutu Terpadu, *Society 5.0*

Pendahuluan

Menurut (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005), dosen merupakan pendidik sekaligus ilmuwan profesional yang memiliki tugas mentransformasikan, pengembangan, dan menyampaikan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni dalam proses tri dharma pendidikan tinggi. Sebagai pendidik, dosen harus mampu memiliki empat kompetensi yang menjadi kemampuan dasar dalam pelaksanaan tri dharma. Empat kompetensi tersebut ialah kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Sebagai ilmuwan, dosen harus mampu mencari, menganalisa, dan menemukan solusi terhadap masalah-masalah masyarakat, industri, dan lembaga lainnya sesuai dengan bidang keilmuan dosen. Menurut (Cristianingsih, 2016) mutu dosen sangat berpengaruh terhadap mutu lulusan dan mutu proses tri dharma. Oleh karena itu, dosen ditempatkan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) utama yang mampu menentukan arah kebijakan perguruan tinggi. Bermutu atau tidaknya sebuah perguruan tinggi ditentukan oleh kinerja dosen.

Menurut (Dani, 2019) bahwa upaya meningkatkan mutu dosen harus berjalan bertahap. Produktivitas dosen akan terus meningkat jika pihak perguruan tinggi memberi peluang bagi dosen untuk produktif. Perlu dilakukan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, kontrol, dan peningkatan kinerja dosen. Langkah ini bisa ditempuh pihak perguruan tinggi dengan menyusun terlebih dahulu kebijakan yang matang untuk meningkatkan kualitas dan produktivitas tri dharma melalui buku atau dokumen kebijakan mutu dosen, manual mutu dosen, standar mutu dosen, dan formulir mutu dosen. Siklus penetapan, perencanaan, evaluasi, pengontrolan, dan peningkatan kinerja dosen secara ketat dinilai dan disupervisi oleh pimpinan perguruan tinggi. Ketepatan strategi ini mendorong dosen produktif dalam meningkatkan kompetensinya.

Menurut (Fahmi, Gaffar, & Permana, 2020) perguruan tinggi perlu melihat secara komprehensif kualitas mutu dosen dengan melalui proses filosofis mutu yang menganut pada perbaikan terus menerus secara bertahap, standar mutu yang ditetapkan oleh

perguruan tinggi, menentukan tujuan kebijakan mutu dosen, struktur mutu dosen, proses mutu dosen, dan siklus pengendalian serta peningkatan mutu dosen. Standar nasional dosen dalam (Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015). Memuat kualifikasi dan kompetensi dosen. Dosen sekurang-kurangnya harus berpendidikan magister dengan kompetensi keilmuan yang sesuai dengan program studi yang diampu. Mutu dosen dapat dikembangkan oleh perguruan tinggi dengan menganalisa potensi mutu internal yang dapat melampaui SN-Dikti.

Perguruan tinggi dapat menetapkan standar mutu dosen yang diterjemahkan dan diinterpretasikan dari standar nasional dosen yang merupakan standar minimal kualifikasi dan kompetensi dosen. Standar yang ditetapkan dapat melampaui SN-Dikti dosen, seperti standar calon dosen, standar masa percobaan dosen, standar perjanjian calon dosen, standar penilaian produktifitas dosen, standar kenaikan jabatan fungsional dosen, standar masa kerja dosen, standar waktu lembur dan cuti dosen, standar honor dan apresiasi dosen, standar jaminan kesehatan dan kesejahteraan dosen, standar pengembangan dan pembinaan dosen, standar keamanan dan kenyamanan dosen, standar kedisiplinan dosen, standar perjalanan dinas dosen, dan standar pemutusan hubungan kerja (Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2018).

Mutu dosen hanya bisa diwujudkan dengan kesungguhan perguruan tinggi untuk menerapkan manajemen yang baik. Mutu merupakan standar khusus yang secara sungguh-sungguh diupayakan oleh perguruan tinggi untuk merealisasikan target tujuan secara bertahap. Mutu dosen secara bertahap terus ditingkatkan melalui kompetensi dan peran tri dharma perguruan tinggi. Salah satu faktor penentu mutu dosen ialah pembiayaan tri dharma yang harus terus ditingkatkan untuk meningkatkan produktivitas dosen. Hanya dengan jalan ini perguruan tinggi dapat meningkatkan mutu dosen yang berdampak pada mutu akademik perguruan tinggi.

Kajian Teori

Menurut (Dewi, 2019) dosen harus memiliki empat kompetensi, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Selain itu, dalam (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005) dosen harus memiliki kualifikasi magister atau setara dengan jenjang kerangka kualifikasi nasional indonesia (KKNI) tertentu sesuai dengan keilmuan program studi.

Dalam (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005), terdapat empat kompetensi dosen secara integratif harus mampu diimplementasikan dalam proses akademik. Dosen harus mengenal karakteristik mahasiswa, memberi informasi keilmuan secara terbuka, menjaga mutu pembelajaran dengan merencanakan, melaksanakan, mengevaluasi, mengendalikan, dan meningkatkan mutu pembelajaran. Jika dosen sudah mampu melaksanakan seluruh kompetensinya, maka dosen tersebut merupakan dosen profesional. Menurut (Umiarso, 2016) dosen profesional ialah dosen yang bermutu. Menurut (Sallis, 2005) mutu ialah kepuasan, berarti mutu dosen masuk pada bagian akademik internal yang merupakan indikator kepuasan pelanggan internal yang dapat meningkatkan produktivitas dosen dan berdampak pada mutu lulusan. Kepuasan pelanggan internal (dosen) dan eksternal (lulusan). Kompetensi dosen harus terus dijamin mutunya dengan pengelolaan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dosen.

Menurut (Kessi, 2019) memberikan indikator dosen bermutu yang ditandai dengan mutu kompetensi, yaitu:

1. Mutu kompetensi pedagogik

Mutu ini ditandai dengan bagaimana tingkat kemampuan dosen untuk mengenal dan memahami potensi mahasiswa dan mampu untuk mengelola pembelajaran dengan baik. Dosen yang memiliki mutu kompetensi ini sudah mampu merencanakan pembelajaran dengan membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang memuat Capaian Pembelajaran (CPL) selama satu semester. RPP merupakan panduan administratif dosen dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan pembelajaran. RPP mencakup CPL, materi

setiap pertemuan, metode dan media yang digunakan, evaluasi dan penilaian, dan referensi keilmuan (Tabroni, 2019).

2. Mutu kompetensi kepribadian

Dosen bertindak sesuai dengan hukum yang berlaku, norma sosial, menyenangkan profesinya sebagai pendidik atau dosen, konsisten, memiliki etos kerja tinggi, mandiri, memberi manfaat kepada pihak kampus, keterbukaan dalam berpikir, memiliki wibawa, memiliki keimanan, ketakwaan, kejujuran, keikhlasan, dan suka membantu, dan menjadi teladan bagi mahasiswa dan seluruh sivitas akademik (Tabroni & Juliani, 2022).

3. Mutu kompetensi sosial

Mutu kompetensi ini berkaitan dengan seni bergaul dosen dengan mahasiswa, pimpinan perguruan tinggi, sesama dosen, orang tua mahasiswa, masyarakat, pengguna lulusan, dan pihak pemerintah daerah maupun pusat (Tabroni & Budiarti, 2021).

4. Mutu kompetensi profesional

Dosen profesional ialah dosen yang secara kualifikasi akademik dan keilmuan sesuai dengan spesifikasi keilmuan program studi. Melaksanakan tri dharma perguruan tinggi dengan sungguh-sungguh sampai pada jenjang kepangkatan fungsional tertinggi dan mampu memberikan kontribusi keilmuan untuk menyelesaikan masalah-masalah masyarakat sesuai dengan bidang ilmunya.

Manajemen mutu dosen menurut (Ahmad, 2020) ialah upaya perguruan tinggi untuk meningkatkan kinerja dosen dengan mendorong produktifitas tri dharma perguruan tinggi melalui perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan pengendalian kinerja dosen secara bertahap dan berkelanjutan. Menurut (Nugraha, n.d) mengungkapkan mutu dosen hanya bisa dilakukan dan ditingkatkan dengan program yang terencana, terorganisir, terlaksana, tergerak, dan terkontrol secara konsisten dan berkelanjutan untuk mencapai tujuan, yaitu mutu dosen.

Bahasan

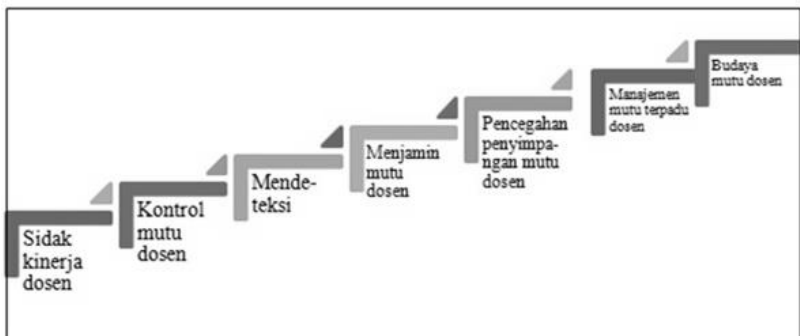
Manajemen mutu terpadu merupakan nilai filosofis yang digagas oleh (Sallis, 2005) dengan ide pokok untuk memperbaiki kesalahan mutu organisasi. Mutu sendiri menurut (Peters & Austin, 1986) merupakan rasa percaya diri tinggi seseorang untuk melaksanakan aktivitas organisasi. Manajemen mutu terpadu lahir dari rahim yang sama, yaitu perbaikan mutu yang menjadi tolok ukur pelanggan internal dan eksternal. Rendahnya mutu produk diyakini dalam pendekatan *Total Quality Management (TQM)* sebagai masalah yang muncul dari dalam dan luar organisasi. Kunci utama untuk mengubah hal ini ialah dengan memperbaiki budaya kerja secara menyeluruh dari tidak peduli mutu menjadi mutu terpadu. *TQM* sebagai ide cerdas organisasi untuk mengubah budaya lama yang fokus pada proses menjadi budaya baru terbarukan yang berfokus pada luaran dan capaian. Luaran dan capaian merupakan indikator kepuasan pelanggan internal dan eksternal. Kepuasan anggota organisasi yang dapat menghasilkan dan meningkatkan produktifitas kerja sehingga mampu menciptakan standar produk yang bermutu. Standar produk ini kemudian sangat diminati oleh para pengguna tanpa berpikir panjang.

Konteks perguruan tinggi saat ini sangat tepat jika filosofi dan pendekatan ini digunakan. Pimpinan dan seluruh anggota dalam perguruan tinggi harus mampu bersama-sama meningkatkan mutu dosen yang menjadi Sumber Daya Manusia (SDM) utama terciptanya budaya mutu akademik dan diyakini dapat meningkatkan mutu lulusan. Menurut (Deming, Shewhart, & Juran, 2011) dalam perjalanan panjangnya menemukan masalah sekaligus solusinya pada perusahaan yang dia kembangkan. Perusahaan harus fokus pada keinginan dan kepuasan pelanggan. Kata kunci ini yang kemudian dikembangkan oleh beberapa perusahaan dengan perbaikan mutu secara terus menerus yang pada akhirnya berhenti pada kata kunci penting, yaitu budaya mutu.

Mutu lulusan perguruan tinggi tidak mungkin akan dicapai jika mutu dosen diabaikan. Menurut (Basir, 2016), kualifikasi dan

kompetensi lulusan perguruan tinggi tidak diminati oleh calon pengguna. Hasil penelitian ini menunjukkan kelemahan lulusan perguruan tinggi dari segi manajerial dan kelemahan menggunakan teknologi informasi yang merupakan media pokok dalam dunia kerja. Dua kompetensi ini sebagai salah satu masalah yang harus direspon cepat oleh pihak perguruan tinggi untuk secepatnya melakukan perubahan sistem dan program. Dosen sebagai SDM utama harus menjadi fokus utama perbaikan mutu terpadu oleh pihak perguruan tinggi.

Konsep *Total Quality Management (TQM)* merupakan langkah menganalisa masalah dan potensi dosen dengan kontrol mutu dosen (*quality control*), menjamin mutu dosen (*quality assurance*), dan mutu terpadu dosen (*total quality*).



Gambar 3. Proses Mutu Terpadu Dosen

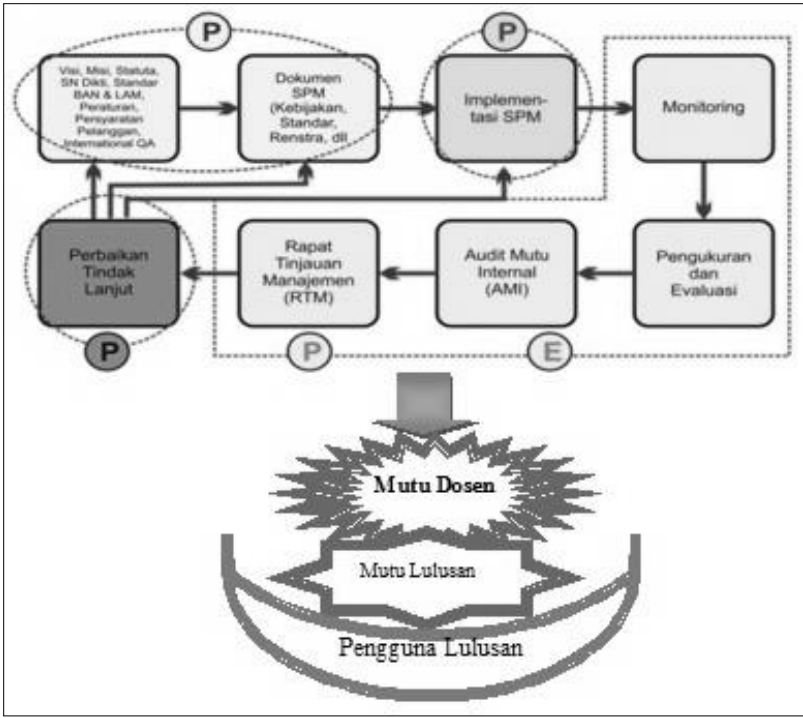
Sumber: (Juran, 2004)

Rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh dosen akan berdampak pada produktifitas dan kualitas tri dharma perguruan tinggi. Hasil analisa awal berkaitan dengan rendahnya mutu dosen ditindaklanjuti oleh pihak perguruan tinggi untuk mengontrol kinerja dosen. Pihak perguruan tinggi perlu mengontol standar mutu dosen yang mengacu pada (Undang-undang Nomor 14 tahun 2005) tentang guru dan dosen dan (Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015) pada standar kompetensi dosen. Kontrol mutu dosen dapat dilakukan dengan melihat kinerja dharma pendidikan dan pengajaran dosen, dharma penelitian dosen, dan dharma pengabdian kepada masyarakat yang dilakukan dosen. Langkah

selanjutnya ialah mendeteksi kendala dan potensi peningkatan mutu dosen dengan melakukan pemetaan masalah dan potensi yang selama ini terjadi. Tahap ini masuk pada tahap pertama, yaitu kontrol mutu dosen (*quality control*).

Langkah kedua yaitu perguruan tinggi melakukan proses jaminan mutu (*quality assurance*). Perguruan tinggi sekurang-kurangnya mampu melaksanakan ketetapan standar dosen yang ada pada standar nasional pendidikan. Kualifikasi dan kompetensi dosen harus memenuhi standar minimal pendidikan tinggi. Standar dosen ini yang menjadi kerangka kerja perguruan tinggi untuk menjamin mutu kualifikasi dan mutu kompetensi dosen sehingga mampu melaksanakan tri dharma dengan baik, bermutu, dan berkelanjutan. Pada tahap ini, perguruan tinggi harus menetapkan standar kerja untuk mencegah terjadinya penyimpangan mutu kualifikasi dan kompetensi dosen.

Tahap terakhir ialah mutu terpadu dosen (*total quality*). Jika tahap kedua (menjamin dan mengontrol mutu) dapat dilaksanakan dengan baik, maka tahap berikutnya ialah membangun mutu berkelanjutan dengan menerapkan gagasan manajemen mutu terpadu dosen. Pimpinan perguruan tinggi bersama Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada bersama-sama membangun mutu berkelanjutan dengan terus melakukan perbaikan mutu dosen yang menjadi kunci mutu akademik perguruan tinggi. Mengontrol mutu dharma pendidikan dan pengajaran, dharma penelitian, dan dharma pengabdian kepada masyarakat serta menjamin mutu ketiganya yang terintegrasi dengan kualifikasi dan kompetensi dosen akan mampu membangun budaya mutu yang menjadi filosofi *Total Quality Management (TQM)* (Juran, 2004; Rawlins, 2008). Budaya mutu perguruan tinggi hasil dari mutu dosen akan berdampak pada mutu lulusan. Kualifikasi dan kompetensi dosen akan sama bermutunya dengan kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh lulusan. Pengguna lulusan perguruan tinggi akan merasa puas dengan kompetensi yang dimiliki lulusan.



Gambar 4. Budaya Mutu Dosen dan Mutu Lulusan

Sumber: (Badan Penjaminan Mutu UII, 2021)

Kesimpulan

Manajemen mutu terpadu dosen perguruan tinggi merupakan kesadaran pihak pimpinan perguruan tinggi dan seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada akan mutu dosen. Langkah pertama untuk membangun mutu dosen yaitu dengan melakukan analisa masalah dan potensi dosen agar dapat dikontrol oleh pimpinan (*quality control*). Kedua ialah proses menjamin mutu dosen (*quality assurance*). Perguruan tinggi harus mampu memberikan motivasi untuk bekerja sesuai dengan SN-Dikti bahkan dapat melampaui standar dosen sesuai SN-Dikti. Langkah terakhir ialah menjamin mutu (*total quality*), yaitu menerapkan mutu dosen dengan selalu mengadakan perbaikan secara bertahap dan berkelanjutan sebagai bentuk budaya mutu dosen.

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2020). *Manajemen Mutu Terpadu*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Badan Penjaminan Mutu UIN, U. (2021, April 26). *Rapat Tinjauan Manajemen Sistem Penjaminan Mutu Universitas Islam Indonesia periode 2021*. Retrieved 2022, from <https://bpm.uin.ac.id/news/rapat-tinjauan-manajemen-sistem-penjaminan-mutu-universitas-islam-indonesia-periode-2021/>
- Basir, Z. (2016). Persepsi Dunia Perbankan terhadap Mutu Lulusan Perguruan Tinggi Khususnya Sarjana Ekonomi di Kota Makassar. *STIEM Bongaya*, 1(1).
- Cristianingsih, E. (2016). Kepemimpinan Visioner, Kinerja Dosen, dan Mutu Perguruan Tinggi. *Jurnal. Unnur*, 10.
- Dani, N. H. (2019). Manajemen Peningkatan Mutu Penelitian Dosen di Perguruan Tinggi Kesehatan Cirebon. 2(3).
- Deming, Shewhart, & Juran. (2011). *Total Quality Management*. Pearson.
- Dewi, N. N. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Dosen PTS*. Makassar: Media Sahabat Cendekia.
- Fahmi, I., Gaffar, M. F., & Permana, J. E. (2020). Peningkatan Mutu Dosen dalam Proses Pembelajaran di Universitas. 27.
- Juran, J. M. (2004). *Architect of Quality: The Autobiography of Dr. Joseph M. Juran*. McGraw-Hill.
- Kessi, A. M. (2019). *Motivasi, Kompetensi, dan Penguasaan Teknologi Informasi pada Kepuasan Kerja dan Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Media Publishing.
- Nugraha, U. (n.d). *Wealth Management*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Permenristekdikti Nomor 44 Tahun 2015 tentang *Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.

- Permenristekdikti Nomor 50 Tahun 2018 *tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi*.
- Peters, T. J., & Austin, N. (1986). *A Passion for Excellence: The Leadership Difference*. Fontana.
- Rawlins, R. A. (2008). *Total Quality Management (TQM)*. UK: Author House.
- Sallis, E. (2005). *Total Quality Management in Education*. KOGAN PAGE.
- Tabroni, I. (2019). *Model Pendidikan Islam: Teknik Mendidik Anak dengan Treatment di Era 4.0*. Bandung: CV Cendekia Press.
- Tabroni, I., & Budiarti, D. (2021). Peran Kyai Dalam Membina Akhlak Santri di Pondok Pesantren Al-Muinah Darul Ulum Desa Simpang Kecamatan Wanayasa. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial dan Agama*, 7(2), 108-114.
- Tabroni, I., & Juliani, A. (2022). Peran Orang Tua dalam Membina Akhlak Anak pada Masa Pandemi di RT 64 Gang Mawar IV Purwakarta. *Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 1.
- Umiarso, A. D. (2016). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Undang-undang Nomor 14 tahun 2005 *tentang Guru dan Dosen*.

Perspektif Nilai Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Menghadapi Era *Society 5.0*

Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul, M.M.
Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang

Abstrak: Revolusi industri dari 1.0 berkembang terus hingga 4.0. Saat ini sudah menjelang menghadapi era *society 5.0*. Pandangan umum bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaannya dalam kehidupan. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang. Sumber Daya Manusia (SDM) di zaman teknologi 4.0 dan tidak akan lama lagi akan memasuki dunia *society 5.0* haruslah tetap mempertahankan nilai-nilai hidup. Karakter sumber daya manusia di era revolusi *industry 4.0*. Lompatan eksponensial (bukan linier) dalam teknologi digital dan transformasi pada sistem produksi, manajemen, tata kelola. generasi milenial di era *society 5.0*. Adanya integrasi dan kolaborasi, para milenial memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai tambah secara konsisten dari inovasi teknologi mulai dari *input* hingga *output*.

Kata kunci: Karakter *Society 5.0*, *HOTS*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Waktu terus berubah dengan cepat. Mungkin masih tersimpan dalam memori otak manusia cerita dan literasi tentang zaman dahulu kala. Di namakan masih zaman batu. Dengan menggunakan batu semua bisa melakukan berkegiatannya. Kegiatan pada waktu itu adalah kegiatan untuk memenuhi kebutuhan hidup dengan bertani. Pertanian semua kegiatan yang dilakukan adalah sepenuhnya campur tangan manusia, yaitu sumber daya manusia yang berfokus pada manusia itu sendiri dari semua kegiatannya yaitu, mencangkul, menentukan waktu panen, menentukan jenis bibit semuanya bergantung sumber daya

manusia itu. Waktu berkembang terus dengan adanya penemuan-penemuan, sehingga membuat sumber daya manusia kini semakin cerdas.

Pada penemuan mesin uap yang dipelopori oleh ahli yang bernama James Watt. Adanya penemuan itu membuat perubahan besar bagi dunia dan menjadi awal gerakan revolusi industri. Gerakan revolusi industri ini berkembang meluas seluruh dunia walaupun awal mulanya di Inggris. Hingga hari ini telah revolusi industri dari 1.0 berkembang terus hingga 4.0. Secara singkat, revolusi industri 4.0, di mana pelaku industri membiarkan komputer saling terhubung dan berkomunikasi satu sama lain untuk akhirnya membuat keputusan tanpa keterlibatan manusia. Kombinasi dari sistem *fisik-cyber*. *Industry 4.0* membuat manusia sangat dekat teknologi dan tidak asing. Di zaman ini, dan pada saatnya terus berkembang, maka yang pastinya akan menghadapi era *society 5.0*.

Sehubungan hal tersebut, bagaimana persiapan, harapan dan tantangan. Beban dan tanggapan ini ada pada Generasi Millennial.

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Industri 4.0

Suatu pandangan umum bahwa upaya pengembangan sumber daya manusia di maksudkan untuk meningkatkan keterampilan atau kemampuan manusia dalam melakukan berbagai kegiatan atau pekerjaan tertentu dalam organisasi atau perusahaan. Adapun kualitas sumber daya manusia yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau kelembagaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek yang bersangkutan.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. SD merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan

dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. Secara garis besar, Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan hal-hal yang mencakup tentang pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik yang berada dalam hubungan kerja maupun yang berusaha sendiri. Menurut (Priyono, 2014) pernyataan tersebut dapat diterjemahkan bahwa MSDM merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan penggunaan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat. Sedangkan dalam pengertiannya sebagai kebijakan, manajemen sumber daya manusia dimaksudkan sebagai suatu sarana untuk memaksimalkan efektifitas organisasi dalam mencapai tujuannya.

Tujuan dan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut (Siagian, 2019) bahwa MSDM memiliki tujuan, yang meliputi:

1. Organisasi mendapatkan dan mempertahankan tenaga kerja yang cakap, dapat di percaya dan memiliki motivasi tinggi, seperti yang diperlukan.
2. Meningkatkan dan memperbaiki kapasitas yang melekat pada manusia, baik itu kontribusi, kemampuan dan kecakapan.
3. Mengembangkan sistem kerja dengan kinerja tinggi meliputi prosedur perekrutan dan seleksi yang teliti, sistem kompensasi

dan insentif yang tergantung pada kinerja, pengembangan manajemen serta aktivitas pelatihan yang terkait dengan kebutuhan bisnis.

4. Mengembangkan praktik manajemen berkomitmen tinggi yang menyadari bahwa karyawan adalah stakeholder dalam organisasi yang bernilai dan membantu mengembangkan iklim kerjasama dan kepercayaan bersama.
5. Menciptakan iklim yang produktif dan harmonis dapat dipertahankan melalui asosiasi antara manajemen dengan karyawan.
6. Lingkungan kerjasama tim dan fleksibilitas dapat berkembang.
7. Membantu organisasi menyeimbangkan dan mengadopsikan kebutuhan *stakeholder*.
8. Orang dinilai dan dihargai berdasarkan apa yang dilakukan dan dicapai.
9. Mengelola tenaga kerja, mempertimbangkan perbedaan individu dan kelompok dalam kebutuhan penempatan, gaya kerja dan aspirasi.
10. Kesamaan kesempatan tersedia semua.
11. Pendekatan etis mengelola karyawan didasarkan pada perhatian, keadilan dan transparansi.
12. Mempertahankan dan memperbaiki kesejahteraan fisik dan mental karyawan.

Manusia dan Sistem Nilai di Era *Society 5.0*

Sumber Daya Manusia (SDM) di zaman teknologi 4.0 dan tidak akan lama lagi akan memasuki dunia *society 5.0* haruslah tetap memertahan nilai-nilai hidup. Perubahan merupakan bagian dari kisah kehidupan yang harus dilalui dan dialami. Karena manusia itu hidup ditengah lingkungan dirinya yang terus menerus berubah. Seperti jika melihat zaman dulu awal yang dinamakan hidup di zaman batu. Kemudian adalah pada zaman berubah revolusi industri 1.0, 2.0, 3.0 dan yang sangat mengbolehhkah adalah di era revolusi 4.0 karena pada zaman revolusi industri 4.0 seluruh dunia terdampak suatu peristiwa dalam dunia kesehatan yaitu pandemi virus Covid -19. Di mana berkembangnya virus ini

terjadi perubahan disemua bidang. SDM ini harus melakukan kegiatan dari rumah dengan menggunakan teknologi. Manusia harus tetap bertahan dengan gencarkan perkembangan tekhnogi.

Untuk mempertahankan nilai hidup di era ini, seperti apa saja, dan bagaimana adalah:

1. Bertahan hidup dengan tema dasar “berbuat apa saja yang bisa dilakukan” secara alamiah demi bisa bertahan hidup,
2. Memelihara sistem kehidupan yang bersifat magik-animistik,
3. Hidup dan berkehidupan yang berarti dengan berencana,
4. Kehidupan bermasyarakat yang lebih maju, yang memerlukan keterampilan atau keahlian, hubungan saling pengertian dan kerjasama
5. Sistem kehidupan masyarakat, organisasi swasta dan negara tumbuh makin kompleks, memegang peran dan tanggungjawab makin bervariasi makin besar dan berubah-ubah.

Karakteristik nilai tersebut disampaikan oleh (Sanusi, 2015) dengan adanya hubungan sistem nilai ini maka bagaimana karakter sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 dan era *society 5.0*.

Karakter Sumber Daya Manusia (SDM) di era revolusi *industry 4.0*.

1. Lompatan eksponensial (bukan linier) dalam teknologi digital.
2. Transformasi pada sistem produksi, manajemen, tata kelola.
3. Percepatan perubahan, lingkup perubahan, dampak sistem.
4. Berbagai aktivitas yang dilakukan di dunia nyata, ke dunia maya.

Beberapa karakteristik tersebut ternyata berdampak pada beberapa hal meliputi:

1. Dampak pada bisnis, meliputi pada sisi penawaran yaitu industri menggunakan teknologi baru terjadi disrupsi; pada sisi permintaan yaitu terjadi perubahan disebabkan oleh perubahan dalam perilaku konsumen.
2. Dampak pada pemerintahan, meliputi masyarakat mudah lakukan aktifitas terkait kontrol terhadap kebijakan dan program pemerintah, dan pemerintah juga dapat meningkatkan kontrol terhadap penduduk dan infrastruktur secara digital.

3. Dampak pada kehidupan masyarakat, meliputi identitas bahkan privacy sulit di jaga; terjadi perubahan dalam pola konsumsi; dan waktu bekerja dan bagaimana mengembangkan karir, berubah secara signifikan.

Dengan adanya beberapa karakteristik yang disampaikan oleh (Duryat, 2021), sehingga ada beberapa tuntutan yang harus di penuhi pada revolusi industri 4.0, meliputi:

1. Sumber daya manusia itu harus unggul dan ber kompetitif secara nasional dan regional yang banyak ditentukan oleh kemampuan mengelola peluang sebagai dasar pembuatan kebijakan termasuk pada sektor pendidikan.
2. Sumber daya manusia itu adalah kunci untuk memperoleh keuntungan dari era ini terletak maka mengasah kemampuan berkompetisi, baik secara makro maupun secara mikro.
3. Sumber daya manusia merupakan paradigma pembangunan tidak hanya aspek ekonomi dan fisik, namun harus berfokus pada pembangunan sumber daya manusia yang handal, memiliki kemampuan berkompetisi, dan berkarakter (akhlak).

Implementasi Revolusi Industri 4.0 Menjelang Era Society 5.0

Kecakapan abad ini adalah suatu kecakapan yang wajib di kuasai oleh setiap sumber daya manusia, utamanya generasi millennial sebagai penerus bangsa. Kecakapan ini antara lain:

1. Kecakapan belajar

Kecakapan belajar (*learning skills*) adalah proses mental yang menuntut peserta didik mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja modern dan meningkatkan kecakapannya itu. Kecakapan belajar ini meliputi:

- a. Berpikir kritis: *problem solving*, kecakapan mencari solusi terhadap masalah yang dihadapi.
- b. Kecakapan berpikir kreatif: *innovative*, kecakapan berpikir diluar kungkungan tradisi (*out of the box*) dan melakukan inovasi.
- c. Kecakapan berkolaborasi: bekerjasama dengan orang lain.
- d. Kecakapan berkomunikasi: kecakapan berbicara dengan orang lain.

2. Kecakapan literasi

Kecakapan literasi (*literacy skills*) adalah kecakapan terkait bagaimana memanfaatkan sumber informasi dan informasi faktual melalui penggunaan TI khususnya internet, sehingga dapat membedakan antara informasi yang benar atau dapat dipercaya dan yang tidak benar. Kecakapan literasi ini meliputi:

- a. Literasi informasi: memahami fakta, data, statistik, dan bagan serta diagram.
 - b. Literasi media: memahami metode-metode serta dimana informasi itu dipublikasi.
 - c. Literasi teknologi: memahami mesin pengolah informasi, aplikasi komputer, dan pemrograman.
- ## 3. Kecakapan hidup

Kecakapan hidup (*life skills*) adalah kecakapan yang bersifat tak kasat mata, namun diperlukan dalam kehidupan sehari-hari, baik terkait. kecakapan personal maupun profesional Kecakapan hidup ini meliputi:

- a. Fleksibel dalam melakukan pekerjaan.
- b. Kepemimpinan, mampu memotivasi tim dalam mencapai tujuan.
- c. Berinisiatif, berprakarsa, punya strategi dalam bekerja, dan membuat perencanaan sendiri.
- d. Produktif, efisien dalam melakukan pekerjaan.
- e. Berkecakapan sosial, mampu bermitra saling menguntungkan dengan pihak lain.

Untuk implementasi revolusi *industry 4.0* menjelang era *society 5.0*, maka persiapan sumber daya manusia dengan konsep masyarakat berpusat pada manusia: konsep ini saat dapat diimplementasikan dengan cara:

1. *Society 5.0* menciptakan masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi.
2. Manusia mempunyai peran besar di era digital, sehingga dibutuhkan keseimbangan antara pencapaian ekonomi dan penyelesaian masalah sosial.

3. *Society 5.0* merupakan suatu konsep masyarakat yang berpusat kepada manusia (human-centered) yang berbasis teknologi (*technology based*).
4. Perkembangan teknologi yang begitu pesat, termasuk adanya peran manusia yang tergantikan oleh kehadiran robot cerdas, dianggap dapat mendegrasi peran manusia.

Perubahan waktu, perubahan keadaan, perubahan perilaku, perubahan keinginan dan perubahan pengaruh globalisasi pada dunia, akan membawa banyak dampak. Olehnya sumber daya manusia akan sangat berperan. Maka dari ini persiapan harus jelas.

1. Melalui *society 5.0* kecerdasan buatan (*artificial intelligence*) akan mentransformasi *big data* pada segala sendi kehidupan serta *the internet of things* akan menjadi sesuatu kearifan yang baru, yaitu nilai humanistik secara keseluruhan dan akan didedikasikan untuk meningkatkan kemampuan manusia membuka peluang-peluang bagi kemanusiaan.
2. Transformasi teknologi ini akan membantu manusia untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna memiliki arti "memanusiakan manusia".
3. Memperkuat peran masyarakat dalam menyukseskan transformasi digital, masyarakat harus mampu memanfaatkan teknologi yang berkembang pesat menjadi peluang bisnis untuk menopang semua jenis kegiatan yang berbasis teknologi.

Generasi Milenial di Era *Society 5.0*

Untuk mengantisipasi dampak percepatan yang pasti dialami generasi millennial maka:

1. Generasi milenial merupakan generasi yang mengagumi revolusi industri 4.0, namun cenderung mengabaikan masalah sosial.
2. Dalam era *society 5.0* perlu diarahkan pada peran generasi milenial untuk kemajuan masa depan bangsa Indonesia. Sehingga diperlukan integrasi selain dengan pemerintah sebagai regulator, juga dengan perguruan tinggi, industri, komunitas atau masyarakat dan peran media untuk menyukseskan ini.

3. Dalam era *society 5.0*, salah satu kunci kesuksesan bisnis yang dikelola para milenial di Indonesia adalah jika konsep pentahelix dapat diimplementasikan dengan baik.
4. Sebagaimana kita ketahui konsep pentahelix menekankan bagaimana integrasi dan kolaborasi antara pemerintah, perguruan tinggi, industri, komunitas atau masyarakat dan media dapat bekerja sama dengan baik.
5. Adanya integrasi dan kolaborasi, para milenial memiliki kemampuan untuk menciptakan nilai tambah secara konsisten dari inovasi teknologi mulai dari *input* hingga *output*.
6. Sehingga inovasi yang dihasilkan dapat menciptakan keunggulan bersaing.

Dari semua kelebihan yang ada di dalam era *society 5.0*, terdapat tantangan-tantangan yang bisa menjadi ancaman bagi generasi milenial, yang meliputi:

1. Tantangan kaum milenial dalam menghadapi era *society 5.0* ini adalah akumulasi data yang melimpah akan membuat kaum milenial menjadi lebih sulit dalam memperoleh data yang akurat. Dalam artian akan sulit mengetahui kebenaran data tersebut sehingga timbul informasi *hoaks*.
2. Karena *society 5.0* integrasi dunia nyata dan maya, di mana keadaan ini akan sangat dominan
3. Keberadaan *society 5.0* dapat mengintegrasikan antara kehidupan dunia nyata dan dunia maya. Sebenarnya konsep revolusi *industry 4.0* dan *society 5.0* tidak memiliki perbedaan yang jauh. Hanya saja konsep *society 5.0* lebih memfokuskan.

Konteks terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meliputi:

1. *Society 5.0* menggunakan teknologi modern hanya saja mengandalkan sumber daya manusia sebagai komponen utamanya
2. *Society 5.0*, sebuah masa, masyarakat berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial oleh sistem yang mengintegrasikan ruang dunia maya dan ruang fisik.

Sumber daya manusia tidak bisa menolak perubahan revolusi ini yang sangat cepat dari revolusi industri 4.0 ke era *society 5.0* maka dari sumber daya manusia harus membekali diri secara personal maupun secara profesional dengan cara menjadi pembelajar yang *Higher Order Thinking Skills (HOTS)*. Dalam hal ini, *bloom's taxonomy of thinking skills* meliputi *creating, evaluating, analyzing, applying, understanding, and remembering*.

Akhirnya, untuk memasuki era *society 5.0* maka Sumber Daya Manusia (SDM) yang harus mengikuti perkembangan teknologi yang memiliki daya saing, daya analisa yang kuat, kreatif agar peran manusia dimasa depan tidak mudah tergantikan oleh teknologi. SDM harus sudah terbiasa untuk menggunakan teknologi yang berkembang di masa revolusi *industry 4.0*. Namun di balik perkembangan sebenarnya SDM ini adalah manusia yang sangat kuat dengan terbuhtinya manusia mampu bertahan dari zaman batu hingga revolusi *industry 4.0*.

Kesimpulan

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi peranan penting dalam mencapai sebuah tujuan, hal ini dikarenakan sumber daya manusia yang ada di perusahaan atau kelembagaan memiliki peran dalam melaksanakan, merencanakan, dan menguasai berbagai macam aspek. SDM adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu di dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Kecakapan abad ini adalah suatu kecakapan yang wajib di kuasai oleh setiap sumber daya manusia, kecakapan belajar (*learning skills*), kecakapan literasi (*literacy skills*), kecakapan hidup (*life skills*). SDM tidak bisa menolak perubahan revolusi ini yang sangat cepat dari revolusi industri 4.0 ke era *society 5.0* maka dari SDM harus membekali diri secara personal maupun secara profesional dengan cara menjadi pembelajar yang *Higher Order Thinking Skills (HOTS)*.

Daftar Pustaka

- Duryat, M. (2021). *Peluang dan Tantangan Generasi Milenial dalam Menghadapi Era Society 5.0*.
- Priyono. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sanusi, A. (2015). *Sistem Nilai*. Bandung: Nuansa Cendekia.
- Siagian, S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Menciptakan Psikologi dan Budaya Kerja Organisasi Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi

Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.

Program Studi Ilmu Administrasi Negara

Fakultas Ilmu Administrasi (FIA) Universitas Subang

Abstrak: Peradaban organisasi yang serba modern syarat dengan ketatnya dinamika sumber daya manusia yang kompleks dan multi dimensi perubahan dalam organisasi melalui faktor manajemen sumber daya manusia menghadapi dan menyikapi persaingan global. Permasalahan yang sangat krusial saat ini adalah menyiapkan menciptakan psikologi dan budaya kerja organisasi menhadapi persaingan global dan era disrupsi. Era organisasi modern yang mengglobal ini menuntut psikologi dan budaya kerja organisasi yang terukur. Karena kita harus siap menghadapi disrupsi dengan tantangan berbagai potensi sumber daya manusia. Penyiapan sumber daya manusia di era ini tidak cukup dengan kemampuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta kecanggihan faktor fisik tetapi harus memperhatikan aspek psikologi manusia dan dan budaya.

Kata kunci: Budaya Kerja, Era Disrupsi, Persaingan Global, Psikologi

Pendahuluan

Di era persaingan global dan disrupsi saat ini, keberadaan aspek Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal memiliki peran yang lebih strategis dibandingkan sumber daya lainnya. Di era disrupsi ini semua sektor organisasi harus memiliki aspek sumber daya manusia (SDM yang mumpuni karena persaingan antar organisasi semakin kompetitif, kompleks dan dinamis. Aspek SDM sangat penting dan strategis yang harus mendapat perhatian secara terus menerus. Pertanyaan yang perlu mendapat perhatian semua pihak adalah bagaimana menciptakan psikologi kerja dan budaya

kerja menghadapi tantangan persaingan global dan era disrupsi dewasa ini.

Saat ini sebenarnya kita berada dalam abad kebangkitan organisasi. Persaingan organisasi dewasa ini lekat menuju persaingan organisasi raksasa. Tidak sedikit di era ini kita melihat banyak orang mengejar predikat super, mega-bintang, mega-proyek. Orang-orang sepanjang hari terkungkung di dalam lingkungan birokrasi, merasa tidak sanggup memahami struktur yang seolah-olah menelan mereka bulat-bulat. Kondisi yang terjadi kelihatannya rasional tetapi sesungguhnya juga penuh multi dimensi. Sehingga ada dimensi psikologi yang kuat yang dihadapi manusia dalam menghadapi persaingan global dan era disrupsi saat ini.

Dimensi Psikologi dalam Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi

Menurut (Saifuddin, 2019), terdapat tujuh dimensi psikologikal perilaku manusia di dalam lingkungan organisasional yang penting untuk diperhitungkan.

1. *Individual performance*, yaitu motivasi kerja: dorongan (*drives*), kebutuhan (*needs*), dan dampak (*outcomes*) yang diharapkan oleh subjek (pelaku).
2. *People's emotions and their consequences*, yaitu sisi emosi atau kepuasan kerja (*job satisfaction*).
3. *Social and self Perception*, sisi kognitif manusia, persepsi seseorang terhadap orang lain, dan peran informasi dalam membentuk persepsi tentang suatu hal.
4. *Social influence*, yaitu pengaruh lingkungan sosial terhadap perilaku manusia (seseorang) sehingga perilaku tertentu terbentuk: mengikut, meniru, menganut, menaat.
5. *Decision making*, pengambilan keputusan sehubungan dengan kondisi informasi, kondisi pengolahan informasi, dan kondisi mental di saat penetapannya
6. *Creativity and innovation in organizations*, kondisi sosial yang mendorong atau menghambat kreativitas manusia, dan

bagaimana seharusnya organisasi disusun, agar organisasi itu inovatif

7. *Organizational effectiveness*, berawal dari kejelian melihat peluang di mana energi digunakan dan sumber-sumber dialokasikan, organisasi yang di satu pihak responsif dan adaptive terhadap situasi dan perubahan, sementara di pihak lain berperan mengubah atau memelihara perilaku lingkungan

Dalam menciptakan psikologi kerja menghadapi tantangan dan persaingan global serta era disrupsi dapat dikaji dari berbagai teori perilaku yang secara teoritik banyak dikemukakan oleh beberapa ahli perilaku. Diantara teori perilaku yang menarik untuk diperhatikan dalam menghadapi persaingan global dan era disrupsi, yakni teori kepuasan kerja dan teori paranoid organisasi.

Teori kepuasan kerja mengemukakan tentang kepuasan kerja (*job satisfaction S*) adalah "*a set of favorable or unfavorable feelings with which employees view their work*" (Lee & Kim, 2020; Matta & Van Dyne, 2020). S bisa individual dan bisa juga kelompok. S kelompok (*group attitude*) seringkali dikaitkan dengan moral. Ada S yang berkaitan dengan isi atau sifat pekerjaan yang dilakukan (*job content*) dan ada juga S yang sehubungan dengan lingkungan pekerjaan (*job context, task environment*). Teori tentang S meliputi:

1. Teori kesenjangan (*discrepancy theory*)

Teori ini menjelaskan bahwa S bergantung pada perbedaan antara *outcome* (0) yaitu *reward* yang diterima oleh seseorang dengan *reward* yang diterima oleh orang lain untuk *job* yang setingkat. Semakin besar perbedaan maka semakin berkurang S.

2. Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini dikembangkan oleh J. S. Adam "*toward an understanding of inequity*" (Nakkeeran & Nakkeeran, 2018). S bergantung pada rasa adil, sementara rasa adil bergantung pada persepsi seseorang terhadap keseimbangan antara input (*effort*, jerih payah) dengan *outcome* (*reward*, imbalan) yang diterimanya: semakin seimbang, semakin terasa adil.

Di dalam teori organisasi paranoid menjelaskan tentang salah satu anggapan dasar teori organisasi ialah terdapat persamaan antara organisasi dengan organisme hidup seperti manusia. Organisasi lahir (berdiri, didirikan), mengalami masa balita (*prabep*), pacaran di masa remaja (bekerjasama) disusul dengan kejadian berumah tangga (*merger, akuisisi, grouping*). Lalu, melahirkan (anak perusahaan, cabang organisasi), mencapai kematangan (*maturity, establish-ment*), lalu pelan tetapi pasti, menjadi lansia (*deteriorasi*) dan mati (dilikuidasi, dibubarkan).

Pernyataan (Saputra & Sutanto, 2021), bahwa diperoleh ringkasan tentang perbandingan antara organisasi paranoid dengan organisasi unggul dan ringkasan langkah-langkah penyelamatan organisasi. Langkah-langkah penyelamatan organisasi paranoid sebagai berikut:

1. Menentukan apa yang menjadi andalan organisasi; hasil khusus yang memiliki potensi besar dalam persaingan.
2. Meningkatkan standar persaingan secara konsekuen dan progresif.
3. Menciptakan iklim inovatif, tidak hanya menambah satu per satu setiap tahunnya.
4. Melibatkan para eksekutif dalam substansi bisnis, bukan sekedar pejabat administratif/manajerial.
5. Pengadaan dan pembinaan karyawan tidak hanya sebatas penunaian tugas bisnis perusahaan masa kini.
6. Menciptakan sistem ganjaran yang menekankan prestasi sebagai integrasi antar unsur-unsur yang ada.

Dimensi Budaya Kerja dalam Menghadapi Persaingan Global dan Era Disrupsi

Persaingan yang tidak ringan disamping menghadapi psikologi kerja juga berkaitan dengan masalah budaya kerja. Budaya kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya. Bahkan budaya kerja juga

menunjukkan perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

Sikap maupun perilaku kerja tersebut terbentuk baik di dalam masyarakat maupun di dalam organisasi. Sudah barang tentu, warna budaya kerja sedikit-banyak dipengaruhi oleh budaya masyarakat yang bersangkutan atau budaya organisasi. Temuan berbagai penelitian menunjukkan terdapat korelasi positif signifikan antara budaya organisasi, lebih-lebih budaya kuat, dengan prestasi kerja (*performance*) karyawannya.

Berkaitan dengan persaingan global dan era disrupsi maka budaya kerja menjadi perhatian yang tidak bisa ditunda-tunda lagi untuk menghadapi abad ini. Banyak teori para ahli yang memberikan perhatian tentang budaya kerja. Salah satu teori yang menarik untuk mendapat perhatian yakni tentang anggapan dasar tentang kerja yang mengidentifikasi hakikat kerja sebagai berikut:

1. Kerja adalah hukuman. Manusia sebenarnya hidup bahagia tanpa kerja di taman firdaus, tetapi karena ia jatuh ke dalam dosa, maka ia dihukum: untuk bisa hidup sebentar, harus pula banting tulang cari makan. Salah satu bentuk hukuman adalah kerja paksa.
2. Kerja adalah upeti, pengabdian kepada raja. Di zaman feodal, rakyat dianggap sebagai milik sang raja, dan. Karena itu, di satu pihak raja menuntut pengabdian dan loyalitas sepenuhnya dari rakyat, dan di pihak lain rakyat wajib mempersembahkan dirinya dan keluarganya kepada raja atau petinggi yang bersangkutan.
3. Kerja adalah beban. Bagi orang malas, kerja adalah beban. Juga bagi kaum budak atau pekerja yang berada dalam posisi lemah.
4. Kerja adalah kewajiban. Dalam sistem birokrasi atau sistem kontraktual, kerja adalah kewajiban, guna memenuhi perintah atau membayar hutang.
5. Kerja adalah sumber penghasilan. Hal ini jelas. Kerja sebagai sumber nafkah merupakan anggapan dasar masyarakat umumnya.

6. Kerja adalah kesenangan. Kerja sebagai kesenangan seakan hobi atau sport. Hal ini ada kaitannya dengan leisure, sampai pada SDM yang workaholic.
7. Kerja adalah gengsi, prestise. Kerja sebagai gengsi berkaitan dengan status sosial dan jabatan. Jabatan struktural misalnya jauh lebih diidamkan ketimbang. Jabatan fungsional.
8. Kerja adalah aktualisasi diri. Kerja di sini dikaitkan dengan peran, cita-cita atau ambisi. Bagi seseorang yang menganut anggapan dasar ini, lebih baik jadi kepala ayam ketimbang ekor sapi.
9. Kerja adalah panggilan jiwa. Kerja di sini berkaitan dengan bakat. Dari sini tumbuh profesionalisme dan pengabdian kepada kerja.
10. Kerja adalah pengabdian kepada sesama. Kerja dengan tulus, tanpa pamrih .
11. Kerja adalah hidup. Hidup diabdikan dan diisi untuk dan dengan kerja.
12. Kerja adalah ibadah. Kerja merupakan pernyataan syukur atas kehidupan di dunia ini. Kerja dilakukan seakan akan kepada dan bagi kemuliaan nama tuhan dan bukan kepada manusia. Oleh karena itu orang bekerja penuh enthusiasm.
13. Kerja itu suci adanya. Kerja harus dihormati dan jangan dicemarkan dengan perbuatan dosa, kesalahan, pelanggaran dan kejahatan.

Berikut dikemukakan tabel tentang pendirian dan sikap terhadap pekerjaan.

Tabel 3. Pendirian dan Sikap terhadap Pekerjaan

Anggapan Dasar tentang Kerja	Sikap terhadap Pekerjaan
Kerja adalah hukuman (mis. Kerja paksa)	Menolak kerja, kerja adalah siksaan; kerja menakutkan!
Kerja adalah upeti	Negatif: pasrah
Kerja adalah beban (bagi orang malas)	Negatif: kerja itu berat, kerja karena terpaksa tidak sanggup menanggungnya

Anggapan Dasar tentang Kerja	Sikap terhadap Pekerjaan
Kerja adalah kewajiban (dalam birokrasi atau kontrak)	Positif: kerja untuk memenuhi janji; kerja guna menaati perintah;/ jika tidak, resikonya besar; kerja terus!
Kerja adalah (sumber penghasilan)	Positif: kerja untuk hidup, tidak kerja, mati; kerja apa saja. Asal halal!
Kerja adalah kesenangan (seakan hobi, sport atau workaholic)	Positif: jika menyenangkan Negatif: jika tidak; pilih pilih pekerjaan; kerja membosankan Positif: kerja yang membanggakan
Kerja adalah gengsi atau prestise (jabatan struktural lebih bergengsi ketimbang jab.fungsional)	Negatif: pekerjaan itu hina, menjijikkan (walaupun halal) Sangat pilih-pilih kerja Positif: sedia berkorban, dengan mengharapkan imbalan spiritual; pekerjaan menggairahkan
Kerja adalah aktualisasi diri (self-actualization)	Negatif: jika tidak sesuai dengan harapan, kerja terasa membosankan
Kerja adalah panggilan jiwa (bakat, dari sini tumbuh profesionalisme)	Positif: sangat selektif memilih pekerjaan; mengabdikan diri pada pekerjaan; profesionalisme; berani berkorban
Kerja adalah pengabdian kepada sesama	Positif: tanpa pamrih, berani berkorban
Kerja adalah hidup	Positif: hidup untuk kerja; waktu diisi dengan bekerja
Kerja adalah ibadah	Positif: bekerja sesuai dengan Firman Tuhan; kerja sebagai pernyataan syukur

Anggapan Dasar tentang Kerja	Sikap terhadap Pekerjaan
Kerja adalah suci	Positif: kerja tanpa cela, jangan tercemar

Sumber: Diolah penulis

Di abad persaingan global dan era disrupsi ini dapat kita simak kejadian dunia tentang kondisi krisis pandemi Covid-19. Hal ini pun menarik untuk kita kaji bagai mana teori budaya kerja di masa krisis sebagai berikut:

Didahului dengan kerusuhan, bencana alam, dan memanasnya suhu politik sejak medio 1996, malapetaka yang sama sekali tidak terduga itu walaupun sejumlah paranormal dan ilmuwan telah meramal bakal terjadi tetapi orang tak mau percaya datang setahun kemudian, laksana badai tornado: sejak November 1997 semuanya berantakan. Pertumbuhan ekonomi yang fantastik (kembali) menjadi nol. Hutang luar negeri dalam US\$ harus dibayar, nilai Rupiah dibanding US\$ merosot drastis, biaya impor membumbung tinggi, sejumlah besar proyek ditangguhkan, sektor properti dan jasa terpukul keras, pasar lesu, produksi terhenti atau melambat, semua insentif dalam bentuk reward dihapus, dan kenaikan gaji ditunda. Arah perekonomian menjadi negatif. Sumber Daya Manusia (SDM) level bawah dan kontrakan, baik *white collar* maupun *blue collar*, terpuruk. Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dan pengangguran menghantui setiap karyawan swasta. Ketahanan operasional perusahaan domestik bervariasi, namun menurut perkiraan, jika perekonomian tidak berangsur membaik, paling lama hanya sampai Desember 1998. Ketahanan operasional perusahaan asing atau patungan, lebih kuat, kendatipun rugi, karena mereka disubsidi oleh pusat atau mitranya di luar negeri, guna mempertahankan citra kuat, kendatipun rugi, karena mereka disubsidi oleh pusat atau mitranya di terhadap pasar luar negeri, guna mempertahankan citra yang ada di Indonesia, mengingat biaya promosi jika dimulai lagi dari bawah (nol) entah kapan, jauh lebih besar. Juga unit ekonomi yang bahan bakunya tidak tergantung import, lebih berketahanan. Indonesia tidak mempunyai pengalaman menghadapi krisis seperti di atas. *Textbook*

tentang sejarah, nyata filsafat, politik dan manajemen yang ditulis oleh para ahli berdasarkan kondisi negara maju dibenci setengah mati karena dicap kapitalis, imperialis dan liberal, sementara pendapat dan kritik para ahli domestik, karena dianggap subversi atau baru anak kemarin sore, dilempar ke tong sampah. Manajemen krisis dilihat sebelah mata, siapa menduga prahara akan datang?

Berdasarkan pertimbangan sosial-ekonomi, kemelut di atas akhir-akhir ini berbagai organisasi mengambil tindakan mikro sebagai solusi jangka pendek dengan sasaran *survive* seperti: perampingan usaha; penghematan operasional, baik penggunaan bahan, dana dan sarana, maupun pemakaian ruang; pemangkasan anggaran yang kurang perlu; lembur ditiadakan, *shift* dikurangi, penggiliran kerja diadakan; berbagai bentuk insentif dan bonus dihapus; kontrak kerja dibatalkan atau dikaji-ulang; pemotongan gaji pimpinan dilancarkan; SDM asing disubstitusi dengan SDM Indonesia yang berkualifikasi sama, yang jauh lebih murah; penundaan *recruitment* karyawan baru; tenaga magang atau *probatif* dilepaskan; reevaluasi dan reseleksi pegawai; pelatihan untuk meningkatkan keterampilan di masa krisis; pembentukan forum komunikasi antara manajemen dengan pengusaha dan karyawan; saat pensiun dipercepat; PHK dan sebangsanya dilakukan sebagai solusi terakhir; karyawan yang di PHK diberi status sebagai pencari kerja; karyawan yang di PHK diberi status sebagai penunggu kesempatan kerja; karyawan dirumahkan: status tetap tetapi tidak dibayar; menunggu kesempatan; produksi diperlambat; dari pembelian ke pemeliharaan; harga (*price, rate*) produk dinaikkan; reduksi atau penyederhanaan produk; penjualan aset yang tidak ekonomikal; rescheduling projek lama dan penundaan projek baru; merger, akuisisi, likuidasi, dan sebangsanya; negosiasi dan mencari dukungan/mitra luar negeri; kerjasama dengan pemerintah dalam program padat karya; serta pembatasan pelayanan.

Tindakan jangka pendek di atas harus diikuti dengan tindakan jangka panjang dengan sasaran sebagai berikut:

1. Membangun ketahanan perusahaan (organisasi) sehingga mampu *survive* di bawah kondisi apapun juga, melalui program

penumbuhan dan pemeliharaan kepercayaan publik dan karyawan terhadap perusahaan (organisasi).

2. Menumbuhkan kemampuan untuk bangkit kembali pada saat peluang tiba, dengan ketahanan tersebut sebagai *beach head*-nya.
3. Hal itu berarti, membangun budaya kerja transformasional (bkt, lihat matriks 7-3) yang tepat membangun bkt. Membangun adaptabilitas, ketahanan, dan kekuatan (n bkt) budaya kerja perusahaan (organisasi) berarti memilih dan membuat sistem N bkt yang dipandang cocok untuk ketiga sasaran di atas.

Tabel 4. Sistem N Kompetitif Vs Sistem N Ketahanan

Sistem N Kompetitif dan Pertumbuhan	Sistem N Ketahanan dan <i>Survive</i>
1. Persaingan	1. Kerjasama
2. Promosi	2. Kharitas
3. Keunggulan, Grandioso	3. Keikhlasan, Ketulusan
4. Kemasan semenarik Mungkin	4. Hemat
5. Kecepatan	5. Kesederhanaan
6. Insentif	6. Kesepakatan
7. Pemupukan Modal	7. Keberanian, Inisiatif
8. Terobosan, Lobbying	8. Adaptabilitas
9. Gengsi, Prestise	9. Kebersamaan
10. Agresifitas	10. Tenggangrasa, Solidaritas
11. Ambisi	11. Kegigihan, Ketekunan
12. Kekuasaan, Kekuatan	12. Contoh, Teladan
13. Laba Maksimal	13. Pengorbanan
14. Pengaruh, Dominasi	14. Kesetiaan
15. Spekulasi	15. Ketabahan, Kesabaran
16. Kebebasan	16. Harapan, Optimisme
17. Win-lose	17. Pahala
18. Siasat, Kecerdikan	18. Disiplin
19. Ekspansi	19. Pendirian, Keyakinan, Imtaq
	20. Koreksi, Pertobatan

Sumber: Diolah penulis

Kesimpulan

Kajian penulis berjudul menciptakan psikologi dan budaya kerja organisasi menghadapi persaingan global dan era disrupsi untuk mendalami model yang perlu menjadi perhatian dalam permasalahan dan tantangan organisasi perusahaan atau bisnis, organisasi publik dan yang lainnya. Perlu sikap manajemen dalam melihat sumber daya manusia yang kompleks dan multi dimensi perubahan dalam organisasi melalui faktor manajemen sumber daya manusia menghadapi dan menyikapi persaingan global. Permasalahan yang sangat krusial saat ini adalah siapkan menciptakan psikologi dan budaya kerja organisasi menhadapi persaingan global dan era disrupsi.

Di dalam teori organisasi paran io id menjelaskan tentang salah satu anggapan dasar teori organisasi ialah, terdapat persamaan antara organisasi dengan organisme hidup seperti manusia. Organisasi lahir (berdiri, didirikan), mengalami masa balita (pra-bep), pacaran di masa remaja (bekerjasama) disusul dengan kejadian berumah tangga (merger, akuisisi, grouping), lalu. Melahirkan (anak perusahaan), mencapai kematangan (maturity, establish-ment), lalu pelan tetapi pasti, menjadi lansia (deteriorasi) dan mati (dilikuidasi, dibubarkan).

Perbandingan antara organisasi paranoid dengan organisasi unggul di era disrupsi ini maka budaya kerja menjadi perhatian yang tidak bisa ditunda-tunda lagi. Pada saat krisis, penyelesaian konflik antar berbagai pihak yang berkepentingan, syukur bisa *win-win*, tetapi dalam praktik, sering kali *win-lose*, *lose-win*, bahkan *lose-lose*. Tindakan jangka pendek di atas harus diikuti dengan tindakan jangka panjang.

Temuan penulis dalam mengkaji berbagai data dan beberapa hasil penelitian bahwa aspek psikologi dan budaya kerja sangat penting dan urgen dalam menghadapi permasalahan dan tantangan organisasi dalam menyikapi globalisasi dan disrupsi.

Rekomendasi penulis di antaranya, perlu ada model pelatihan yang dilaksanakan oleh perguruan tinggi atau lembaga khusus yang dibentuk oleh pemerintah dan swasta yang dapat membuat model pelatihan; menciptakan psikologi dan budaya

kerja bagi kepentingan organisasi-organisasi dewasa ini. Sebagai saran sebaiknya pihak kementrian terkait dan sector swasta perlu meningkatkan kerjasama dalam mewujudkan hal ini. Apabila hal ini bisa diwujudkan akan memiliki implikasi terhadap keminatan generasi kedepan dalam menyiapkan kemampuan psikologi dan budaya kerja di era yang dihadapinya.

Di abad kebangkitan organisasi ini maka persaingan organisasi dewasa ini lekat menuju persaingan organisasi raksasa. Tidak sedikit era ini kita melihat banyak orang mengejar predikat super-, mega-bintang, mega-projek. Orang-orang yang sepanjang hari terkungkung di dalam lingkungan birokrasi, merasa tidak sanggup memahami struktur yang seolah-olah menelan mereka bulat-bulat. Mereka melakukan kelihatannya rasional tetapi sesungguhnya mereka tidak mengetahui ke mana mereka dibawa. Sehingga ada dimensi psikologi dan budaya kerja yang kuat yang dihadapi manusia di era globalisasi dan era disrupsi yang harus diperhatikan.

Daftar Pustaka

- Lee, Y., & Kim, K. H. (2020). De-Motivating Employees' Negative Communication Behaviors on Anonymous Social Media: The Role of Public Relations. *Public Relations Review*, 46(4).
- Matta, F. K., & Van Dyne, L. (2020). Understanding the Disparate Behavioral Consequences of LMX Differentiation: The Role of Social Comparison Emotions. *Academy of management review*, 45(1), 154-180.
- Nakkeeran, N., & Nakkeeran, B. (2018). Disability, Mental Health, Sexual Orientation and Gender Identity: Understanding Health Inequity Through Experience and Difference. *Health Research Policy and Systems*, 16(1), 9-19.
- Saifuddin, A. (2019). *Psikologi Agama: Implementasi Psikologi untuk Memahami Perilaku Agama*. Jakarta: Kencana.

Saputra, N., & Sutanto, H. (2021). *Memimpin Organisasi Bisnis: Mulai dari Kepemimpinan Diri sampai Kepemimpinan Korporasi*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.

Kinerja di Era *Society 5.0*

Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.

Universitas Udayana

Abstrak: Kinerja organisasi beserta kinerja sumber daya manusia di dalamnya merupakan bagian yang saling tak terpisahkan dan juga penting dalam rangka menjawab perubahan jaman terutama di era *society 5.0*. Jika organisasi dan sumber daya manusia kurang memperhatikan ini atau dengan kata lain hanya melakukan dan mengerjakan apa yang ada seadanya maka hampir bisa dipastikan organisasi dan sumber daya manusia tersebut menjadi tidak relevan di jamannya. Akibatnya organisasi tersebut bisa saja bangkrut dan tutup. Maka organisasi dan sumber daya manusia sangat perlu mempertimbangkan dan melibatkan konteks era *society 5.0* di dalam memajukan kinerjanya baik secara kuantitas maupun kualitas agar organisasi dan sumber daya manusia bisa saling bersinergi dan berkontribusi untuk mewujudkan masyarakat yang cerdas.

Kata kunci: Kinerja, Organisasi, *Society 5.0*, Sumber Daya Manusia

Pendahuluan

Manusia dalam mencapai tujuannya membutuhkan organisasi sebagai wadah untuk berkumpul sekaligus saling berkomunikasi dan berkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu dan sederet aturan serta kesepakatan. Artinya di dalam setiap organisasi ada unsur yang abstrak yaitu sistem dan ada unsur yang konkret yaitu sumber daya manusia. Tentu kedua hal ini saling berkaitan secara dinamis. Kaitan kedua hal tersebut termanifestasi dalam bentuk kinerja sumber daya manusia dan organisasi. Sebab dengan kinerja sumber daya manusia dan organisasi maka organisasi tersebut bisa mencapai tujuan, target, atau sasarannya. Tetapi organisasi tidak berjalan di ruang kosong atau hampa. Ada berbagai konteks yang melingkupi organisasi tersebut. Salah satu konteks yang sangat krusial saat ini adalah *society 5.0*. Hal ini masih sebagai hal baru bagi Indonesia namun nuansa dan perannya cukup menjadi perhatian yang sangat

penting. Maka berikut ini secara berurutan akan dipaparkan perihal apa itu *society 5.0* dan kemudian tentang apa itu kinerja. Berikut ini paparan selengkapnya.

Society 5.0

Di *Center of Office Automation and Information Technology and Telecommunication (CeBIT)* di Jerman pada tahun 2017, pemerintah Jepang memperkenalkan istilah *society 5.0* kepada dunia (Pirvu & Zamfirescu, 2017) yaitu masyarakat super cerdas yaitu masyarakat kelima dalam sejarah perkembangan sosial manusia setelah masyarakat pemburu, masyarakat agraris, masyarakat industri, dan masyarakat informasi (Fukuyama, 2018; Harayama, 2017; Savaneviciene, Statnicke, & Vaitkevicius, 2019; Shiroishi, Uchiyama, & Suzuki, 2018). Implementasi *society 5.0* setelah *society 1.0* (masyarakat mesin), *society 2.0* (masyarakat elektronik), *society 3.0* (masyarakat informasi), dan *society 4.0* (masyarakat jaringan), pada hakikatnya merupakan perwujudan kecerdasan paralel antara masyarakat fisik yang sebenarnya dan masyarakat virtual (Wang, Li, Yuan, Ye, & Wang, 2016). Atau dengan kata lain, hal ini mengikuti tahapan *society 1.0* (masyarakat berburu), *society 2.0* (masyarakat pertanian), *society 3.0* (masyarakat industri), dan *society 4.0* (masyarakat informasi) di mana *society 5.0* mencapai level yang saling terkait antara ruang maya atau ruang virtual dengan ruang fisik atau ruang nyata (Prima, 2019). *Society 5.0* bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang berfokus pada manusia agar penyelesaian masalah masyarakat bisa terwujud dan masyarakat bisa memiliki kualitas hidup yang baik dan kondusif (Fukuyama, 2018).

Maka boleh dikatakan bahwa Jepang adalah pelopor dalam apa yang disebut dengan *society 5.0*. Masyarakat super-cerdas ini akan membutuhkan penggunaan penuh *Internet of Things (IoT)*, *artificial intelligence* (kecerdasan buatan), sistem siber-fisik, *vr/ar* (*virtual reality/artificial reality*), *big data* (maha data). Tujuan utamanya adalah melaksanakan reformasi pada:

1. Individu (meningkatkan kekuatan rakyat).

2. Organisasi (nilai baru dengan mempromosikan inovasi dan globalisasi).
3. Memecahkan masalah sosial (menciptakan masa depan yang lebih baik). Strategi yang direncanakan sekarang adalah untuk memanfaatkan sebaik-baiknya.
4. Kemampuan kreatif dari “inovasi yang disruptif” dan “inovasi berdasarkan isu sosial”.
5. Meningkatkan pemanfaatan dan pentingnya “manufaktur virtual” (perangkat lunak) untuk mendukung tujuan (Mallapaty, 2018; Mihailă, 2017; Shiroishi, Uchiyama, & Suzuki, 2018).

Berdasarkan paparan di atas, ada sebuah hal yang patut ditekankan, digaribawahi serta menjadi perhatian terkait dengan *society 5.0* yaitu secanggih apapun sebuah teknologi namun manusialah yang harus lebih cerdas. Sehingga agar mampu mencapai *society 5.0* maka harus mengedepankan etika, nalar sehat, dan pola pikir kritis (Salgues, 2018; Yaşar & Ulusoy, 2019). Meskipun *society 5.0* ini berasal dari Jepang namun tujuannya tidak semata hanya terbatas untuk kemakmuran satu negara saja. Namun kerangka kerja dan teknologi yang dikembangkan dalam *society 5.0* bisa berkontribusi untuk menyelesaikan tantangan dan masalah sosial di seluruh dunia (Fukuyama, 2018).

Kinerja

Secara umum, kinerja mempunyai makna: melakukan, menjalankan, dan melaksanakan, serta memenuhi, menjalankan kewajiban (Prawirosentono, 2002). Kinerja adalah sebagai tingkatan pencapaian hasil. Kinerja bersinggungan dengan beroperasinya sesuatu, operasionalisasi visi dan misi dari organisasi (Rue & Byars, 1981). Kinerja adalah kualitas dari perilaku kerja yang mengarah pada tugas dan pekerjaan (Murphy & Cleveland, 1995). Kinerja adalah sebuah proses kerja yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mewujudkan target organisasi secara legal, moral, dan etika (Uha, 2013). Kinerja adalah manifestasi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi dari

peran yang dilakukan. Kinerja juga sebagai rekam jejak yang didapatkan dari kegiatan tertentu dan selama kurun waktu tertentu. Kinerja sebagai proses saat organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja sumber daya manusianya (Bernardin & Russel, 1993). Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan (Waller, Conte, Gibson, & Carpenter, 2001).

Kinerja dapat dilihat dari dua sisi. Sisi yang pertama yaitu kinerja sumber daya manusia dan sisi yang kedua yaitu kinerja organisasi. Kinerja sumber daya manusia adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Kinerja organisasi adalah hasil kerja yang dicapai oleh organisasi. Kinerja sumber daya manusia dan kinerja organisasi memiliki keterhubungan yang cukup kuat. Tercapainya visi dan misi organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya manusia di dalam organisasi yang berperan aktif sebagai pelaku dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi tersebut. Kinerja sebagai hasil dari kegiatan seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi selama periode waktu tertentu. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja sumber daya manusia dan kinerja organisasi terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor yang mempengaruhi secara internal yaitu kecerdasan, keterampilan, emosi, motivasi, persepsi, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja. Faktor yang mempengaruhi secara eksternal yaitu peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Uha, 2013).

Berikut ini dijelaskan mengenai fungsi-fungsi dari kinerja (Umar, 2003). Yang pertama adalah strategi organisasi. Secara umum, strategi organisasi berhubungan dengan pencapaian visi misi organisasi. Secara khusus, strategi bisnis dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi dan lingkungan bisnis yang kondusif dan suportif. Strategi bisnis itu mencakup perencanaan, penerapan, dan pengawasan. Elemen yang digunakan untuk menganalisis strategi organisasi terdiri dari dimensi kekuatan bisnis dan dimensi

daya tarik organisasi atau individu. Dimensi kekuatan bisnis terdiri dari harga produk, jumlah outlet, omzet tiap bulan, potensi penjualan per bulan, dan jumlah pengunjung di tempat penjualan. Sedangkan dimensi daya tarik terdiri dari pangsa pasar konsumen dan potensi belanja konsumen. Dari hasil langkah strategis maka yang dapat dilakukan organisasi adalah pengoptimalan alat produksi, besarnya produksi, dan besarnya biaya promosi.

Yang kedua adalah pemasaran. Peran utama dari manajemen pemasaran adalah membuat keputusan mengenai aspek pemasaran. Evaluasi aspek pemasaran diarahkan untuk mendapatkan informasi mengenai faktor tertentu yang penting dan relevan bagi pemasaran dibandingkan dengan hanya target atau rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Faktor-faktor tersebut yaitu: segmentasi, target dan posisi produk di pasar; strategi bersaing yang diterapkan; kegiatan pemasaran; nilai penjualan, dan *market share* yang dikuasai organisasi.

Yang ketiga adalah operasional. Hal-hal yang terkait dengan operasional organisasi seperti:

1. Kualitas produk yakni seberapa jauh produk yang dihasilkan organisasi bisa bersaing dari segi kualitas.
2. teknologi yang digunakan yakni apakah teknologi yang digunakan organisasi mengikuti perkembangan dunia pada saat ini atau sudah ketinggalan jaman.
3. Kapasitas produksi yakni seberapa besar kapasitas produksi dari sumber daya yang ada seperti mesin dan tenaga kerja yang ada.
4. Persediaan bahan baku dan barang jadi yakni adakah bahan baku tersedia di tempat jika sewaktu-waktu dibutuhkan ataukah langka di pasaran atau merupakan bahan impor.

Yang keempat adalah sumber daya manusia. Hal-hal krusial dari sumber daya manusia yang perlu dievaluasi misalnya produktivitas kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, pelatihan dan pengembangan, serta kepemimpinan. Untuk menunjang hal tersebut maka diperlukan pelatihan yang ditujukan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, baik untuk kebutuhan sekarang maupun untuk yang akan datang. Pengembangan bertujuan untuk

menyiapkan sumber daya manusia yang memangku jabatan tertentu di masa yang akan datang. Program pelatihan dan pengembangan secara paralel atau simultan bertujuan untuk menutupi jurang antara kecakapan sumber daya manusia dan permintaan jabatan. Termasuk juga untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja sumber daya manusia dalam mencapai target dan sasaran kinerja.

Yang kelima yaitu keuangan. Bidang keuangan yang semula hanya bersifat pemaparan mengenai merger, peraturan pemerintah, dan cara meningkatkan modal, saat telah berkembang menjadi bidang yang komprehensif dalam mempelajari semua aspek pencarian dan penggunaan dana secara efisien. Tujuan utama organisasi adalah memaksimalkan keuntungan atau benefit yang terwujud berupa upaya peningkatan atau maksimalisasi nilai pasar atas harga saham organisasi yang bersangkutan. Tujuan ini bersifat umum karena pada praktiknya tujuan itu juga dipengaruhi oleh keputusan di bidang keuangan. Maka tujuan dari mengevaluasi bisnis dari aspek keuangan adalah untuk mengetahui apakah realisasi investasi sudah sesuai dengan apa yang diharapkan dan direncanakan. Analisis ini dapat dilihat dari keuntungan dengan membandingkan antara pengeluaran dan pendapatan, ketersediaan dana, biaya modal, kemampuan proyek untuk membayar utang, dan menilai apakah proyek akan dapat berkembang terus atau tidak.

Pengukuran kinerja merupakan alat dari manajemen yang digunakan untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Pengukuran kinerja juga digunakan untuk menilai pencapaian tujuan dan sasaran. Unsur utama dari sistem pengukuran kinerja (Moehariono, 2012) terdiri atas: perencanaan dan penetapan tujuan; pengembangan ukuran yang relevan; pelaporan formal atas hasil, dan penggunaan informasi.

Sistem pengukuran kinerja membantu manajer dalam memantau penerapan dari strategi bisnis dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis. Sistem pengukuran kinerja terdiri atas metode sistematis dalam penetapan sasaran dan tujuan serta adanya pelaporan

periodik yang mengidentifikasi perwujudan dari pencapaian sasaran dan tujuan. Pengukuran kinerja merupakan metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan (Simons, 1999).

Setiap satuan kerja dan unit pelaksana tugas diprogram untuk mengumpulkan informasi berupa laporan berkala (triwulan/semester/tahunan) atas pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya. Pelaporan ini lebih terfokus kepada input (masukan). Misalnya jumlah pemakaian barang, jumlah sumber daya manusia, anggaran, dan materi yang terserap dalam proyek. Ada juga organisasi yang melaporkan output (luaran) dari program yang dilaksanakan. Misalnya jumlah barang yang diproduksi atau target yang berhasil diwujudkan. Informasi atas input dan output dari pelaporan tersebut penting karena hal ini sebagai data yang sangat berharga bagi organisasi. Dengan data ini maka organisasi punya acuan dan sasaran untuk mengukur kinerja. Melalui pengukuran kinerja ini maka fokus dari pelaporan bergeser dari besarnya jumlah sumber daya yang dialokasikan menuju hasil yang dicapai dari penggunaan sumber daya tersebut (Uha, 2013).

Dalam organisasi, pengukuran kinerja merupakan hal yang penting dalam keseluruhan proses operasionalisasi organisasi karena kinerja yang dapat diukur akan mendorong pencapaian kinerja tersebut. Pengukuran kinerja yang dilakukan secara berkelanjutan akan memberikan umpan balik yang merupakan hal yang penting dalam usaha untuk perbaikan secara terus-menerus dan mencapai keberhasilan di masa mendatang. Melalui pengukuran kinerja maka diharapkan organisasi dapat mengetahui kinerja dalam periode tertentu. Setiap di setiap periode ini, organisasi juga bisa melakukan evaluasi dari kinerjanya. Dengan kata lain, adanya pengukuran kinerja maka kegiatan dan program organisasi dapat diukur dan dievaluasi. Dengan pengukuran kinerja maka setiap organisasi dapat diperbandingkan dengan organisasi yang sejenis agar penghargaan dan hukuman dapat dilakukan secara lebih objektif. Pengukuran kinerja berperan penting sebagai alat manajemen (Uha, 2013) untuk:

1. Memastikan pemahaman sumber daya manusia terhadap ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja.
2. Memastikan tercapainya rencana kinerja yang telah disepakati.
3. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkannya dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja.
4. Memberikan penghargaan dan hukuman yang objektif atas prestasi sumber daya manusia yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kerja yang telah disepakati.
5. menjadi alat komunikasi antara bawahan dengan atasan dalam rangka untuk memperbaiki kinerja organisasi.
6. Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi.
7. Membantu memahami proses operasionalisasi organisasi.
8. Memastikan bahwa pengambilan keputusan dilakukan secara objektif.
9. Menunjukkan perbaikan yang perlu dilakukan.
10. Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menunjukkan tingkat pencapaian sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja ini harus merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat kualitas kinerja, baik dalam tahap perencanaan, tahap pelaksanaan, maupun tahap setelah kegiatan selesai. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi dari waktu ke waktu menunjukkan kemajuan atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Indikator kinerja memiliki beberapa fungsi, langkah, dan jenis (Lembaga Administrasi Negara, 2001) sebagai berikut:

1. Memperjelas tentang apa, berapa, dan kapan organisasi dilaksanakan.
2. Menciptakan kesepakatan yang dibangun oleh berbagai pihak terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan program.
3. Membangun dasar bagi pengukuran, analisis, dan evaluasi bagi kinerja organisasi.

Sebelum menyusun dan menetapkan indikator kinerja maka terlebih dahulu perlu mengetahui syarat yang harus dipenuhi oleh indikator kinerja (Uha, 2013).

1. Spesifik dan jelas sehingga dapat dipahami dan tidak ada kemungkinan kesalahan interpretasi.
2. Dapat diukur secara objektif, baik yang bersifat kuantitatif maupun kualitatif, yaitu dua indikator kinerja atau lebih mempunyai kesimpulan yang sama.
3. Relevan yaitu indikator kinerja harus bersifat objektif serta relevan.
4. Dapat dicapai, penting, dan harus berguna untuk menunjukkan keberhasilan masukan, luaran, hasil, manfaat, dan dampak, serta proses.
5. Harus cukup fleksibel dan sensitif terhadap perubahan atau penyesuaian pelaksanaan dan hasil pelaksanaan kegiatan.
6. Efektif yaitu data atau informasi yang berkaitan dengan indikator kinerja yang bersangkutan dapat dikumpulkan, diolah, dan dianalisis dengan biaya yang tersedia.

Berikut ini adalah berbagai jenis indikator kinerja yang sering digunakan untuk mengukur kinerja organisasi (Uha, 2013) yaitu:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan organisasi dapat berjalan dengan semestinya untuk menghasilkan luaran yang ditargetkan. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, kebijakan atau peraturan.
2. Indikator proses adalah operasionalisasi yang menunjukkan usaha yang dilakukan untuk mengolah masukan menjadi luaran. Indikator ini mendeskripsikan mengenai perkembangan atau aktivitas yang terjadi atau yang sedang dilakukan.
3. Indikator luaran adalah sesuatu yang diharapkan agar tercapai dari aktivitas yang dapat berupa fisik atau nonfisik.
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang menunjukkan berfungsinya luaran dari aktivitas pada jangka menengah.
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang berhubungan dengan tujuan akhir dari pelaksanaan aktivitas.

6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan, baik positif maupun negatif, dari kinerja. Dari mengetahui dampaknya maka organisasi bisa melakukan evaluasi dan merancang kembali apa yang sebaiknya dilakukan selanjutnya.

Kesimpulan

Sebagai penutup, organisasi saat ini berada dalam konteks *society 5.0*. Dalam konteks tersebut diharapkan akan bisa mencapai masyarakat yang super cerdas yaitu masyarakat yang memiliki kecerdasan paralel antara masyarakat fisik dan masyarakat virtual. Hal ini bertujuan untuk menciptakan masyarakat yang berfokus pada manusia agar penyelesaian masalah masyarakat bisa terwujud dan masyarakat bisa memiliki kualitas hidup yang baik dan kondusif.

Dalam konteks itu pula organisasi harus tumbuh dan berkembang mengikuti irama dan perkembangan jaman. Salah satu parameter dari hal ini bisa dilihat dari kinerja organisasi dimana di dalamnya melibatkan kinerja sumber daya manusia juga. Pada kinerja tersebut terkait dengan pengertiannya, fungsinya, pengukurannya, manfaatnya serta indikatornya. Dengan memahami, mengetahui dan nantinya mengaplikasikannya maka organisasi beserta sumber daya manusia di dalamnya bisa menjadi bagian dari *society 5.0*.

Daftar Pustaka

- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Singapore: Mc Graw-Hill, Inc.
- Fukuyama, M. (2018). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society*. *Japan SPOTLIGHT*, 47-50.
- Harayama, M. (2017). *Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society Japan's Science and Technology Policies for Addressing Global Social Challenges*. *Hitachi Review*, 66(6), 556-557.
- Lembaga Administrasi Negara, L. (2001). *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.

- Mallapaty, S. (2018). Pillars of A Smart Society. *Nature Index. Japan: Macmillan Publishers Limited*, 62-63.
- Mihăilă, V. (2017). The Combinatorial Innovation Perspectives on Designing Social Marketing Programs. *Manager*, 25, 185-194.
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Murphy, K. R., & Cleveland, J. N. (1995). *Understanding Performance Appraisal: Social, Organizational, and Goal-Based Perspectives*. London: Sage Publications, Inc.
- Pîrvu, B. C., & Zamfirescu, C. B. (2017). Smart Factory In The Context Of 4th Industrial Revolution: Challenges And Opportunities For Romania. In *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 227(1), 12-94.
- Prawirosentono, S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Prima, E. (2019, Juni 19). *Mengenal Visi Jepang Society 5.0: Integrasi Ruang Maya dan Fisik*. Retrieved Februari 2022, from <https://tekno.tempo.co/read/1170120/mengenal-visi-jepang-society-5-0-integrasi-ruang-maya-dan-fisik>
- Rue, L. W., & Byars, L. L. (1981). *Management: Theory And Application*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Salgues, B. (2018). *Society 5.0: Industry of the Future, Technologies, Methods and Tools. Technological Prospects and Social Applications Set, 1*.
- Savaneviciene, A., Statnicke, G., & Vaitkevicius, S. (2019). Individual Innovativeness of Different Generations in the Context of the Forthcoming *Society 5.0* in Lithuania. *Inzinerine Ekonomika-Engineering Economics*, 30(2), 211-222.
- Shiroishi, Y., Uchiyama, K., & Suzuki, N. (2018). *Society 5.0: For Human Security and Well-Being*. *Computer*, 51(7), 91-95.
- Simons, R. (1999). *Performance Measurement and Control Systems for Implementing Strategy*. London: Pearson College Division.

- Uha, I. N. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja: Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Umar, H. (2003). *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Waller, M. J., Conte, J. M., Gibson, C. B., & Carpenter, M. A. (2001). The Effect of Individual Perceptions of Deadlines on Team Performance. *The Academy of Management Review*, 26(4), 586-600.
- Wang, X., Li, L., Yuan, Y., Ye, P., & Wang, F.-Y. (2016). ACP-Based Social Computing And Parallel Intelligence: Societies 5.0 And Beyond. *CAAI Transactions on Intelligence Technology*, 1, 377-393.
- Yaşar, E., & Ulusoy, T. (2019). Industry 4.0 And Turkey. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(1), 24-41.

Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi dan Inovasi Manajemen dalam Era *New Normal*

Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.

Politeknik Pariwisata Bali

Abstrak: Pandemi yang telah berlangsung semenjak akhir tahun 2019, telah menimbulkan kekacauan di seluruh dunia. Dunia usaha perlahan mulai bangkit kembali dengan pola tatanan kebiasaan baru. Mau tidak mau, suka tidak suka, manajemen harus berubah dan berkembang sesuai dengan situasi yang berlaku. Tulisan ini mengupas upaya yang dilakukan manajemen organisasi atau perusahaan dalam menghadapi era *new normal* ini. Upaya yang dilakukan tersebut mencakup transformasi, kolaborasi, komunikasi, dan inovasi manajemen.

Kata kunci: Transformasi, Kolaborasi, Komunikasi, Inovasi Manajemen

Pendahuluan

Tatkala pandemi Covid-19 melanda dunia, tidak ada yang bisa menerima. Manusia tidak pernah bisa menduga dan siap menghadapi pandemi ini. Namun secara perlahan dan pasti, umat manusia belajar menyikapi dengan bijak, merencanakan langkah-langkah dalam mengatasi dan mengantisipasi pandemi yang ditimbulkan oleh virus corona ini. Seperti yang dikemukakan oleh (Djamaluddin, 2019), manusia tidak pernah berhenti belajar sepanjang hidupnya. Belajar merupakan suatu proses perubahan kepribadian untuk meningkatkan kualitas perilaku, pengetahuan dan ketrampilan, daya pikir, pemahaman, dan berbagai kemampuan lain. Belajar memberikan dampak pengalaman dan pendidikan sebagai modal dalam beradaptasi dengan lingkungan, dengan masyarakat, dan dengan diri sendiri. Belajar adalah upaya mengumpulkan berbagai informasi yang dipergunakan dalam upaya memecahkan masalah yang ditemui (Djamaluddin, 2019).

Tentang pandemi Covid-19 sebagai suatu disrupsi global telah menjadi bukti bahwa manusia senantiasa belajar dan melakukan upaya penanganan berbagai aspek yang terdampak pandemi. Pembatasan ruang dan gerak manusia, pemberlakuan peraturan dalam melaksanakan proses pembelajaran atau bekerja, kebijakan jika ada anggota perusahaan terpapar Covid-19, membuat manajemen melakukan upaya terbaik dalam era adaptasi kebiasaan baru ini.

Pandemi Covid-19 mempengaruhi perilaku manusia untuk beraktivitas di dalam kehidupannya. Pandemi Covid-19 yang terjadi semenjak akhir tahun 2019, menimbulkan kepanikan luar biasa pada dunia secara global, mulai dari sektor perekonomian, pendidikan, kesehatan, budaya, pasar keuangan. Virus ini mengubah perilaku manusia, sehingga manusia mau tidak mau, terpaksa berada dalam suatu era tatanan kebiasaan baru (*new normal era*). Menurut (Armawi, 2020) sebenarnya jauh hari sudah memprediksikan, perubahan akan selalu terjadi, dan bisa diprediksi secara sederhana, bahwa setiap orang senantiasa berkembang, setiap perusahaan senantiasa berusaha mencapai tujuan, tidak perlu memandang secara kompleks, gangguan akan senantiasa ada, permasalahan harus dianalisis jalan keluarnya, dan diterapkan bersama.

Uraian di atas memberi gambaran bahwa teori manajemen akan senantiasa bertransformasi sesuai dengan jamannya, situasi dan kondisi masyarakat yang ada, dan para penggunanya. Teori yang cocok digunakan pada suatu perusahaan, belum tentu sesuai diterapkan pada perusahaan yang lainnya. Tulisan ini mengupas transformasi manajemen sumber daya manusia dalam dunia industri pariwisata dalam era *new normal*, karena sektor pariwisata mengalami pukulan parah akibat pandemi Covid-19, dan secara perlahan mulai bangkit dengan standar protokol kesehatan baru yang berlaku dalam era *new normal*.

Teori dan Kajian Terdahulu

Penjelasan oleh (Simanjuntak & Fitriana, 2020) bahwa sumber daya manusia pada sektor pariwisata mengalami keterpurukan dengan situasi yang ditimbulkan pandemi Covid-19. Pembatasan pergerakan manusia, penutupan destinasi wisata, dan pengurangan sumber daya manusia dalam perusahaan telah berdampak pada kinerja perusahaan yang bersangkutan, termasuk juga perusahaan terkait industri pariwisata. Perusahaan melakukan berbagai penyesuaian dalam era adaptasi baru (New normal era). Siap atau tidak, mau atau tidak mau, perusahaan bergabung ke dalam *marketing 4.0*.

Dalam (Santoso, 2020) bahwa *marketing 4.0 is a marketing approach that combines online and offline interaction between companies and customers. In the digital economy, digital interaction alone is not sufficient. In fact, in an increasingly online world, offline touch represents a strong differentiation. Marketing 4.0 also blends style with substance*. Pola manajemen konvensional tidak lagi cukup dalam sebuah perusahaan. Dibutuhkan jalinan kerjasama yang lebih canggih, lebih luas, dan lebih terbuka, dengan berbagai pihak. Uraian di atas memperlihatkan bahwa dalam dunia modern diperlukan pendekatan pemasaran dengan pola kombinasi interaksi online dan offline di antara pelanggan dan perusahaan. Interaksi digital dalam era modern tidaklah cukup. Apalagi pada New Normal Era, era adaptasi kebiasaan baru.

Pandemi Covid-19 yang terjadi telah membuat kekacauan dalam dunia komunikasi. Disrupsi yang dialami manusia di dunia telah membangkitkan kesadaran perlunya komunikasi sebagai gabungan interaksi online dan offline. Hal ini yang menjadi titik penting *marketing 4.0* dalam melakukan integrasi antara style dan substance. Gaya dan caraserta isi pesan yang akan disampaikan. Hal yang harus diingat adalah media sosial hanya merupakan sebuah alat (*tools*) untuk memasuki dunia jejaring sosial (*social networking*) dengan gampang, tanpa harus bekerja keras membangun sebuah komunitas. Komunitas yang sudah terbangun tinggal diklarifikasikan needs and wants dari komunitas bersangkutan, pola sikap dan perilaku (*community behavior*)

marketing 4.0 memberi gambaran pada manusia bahwa sebuah branding harus memperlihatkan dengan jelas relevansi di antara content dan pelanggannya. *Marketing 4.0* juga mengembangkan hubungan, membangun jejaring, di antara *machine to machine*, dan *artificial intelligence*, yang bertujuan meningkatkan produktivitas suatu *branding* atau merek produk.

Era adaptasi kebiasaan baru ini membuat pola manajemen mengalami perubahan besar. Transformasi yang terjadi telah membuat manusia menyadari pentingnya bergerak bersama, menjalin komunikasi, membangun kolaborasi, dan mengembangkan inovasi demi kebaikan umat manusia, namun tanpa mengabaikan sisi manusiawi (humanis). Revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* membuat manusia berubah. Transformasi yang terjadi ini menciptakan “sesuatu” yang mengubah manusia, baik dalam hal yang terkait dengan persepsi, perilaku, dan sikap terhadap aktivitas kehidupan sehari-hari.

Pernyataan (Men & Tsai, 2015) bahwa transformasi juga bisa mempengaruhi kualitas peningkatan hubungan antara manusia. Pola ini mempengaruhi perkembangan manajemen dalam era adaptasi kebiasaan baru (*new normal era*). Karakter organisasi mengalami perkembangan seiring dengan transformasi manajemen. Perkembangan inovasi, pola komunikasi, kolaborasi yang dialami manajemen menjadi penentu keberhasilan manajemen perusahaan dalam menghadapi era adaptasi kebiasaan baru ini.

Transformasi Manajemen

Pandemi Covid-19 menuntut manajemen senantiasa berkembang, bertransformasi, agar dapat beradaptasi dengan perkembangan situasi dan kondisi, sehingga dapat tumbuh secara berkelanjutan (Adi Pratama, 2022; Santi Diwyarthi, Wiartha, & Prabawati, 2019). Transformasi manajemen yang berkesinambungan dan berkelanjutan dalam era adaptasi kebiasaan baru mencakup komunikasi, kolaborasi, inovasi. Uraian berikut di bawah menjelaskan transformasi manajemen yang terjadi setelah pandemi Covid-19.

Kolaborasi

Pernyataan (Hallinger, 1992) bahwa keberhasilan dunia pendidikan tidak bisa dilaksanakan hanya dengan bekerja berdasar beban kerja atau tugas yang diberikan. Guru harus bersikap kreatif menjalin hubungan dan bersemangat mendorong siswa untuk senantiasa belajar bersama. Dalam menghadapi pandemi Covid-19 bisa dilakukan dengan kolaborasi berbagai pihak (Humas Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, 2021). Dengan semangat gotong royong dan keguyuban, dapat menjadi langkah untuk saling menguatkan di masa sulit ini. Tidak ada yang bisa berhasil jika bekerja sendiri, diperlukan kolaborasi antara pemerintah dan masyarakat agar penanganan dan antisipasi ke depan dalam menghadapi pandemic dapat dilakukan secara tepat dan cepat (Santi Diwyarthi N. D., 2021; Adi Pratama, 2022).

Uraian di atas menjelaskan bahwa kolaborasi merupakan gabungan dari berbagai pihak dalam menjalin kerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula.

Komunikasi

Era digitalisasi membuat manusia terhubung satu sama lain dengan berbagai macam sarana. Salah satunya melalui media sosial. Pernyataan (Sawitri & Chusumastuti, 2021) bahwa media sosial merupakan media berbasis internet yang memungkinkan para pengguna memiliki kesempatan menjalin interaksi dan mempresentasikan diri, baik secara seketika ataupun tertunda, dengan masyarakat luas atau tidak, mendorong berkembangnya nilai yang terdapat pada masing-masing *content*, juga mencerminkan persepsi yang berkembang di tengah masyarakat.

Pernyataan (Puntoadi, 2011) bahwa media sosial berfungsi sebagai interaksi menjadi lebih dekat dengan konsumen. Media sosial sangat bermanfaat bagi dunia usaha. Salah satunya adalah karena menawarkan *content* komunikasi yang lebih individual. Melalui media sosial ini pula, para pengusaha dan pemasaran dapat melakukan interaksi secara personal, membangun hubungan yang lebih intensif, dan mengetahui kebiasaan konsumen. Hal ini

memperlihatkan peranan dan fungsi media sosial bagi masyarakat secara umum, sebagai alat bantu promosi.

Pernyataan (Rerung, 2018) bahwa terdapat berbagai jenis sosial media yang dapat dibedakan dari fitur maupun kegunaannya. Tipe atau jenis sosial media tersebut adalah: *Relationship Networks, Media Sharing Networks, Online Reviews, Forum Diskusi, Social Publishing Platforms, Bookmarking Sites, Interest-Based Networks, dan E-Commerce.* Facebook, Twitter, Instagram, Blog, Website, Tiktok dan YouTube, merupakan sebagian social media yang dipergunakan masyarakat Indonesia.

Inovasi

Perkembangan teknologi yang terjadi bertujuan untuk membantu manusia mencapai tujuan, mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan. Terjadinya transformasi juga dipengaruhi perkembangan teknologi digital. Perkembangan teknologi digital yang semakin canggih mempermudah seluruh lapisan masyarakat melakukan interaksi, bersosialisasi tanpa dibatasi jarak, ruang dan waktu. Teknologi digital melahirkan new communication technologies, yang disebut dengan media baru. Ciri-ciri utama dari adanya media baru dibandingkan dengan media konvensional lain adalah *individualization* dan *interactivity* (Hadi, Thohri, & Rahmi, 2018).

Hal ini menjelaskan bahwa perkembangan teknologi melahirkan orang yang semakin individualistik dan tetap bisa saling terhubung satu sama lainnya. orang dapat berbelanja tanpa perlu ke ruang publik atau bertemu satu sama lainnya. seseorang dapat belajar secara mandiri untuk berbagai bidang ilmu pengetahuan. Orang tetap bisa terhubung satu sama lain, meski sama sekali belum pernah bertemu secara nyata. Perkembangan teknologi dalam bidang komunikasi mempengaruhi pola manajemen yang diterapkan dalam suatu perusahaan (Putri, Hartanto, & Husna, 2019). Hal ini berarti perkembangan teknologi dalam bidang komunikasi juga menentukan bagaimana perusahaan menyebarluaskan informasi terkait produk yang dihasilkan, menjalin interaksi internal perusahaan, berhubungan dengan

masyarakat luas dan *stakeholders* yang saling terkait, seperti pemerintah, perusahaan pesaing, lembaga riset, dan lain sebagainya.

Sesuatu yang harus diingat adalah sosial media tercipta dari kebutuhan menjalin interaksi satu sama lainnya tanpa batasan ruang, jarak, maupun waktu. Sosial media membuat masyarakat dapat terhubung satu sama lain tanpa batasan usia, didukung oleh teknologi, sehingga tercipta *tool* atau alat dengan fitur tertentu, dan dengan beragam fungsi yang saling mendukung satu sama lainnya.

Transformasi Manajemen dalam Era Kebiasaan Baru

Pernyataan (Ahmad, 2020) bahwa perusahaan yang berhasil menerapkan manajemen *turnaround* harus memiliki daya saing, keunggulan (*competitive advantage*), karena dengan demikian mereka mampu melewati fase krisis dalam menghadapi pandemi Covid-19. Keunggulan daya saing membuat perusahaan mampu menciptakan *superior value* bagi para karyawan dan para pelanggan, termasuk *superior profit* bagi perusahaan tersebut. Salah satu strategi jitu perusahaan dalam menciptakan keunggulan daya saing adalah dengan memiliki nilai lebih, baik terkait manajemennya, maupun kepada para pelanggan dan lingkungan masyarakat sekitar. Salah satu strategi dalam mengembangkan keunggulan daya saing adalah melalui kreativitas dan inovasi.

Kreativitas yang dimiliki tim manajemen perusahaan akan mampu menciptakan inovasi dan keunikan, ciri khas, yang tidak dimiliki perusahaan lain. Disamping inovasi, juga dalam hal menjalin kolaborasi dengan perusahaan lain, dengan masyarakat pengguna jasa dan produk yang dihasilkan, juga dengan lingkungan sekitar dimana perusahaan berada. Hal ini untuk menjamin keberlangsungan perusahaan (Santi Diwyarthi N. D., 2021; Hana, 2013; Narver & Slater, 1990; Adi Pratama, 2022).

Kesimpulan

Pandemi Covid-19 telah membuat transformasi besar dalam era adaptasi kebiasaan baru. Dinamika perkembangan dan perubahan yang berlangsung terkait manajemen perusahaan

mempengaruhi kesiapan perusahaan menghadapi revolusi industri 4.0 dan *society 5.0*. Transformasi yang berlangsung secara berkelanjutan ini mencakup kolaborasi, komunikasi, dan inovasi yang disusun perusahaan bersangkutan. Transformasi yang membuat manajemen berada dalam suatu era adaptasi kebiasaan baru.

Daftar Pustaka

- Adi Pratama, I. W. (2022). *Pengantar Manajemen*. Indramayu: Adab.
- Ahmad, D. I. (2020). *Manajemen Strategis*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Armawi, A. (2020). *Nasionalisme dalam Dinamika Ketahanan Nasional*. Surabaya: UGM PRESS.
- Djamaluddin, A. (2019). *Belajar dan Pembelajaran: 4 Pilar Peningkatan Kompetensi Pedagogis*. Kaaffah Learning Center.
- Hadi, M. J., Thohri, M., & Rahmi, S. (2018). Literasi Photography Writing: Sebuah Perkenalan Awal. *KURIKULUM DI ERA DIGITAL*, 93.
- Hallinger, P. (1992). The Evolving Role of American Principals: From Managerial to Instructional and Transformational Leaders. *Journal of Educational Administration*, 30(3).
- Hana. (2013). Competitive Advantage Achievement Through Innovation and Knowledge. *Journal of Competitiveness*, 5(1).
- Humas Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. (2021, Agustus 23). *Menuju Pribadi Tangguh, Untuk Indonesia Tumbuh : Menilik Jati Diri Saat Pandemi*. Retrieved Februari 2022, from <https://www.balitbangham.go.id/detailpost/menuju-pribadi-tangguh-untuk-indonesia-tumbuh-menilik-jati-diri-saat-pandemi>
- Men, L. R., & Tsai, W. S. (2015). Infusing Social Media with Humanity: Corporate Character, Public Engagement and Relational Outcomes. *Journal of Public Relation* .

- Narver, J. C., & Slater, S. F. (1990). The Effect of A Market Orientation on Business Profitability. *Journal of Marketing*, 54(5).
- Puntoadi, D. (2011). *Meningkatkan Penjualan melalui Social Media*. Jakarta: Elex Gramedia.
- Putri, G. S., Hartanto, B., & Husna, N. (2019). Generation Gap: Analisa Pengaruh Perbedaan Generasi terhadap Pola Komunikasi Organisasi di Perusahaan Consumer Goods di Kota Surabaya. *JURNAL SOSIAL: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 20(1), 36-43.
- Rerung, R. R. (2018). *E-Commerce, Menciptakan Daya Saing Melalui Teknologi Informasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Santi Diwyarthi, N. D. M. (2021). Pandemi Covid-19 dan Era Tatanan Kebiasaan Baru dalam Perspektif Psikologi Pariwisata. *Jurnal Kepariwisata*, 20(2).
- Santi Diwyarthi, N. D. M., Wiartha, & Prabawati. (2019). Quality of Homestay Services towards Guest's Satisfaction in Kalibukbuk Village at Buleleng Regency. *Jurnal Bisnis Hospitaliti*, 8(1), 32-39.
- Santoso, P. Y. (2020). Transformasi Integrated Marketing Communication di Era Digital. <https://journal.moestopo.ac.id/index.php/pustakom/article/viewFile/710/395>.
- Sawitri, N. M., & Chusumastuti, D. (2021). Peran Media Sosial Tiktok dalam Meningkatkan Loyalitas Pelanggan Masker Kecantikan Yeppeoskin. *Jurnal Ilmiah Manajemen Informasi dan Komunikasi*, 5(2), 49-60.
- Simanjuntak, D., & Fitriana, R. (2020). Gegar Budaya, Adaptasi dan Konsep Diri Sumber Daya Pariwisata dalam Menyongsong Era New Normal. *Jurnal Mustopo*, 1(2).

Manajemen Sumber Daya Manusia pada Sektor Pertanian di Era *Society 5.0* Pasca Revolusi Industri 4.0

Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.

Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Manokwari

Abstrak: Indonesia merupakan negara agraris dengan sumber daya alam pada sektor pertanian yang melimpah. Pertanian di Indonesia memiliki peran penting dalam perekonomian nasional dan perkembangan teknologi global di era revolusi industri 4.0. Agenda revolusi industri 4.0 dengan berkembangnya arti *ficial intelligence, robotic, data sciences, internet of things, cloud, bio technology, big data, drone* setelah mengubah banyak tatanan lama yang telah mapan, dan sepatutnya dimanfaatkan untuk kepentingan pembangunan berkelanjutan dan berkeadilan, agar SDM pertanian bisa berdaya saing dan semakin membawa tatanan kehidupan ini dakhanya pada kondisi 4.0 tetapi lebih maju ke masyarakat 5.0. Memasuki era *society 5.0*, implementasi penggunaan teknologi sudah mulai memperhatikan aspek-aspek humaniora guna menciptakan berbagai tools pada proses pemecahan masalah-masalah sosial yang ada. Pertanian yang berkualitas adalah prasyarat mutlak keberhasilan pembangunan pertanian. Tentunya hal ini memerlukan pengelolaan SDM yang optimal guna mendongkrak kredibilitas dengan meningkatkan efisiensi dengan tujuan mempermudah pelaksanaan tugas-tugas di masa depan, sdm pertanian haruslah selalu berorientasi pada pemanfaatan teknologi, untuk itu diperlukan manajemen sdm yang handal, dengan pengelolaan, penggunaan dan pemanfaatan sumber yang berdaya guna dan berhasil guna. Untuk itu diperlukan pengelolaan manajemen sdm pertanian yang intensif baik dari unsur kognitif, psikomotorik, afeksi dan intuisi, diharapkan mampu menggerakkan sektor pertanian yang berimplikasi pada terwujudnya kedaulatan pangan.

Kata kunci: MSDM, Sektor Pertanian, Revolusi Industri 4.0, Society 5.0

Pendahuluan

Revolusi industri 4.0 dipublikasikan pertama kali pada tahun 2016 di Davos, revolusi industri 4.0 ini menekankan pada digitalisasi, perkembangan revolusi industri 4.0 di Indonesia ditekankan di berbagai bidang salah satunya sektor pertanian. Transformasi pada pertanian tradisional menjadi supremasi dalam menghadapi revolusi industri ini. Setelah sebelumnya era pemburu dan pengumpul (mekanisasi 1.0), agraria (elektrifikasi 2.0), industri (otomasi dan globalisasi 3.0), dan informasi (digitalisasi 4.0) banyak orang merasa tidak ada revolusi lagi setelah kemajuan dan perubahan yang dibawa revolusi industri 4.0, akan tetapi pemikiran ini musnah setelah muncul era personalisasi 5.0 pada tahun 2018 sebuah konsep yang dihadirkan oleh federasi bisnis Jepang dengan visi untuk menciptakan Masyarakat Super Cerdas (MSC) yang dikenal dengan era *society 5.0* (masyarakat 5.0). Perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan di era *society 5.0* sekarang ini memiliki pengaruh besar terhadap perkembangan pola pikir menimbulkan dampak positif dan negatif.

Salah satu dampak negatif dari era modernisasi yaitu berkurangnya minat tenaga kerja muda bekerja di sektor pertanian. Padahal peranan sektor pertanian dalam perekonomian nasional sangat penting dan strategis. Hal ini terutama karena sektor pertanian masih memberikan lapangan pekerjaan bagi sebagian besar penduduk yang ada di pedesaan dan menyediakan bahan pangan bagi penduduk. Sektor pertanian merupakan salah satu sektor yang memiliki kontribusi besar dalam penyerapan tenaga kerja. Namun fenomena berkurangnya jumlah petani dan menurunnya minat pada sektor ini menambah permasalahan pada manajemen SDM pertanian. Menumbuhkan minat generasi muda untuk bekerja di sektor pertanian dapat dilakukan dengan mengembangkan dan memperkenalkan teknologi yang dapat memberikan kemudahan bagi masyarakat tani, khususnya golongan muda dalam melakukan produksi di tingkat *on-farm* dan

off-farm, seperti teknologi yang dapat menarik minat kaum muda, seperti mekanisasi pertanian, dan teknologi pengolahan hasil pertanian.

Revolusi Industri 4.0 pada Sektor Pertanian

Pada revolusi industri 4.0 ini semua diselimuti teknologi atau digitalisasi, sehingga segala hal yang berkaitan dengan produksi bisa lebih efektif. Lompatan inovasi dan kemajuan pada revolusi industri 4.0 dipicu oleh bidang-bidang seperti *internet on things* (internet untuk segala sesuatu), *artificial intelligence* (kecerdasan buatan), *big data* (data dalam jumlah besar), *autonomous vehicles*, *biotechnology*, *nanotechnology*, *3-d printing*, *material science*, *quantum computing*, *energy storage* dan *robotic* (robot untuk meningkatkan kualitas hidup manusia).

Adanya revolusi industri 4.0 menciptakan peluang peningkatan *global income*, peningkatan kualitas hidup, efisiensi biaya transportasi dan komunikasi, terciptanya produk dan pasar baru, kenyamanan tempat kerja karena pekerjaan berisiko tinggi diambil alih oleh robot, serta peningkatan layanan kesehatan.

Pada era digitalisasi telah menempatkan teknologi internet sebagai jantung kehidupan melalui pemanfaatan *Internet of Think (IoT)* yang hampir seluruh segi aktivitas manusia. Pada sektor pertanian, teknologi digital menciptakan pengelola anagro maritim presisitinggi melalui kecerdasan buatan (*artificial intelligence*), *drone (drone application)*, teknologi robot (*robotics*), *blockchain*, rekayasa genetik, *nano technology*. Teknologi pertanian mengalami komputasi, penyimpanan dan akses data dan informasi besar-besaran melalui internet. Kombinasi big data management dan artificial intelligence dapat mendukung pengambilan keputusan ekonomi dan kebijakan dalam pembangunan sektor pertanian. Konsep pembangunan sektor pertanian mengintegrasikan pengelolaan yang melibatkan sistem sosial, ekonomi dan ekologi yang didukung pemanfaat teknologi digital untuk mendorong produktivitas pertanian negara. Terminologi revolusi industri keempat sebenarnya dipilih karena kepercayaan bahwa manusia sedang berada dalam permulaan dari sebuah revolusi yang akan mengubah

cara bagaimana manusia akan bertahan hidup, bekerja di sektor pertanian, dan melakukan aktivitas.

Masyarakat Super Cerdas (*Society 5.0*) pada Sektor Pertanian

Trenotomasi dalam revolusi industri 4.0 sebelumnya harus terpenuhi kebutuhan dasar masyarakat Indonesia, khususnya di bidang pertanian. Dalam bidang pertanian, teknologi digital bisa dimanfaatkan selama proses *on farm* dan *off farm*. Teknologi mobile dapat digunakan inovasi pertanian yang bertujuan untuk meningkatkan peluang bagi petani dalam mengakses informasi tentang komoditas pertanian melalui layanan informasi tentang komoditas pertanian. Layanan informasi berbasis mobile diperlukan pada saat petani membutuhkan informasi pertanian yang cepat. *Society 5.0*, sebuah *justice* atas revolusi industri 4.0 di mana masyarakat berpusat pada manusia yang menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan penyelesaian masalah sosial oleh sistem yang mengintegrasikan ruang dunia maya dan ruang fisik.

Society 5.0 akan menyeimbangkan pembangunan ekonomi dan menyelesaikan masalah sosial. Masyarakat dapat menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang lahir. Indonesia merupakan negara destinasi investor untuk berinvestasi dengan prospek yang menjanjikan. Potensi pertanian menjadi kekuatan daya saing negara dengan negara lain. Sektor pertanian sebagai pondasi kehidupan bangsa, konsekuensi pembangunan pertanian, akan meningkatkan perekonomian dan pangan nasional yang stabil. Negara dapat dikatakan menjadi negara maju apabila seluruh kebutuhan primer rakyatnya terpenuhi kebutuhan pangannya. Peranan lain dari sektor pertanian adalah menyediakan bahan mentah bagi industri dan menghasilkan devisa negara melalui ekspor non migas (Sadono, 2008). Pekerjaan di lahan pertanian sudah mulai berkurang sejak kurangnya minat generasi muda untuk bergabung atau bekerja sebagai petani, sehingga tidak jarang terlihat bahwa para petani sekarang lebih banyak melibatkan teknologi untuk mengelolalah. Sebagai lahan pertanian terbesar didunia, Indonesia dengan sumber daya alam yang bermacam-macam.

Integrasi Teknologi dan SDM Pertanian pada Revolusi Industri 4.0.

Pertanian merupakan salah satu sektor yang harus menerima dan mampu menghadapi dan beradaptasi di era *industri 4.0*. Perubahan pada teknologi pertanian yang pesat harus diterima oleh petani di Indonesia. Pada era ini teknologi canggih menyatu dengan jaringan internet serta maraknya sistem digitalisasi yang telah dilakukan oleh pemerintah. Teknologi tidak lagi dikendalikan oleh SDM, melainkan manusia dapat mengatur melalui jaringan internet. Aktivitas manusia juga dapat dijalankan oleh robot yang sudah diatur fungsinya, sesuai perintah yang diberikan. Pada era pertanian berjalan secara efektif dan efisien, serta produktivitas akan meningkat secara signifikan dan mampu bersaing. Penggunaan teknologi canggih dan tepat guna dapat mengembangkan industri pangan lokal, memberi peluang untuk memperkenalkan produk lokal Indonesia ke kancah dunia.

Pertanian di Indonesia mulai melaksanakan *smart agriculture* yaitu pertanian pintar berbasis pada sistem penerapan informasi teknologi modern, seperti *smart green house* untuk tanaman hortikultura, *smart irrigation* untuk daerah kering tanaman tebu. Kesuksesan pertanian di era ini harus dilakukan oleh pelaku utama sumber daya manusia pertanian yaitu petani dan penyuluh pertanian. Mereka merupakan ujung tombak keberhasilan pertanian di era *industri 4.0*. Era ini memberikan tantangan bagi pelaku utama sektor pertanian. Tantangan bagi para petani yaitu mereka dituntut untuk melekat teknologi, melekat *ICT (Information, Communication, Technology)*, dan mampu menyerap informasi teknologi. Tantangan bagi para penyuluh pertanian yaitu mereka harus mengoptimalkan penggunaan dunia maya sebagai sarana informasi. SDM pertanian harus dapat menyelesaikan permasalahan di tingkat petani dengan tetap mengadopsi teknologi modern. Penyuluh pertanian harus fokus kepada keberhasilan kelompok tani binaan agar dapat memberi perubahan yang lebih baik kedepannya. Penyuluh harus kreatif, inovatif, terampil untuk meningkatkan minat partisipasi petani dalam hal mengadopsi teknologi informasi baru.

Peran SDM Pertanian pada *Society 5.0*

Penerapan aplikasi *smart farming 4.0* di sektor pertanian tidak lepas dari sumber daya pertanian. Kemampuan fisik seorang petani dalam melaksanakan kegiatan usaha taninya sangat dipengaruhi oleh tingkat umur. Umumnya semakin tinggi tingkat umur, maka kemampuan untuk bekerja semakin meningkat sampai batas tertentu dan pada batas tertentu pula kemampuannya akan semakin menurun. Indikator utama urban farming yaitu sumber daya manusia pertanian yang akan menjalankan teknologi digitalisasi pertanian.

Pada era *society 5.0* yang mengandalkan teknologi seperti sekarang ini, banyak sekali nilai dan rasa yang hilang yang disebabkan oleh sesuatu yang serba mudah. Suatu inovasi teknologi dapat diterima apabila memiliki *relative advantage* (keunggulan) bagi petani dalam penggunaan teknologi tersebut. Semakin mudah teknologi inovasi tersebut digunakan atau diterapkan, maka semakin cepat petani berperan dalam mengadopsi teknologi. Teknologi yang digunakan sebaiknya *compatibility* atau sesuai dengan kebutuhan petani serta *culture* dan kondisi alam setempat. Sehingga petani akan mengadopsi inovasi teknologi dalam meningkatkan hasil pertanian mereka.

Sedangkan peran penyuluh pertanian pada era *society 5.0* sendiri memiliki peran sebagai komunikator, motivator, organisator, fasilitator, serta konsultan bagi petani. Penyuluh harus dapat membimbing dan memotivasi para petani agar mau mengubah cara berfikir dan juga cara kerjanya dari bertani secara tradisional menja dibertani dengan cara yang lebih modern. Karena pada akhirnya sektor pertanian akan masuk kedalam pertanian digital. Di era teknologi seperti saat ini, teknologi harus dapat diuji coba (*triability*). Selain itu, teknologi harus dapat diamati dan menunjukkan keberhasilannya (*observability*). Hal inilah yang harus diketahui dan ditingkatkan oleh penyuluh pertanian agar inovasi teknologi dapat diterima oleh petani. Penyuluh pertanian dapat menjadikan teknologi sebagai sarana dalam melakukan komunikasi namun tidak meninggalkan nilai-nilai positif yang selama ini telah ada.

MSDM Pertanian pada Revolusi Industri 4.0

Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian merupakan faktor penting dalam pembangunan pertanian berkelanjutan. Pembangunan pertanian berkelanjutan dilakukan dengan melalui pengelolaan seluruh sumber daya, baik sumber daya alam ataupun SDM, teknologi serta kelembagaan secara optimal. Keberhasilan pembangunan pertanian berkelanjutan tergantung pada kualitas SDM dalam berkomitmen untuk membangun sektor pertanian. Pada sistem manajemen SDM pertanian di era revolusi industri 4.0 terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan. Yaitu kelembagaan; ketenagaan; pendidikan; dan objek penyuluh. Kelembagaan untuk para penyuluh pertanian harus terintegrasi dari pusat harus dapat dioptimalkan potensi yang dimiliki, sehingga kelembagaan di tingkat penyuluh berguna untuk memberikan edukasi serta memberikan penguasaan penyuluh terhadap teknologi digitalisasi. Jumlah ketenagaan penyuluh saat ini harus. Optimalisasi dilakukan dengan aktif mengikuti berbagai pelatihan, pendidikan bagai mana cara menyampaikan suatu informasi kepada petani. Penyuluh juga harus memiliki sertifikasi penyuluhan dan pendidikan yang terstandar karena akan mempengaruhi penerimaan dan penyerapan wawasan tentang suatu teknologi. Usaha manajemen SDM pertanian harus dapat mengkondisikan agar petani dapat berdiri secara mandiri, petani yang mampu beradaptasi dengan era digitalisasi, sehingga menjadikan petani mandiri secara ekonomi serta dapat bersaing di era industri. Penyuluh pertanian *sebagai agent of change*, selain meningkatkan pengetahuan dalam inovasi teknologi juga sebaiknya memiliki kemampuan *learning lesson* mengenai kebutuhan industri yang disesuaikan dengan zamannya. Hal ini dapat dilihat dari sisi manajemen serta kelembagaan yang merupakan wujud dari riset dan inovasi yang dilakukan secara terus menerus. Penyuluh juga diharapkan dapat menanamkan jiwa *enterpreneur ship* kepada petani agar dapat bersaing baik secara nasional maupun internasional dengan meningkatkan produktivitas serta kualitas hasil pertanian melalui pemanfaatan teknologi.

Era *Society 5.0* dan Pengelolaan MSDM Pertanian

Dalam *society 5.0*, nilai baru dapat dihasilkan melalui analisis *AI-big data* yang terdiri dari beragam informasi, seperti data meteorologi, data pertumbuhan tanaman, kondisi pasar, sertatren dan kebutuhan pangan. Keberlanjutan pertanian dalam menyediakan pangan sangat tergantung pada SDM pertanian. Sektor pertanian di era ini harus mampu mempersiapkan diri dan beradaptasi. Pertanian harus memiliki strategi untuk masa depan untuk mengurangi tantangan dan ancaman untuk menciptakan peluang baru. Kesiapan manajemen SDM pertanian diperlukan untuk dapat mengelola dan menghadapi *disrupsi* teknologi saatini. SDM pertanian harus meningkatkan kemampuan dalam bidang informasi teknologi dan penyerapan teknologinya. Pengelolaan manajemen SDM Pertanian di era *society 5.0* diharapkan dapat mencapai pertanian pintar yang sangat hemat-tenaga kerja dan berproduksi tinggi dengan mengotomatiskan pekerjaan pertanian dan menghemat tenaga kerja melalui robot traktor, mengotomatisasi pengumpulan data tanaman melalui drone, dan mengotomatisasi dan mengoptimalkan pengelolaan air berdasarkan prediksi cuaca, data sungai, dan lain-lainnya.

Tuntutan pembinaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) pertanian merupakan langkah antisipatif dalam menghadapi persaingan global, di mana dalam kondisi tersebut akan mendorong semakin tingginya mobilitas tenaga kerja sektor pertanian antar negara. Manajemen SDM Pertanian dapat dilakukan dengan pembinaan unsur kognitif yang meliputi pengetahuan dasar tentang agribisnis, teknologi agribisnis, dan manajerial dibidang agribisnis, pembinaan unsur psikomotorik membina dan meningkatkan keahlian dan keterampilan spesifik dari penjabaran seperti keterampilan manajerial, keterampilan produksi, keterampilan teknologi, dan pembinaan unsur afeksi, yakni sikap mental, moral, dan etika, serta pembinaan unsur intuisi, merupakan kombinasi antara unsur kognisi, psikomotor, serta afeksi yang dimilikinya. Pembinaan manajemen SDM pertanian saat ini merupakan konsekuensi dari semakin disadarinya ketertinggalan Indonesia dalam hal mutu SDM.

Penerapan MSDM Pertanian Indonesia pada Era *Society 5.0*

Negara Indonesia adalah negara agraris yang mana luas lahan pertanian sangat luas. Sebagai negara agraris Indonesia semestinya memiliki sektor pertanian yang memadai dengan hasil alam melimpah dan masyarakatnya sejahtera, damai, dan bermata pencaharian sebagai seorang petani. Masyarakat Indonesia yang menggantungkan hidupnya dari sektor pertanian mengartikan bahwa besar peranan sektor pertanian dalam menopang perekonomian dan memiliki dampak penting dalam pembangunan ekonomi kedepan.

Pada era *society 5.0*, dalam penerapan Manajemen SDM Pertanian harus mampu merumuskan rencana pertanian dengan menetapkan hasil panen yang disesuaikan dengan kebutuhan, mengoptimalkan rencana kerja bersama dengan prediksi cuaca, berbagi pengalaman dan pengetahuan, dan memperluas basis pelanggan, membuat produk pertanian yang diinginkan dan tersedia bagi konsumen, memberikan produk pertanian kepada konsumen ketika mereka membutuhkannya melalui kendaraan pengiriman mandiri.

Untuk menghadapi tuntutan di era *society 5.0* Kementerian Pertanian Indonesia telah menerapkan *triple helix model* yaitu kerja sama antara industri, pemerintah, dan juga universitas dalam meningkatkan produktivitas dan perekonomian sdm pertanian. Sebagai contoh ada beberapa aplikasi yang telah dikembangkan seperti aplikasi tani hub, limakilo, pantau harga, nurbaya initiative, pak tani digital, dan masih banyak lagi. Teknologi drone mendukung sektor pertanian dalam meningkatkan produktivitas telah banyak dikembangkan perusahaan swasta agrikultur, seperti *drone sprayer* (*drone* yang digunakan untuk menyemprot pestisida dan pupuk cair), *drone surveillance* (*drone* yang digunakan dalam pemetaan lahan), *soil and weather sensor* (sensor yang digunakan untuk mendeteksi tanah dan cuaca), *automatic drip irrigation* (pengairan otomatis yang menggunakan sensor elektronik), *automatic fogging system* (penanggulangan hama dan perekayasa suhu), serta aplikasi data base produksi yang terintegrasi dengan sensor.

Sektor pertanian dengan produksi berbagai komoditas bahan pangan untuk memenuhi kebutuhan nasional, telah menunjukkan kontribusi yang sangat signifikan (Suryana, 2003). Sektor pertanian mencakup banyak bidang mulai dari suplai input, produksi, prosesing dan marketing (distribusi). Kebutuhan pangan akan terus meningkat dalam jumlah, keragaman, dan mutunya, seiring dengan perkembangan populasi kualitas hidup masyarakat. Jumlah penduduk Indonesia yang cukup besar dan terus bertambah 1,6 persen per tahun, membutuhkan upaya dan sumber daya yang besar untuk memenuhi ketersediaan pangan yang cukup besar. Namun bagian utama dari pertanian terletak pada bagian produksi atau on farm (di hulu). Prosesing dan marketing tidak akan bisa berjalan jika tidak memiliki output.

Sektor pertanian merupakan salah satu sektor dengan tingkat penyerapan tenaga kerja nasional yang cukup besar yaitu 25,19%, namun hingga saat ini masih terdapat banyak permasalahan mengenai sdm pertanian (Uchiyama, 2014; Kementerian Pertanian, 2015). Permasalahan utama yaitu pada perubahan secara struktur demografi di mana petani berusia tua (lebih dari 55 tahun) lebih banyak dibandingkan petani berusia muda yang semakin berkurang. Kesiapan sdm pertanian di Indonesia jika dilihat dari kesiapan sisi proses produksi (pemanufakturan yang memenuhi kriteria dalam revolusi industri) maka dapat dikatakan belum dapat mencukupi dari sisi kuantitas maupun kualitas. Sementara jika untuk memenuhi kemampuan sdm dari sisi kemampuan menjual saja (bisnis digital), kualitas dan kuantitasnya lebih cepat terpenuhi. Hal ini disebabkan generasi muda sudah terbiasa dengan teknologi informasi sehingga lebih mudah untuk dikembangkan dan dapat belajar mandiri tanpa investasi yang besar. Jadi walaupun ada generasi muda yang berkerja di bidang pertanian, pada umumnya mereka lebih tertarik pada proses pengolahan dan marketing. Sedangkan bagian produksi atau hulu tidak diminati. Kondisi tersebut diperparah dengan kurang berpihaknya kebijakan pemerintah dalam melindungi petani misalnya terkait dengan fluktuasi harga, jaminan keamanan produksi (asuransi), dan perlindungan atas hak penggunaan lahan.

Kondisi di mana pelaku utama pembangunan pertanian telah berusia lanjut, perlu adanya kaderisasi untuk mencegah second lost generation, perlu usaha menumbuhkan minat generasi muda untuk bekerja di sektor pertanian di era *society 5.0*. Dengan penerapan Manajemen SDM pertanian dengan mengantisipasi perkembangan ilmu pengetahuan, global warning, persaingan globalisasi (perdagangan bebas) atau perubahan lingkungan baik alam, sosial maupun budaya.

Faktor lain dari permasalahan SDM pertanian Indonesia yaitu pada tingkat pendidikan petani di desa yang relatif rendah sehingga faktor tersebut dapat menyebabkan kemunduran pertanian di desa. Untuk dapat menyelesaikan permasalahan kuantitas dan kualitas SDM diperlukan strategi manajemen SDM pertanian. Indonesia terkenal sebagai negara yang berbasis pertanian, maka dapat dikembangkan Industri yang berbasis pertanian dapat dilaksanakan dari hulu sampai hilir. Untuk itu diperlukan upaya peningkatan kualitas pendidikan melalui penyuluhan dan pelatihan, pendidikan formal petani agar memiliki kemampuan pengetahuan, sikap maupun ketrampilan. Selain itu, melalui dibukanya akses yang lebih besar pada pemuda untuk membuka usaha berbasis pertanian, mengembangkan program pelatihan kewirausahaan sektor pertanian. Mengingat ciri dari agribisnis ialah adanya produktivitas dan efisiensi yang tinggi, maka usaha tani yang layak diterapkan dengan membentuk kelompok tani, menyatukan lahannya untuk mengusahakan komoditi tertentu yang telah diketahui memiliki prospek pasar yang cerah. Petani yang dapat menghasilkan pertanian yang optimal sangat dibutuhkan peran penyuluh pertanian untuk memberikan wawasan dan bimbingan kepada petani, sehingga petani dapat menggarap lahan dan menghasilkan hasil pertanian yang optimal sehingga petani dapat sukses dalam usahanya. Penyuluhan pertanian dilakukan untuk menambah kesanggupan para petani dalam usahanya memperoleh hasil-hasil yang optimal. Tujuan dari penyuluh adalah merubah perilaku petani sehingga mereka dapat memperbaiki cara bercocok tanamnya sehingga hasil dapat optimal sehingga dapat dikatakan keluarga tani maju dan sejahtera.

Kesiapan Pertanian Indonesia pada Era *Society 5.0*

Indonesia merupakan negara pertanian yang artinya pertanian memegang peranan penting dari keseluruhan perekonomian nasional (Sayifullah & Emmalian, 2018). Hal ini terlihat dari jumlah penduduk dan tenaga kerja yang hidup dengan bekerja dari sektor pertanian atau dari produk nasional yang berasal dari sektor pertanian. Saat ini pada sektor manu faktor sedang terjadi lompatan besar. Lompatan yang terjadi tidak hanya dalam hal proses produksi saja melainkan di seluruh matarantai kegiatan dalam rangka mencapai kualitas dan efisiensi serta efektivitas proses produksi.

Manusia salah satu mesin yang mempunyai kecerdasan dan kesadaran diakumulasi menjadi big data dalam komputer. Menurut (Arkeman, 2018) singularitas teknologi suatu keadaan yang menyebabkan terjadinya perubahan pada umat manusia dan peradaban. Aplikasi teknologi digital menciptakan proses produksi yang memiliki kecepatan tinggi, ketepatan yang presisi, customized dan menghasilkan informasi real-time yang mendukung pengambilan keputusan produksi yang lebih akurat.

Menurut riset dari Microsoft tahun 2019, perusahaan di Indonesia yang sudah mengadopsi *Artificial Intelligence (AI)* hanya 14%, sedangkan angka kesiapan adaptasi *Artificial Intelligence (AI)* dengan akumulasi penggunaan 5,42% (Daqiqil, 2021). Pertanian di era *society 5.0* saat ini, semakin populer menggunakan *smart farming*, eksplorasi layanan *big data* berbasis *cloud*, *internet of thing*, *gps* dan *drone* pada sektor pertanian diharapkan mendukung efisiensi dan efektivitas industri agri kultur pada kualitas dan kuantitas produksi. Penggunaan digitalisasi pertanian untuk membantu proses produksi dan pemasaran hasil pertanian. Transfer pengetahuan pada sumber daya manusia revolusi industri (*society 5.0*) kesiapan sumber daya manusia yang cukup tinggi, tidak hanya mencakup pendidikan dan keahlian dan profesionalitas, namun lebih dari membutuhkan jiwa *agri preneurship* dan kepemimpinan yang kuat untuk menciptakan inovasi-inovasi dalam sektor pertanian.

Kesimpulan

Era revolusi industri 4.0 dikenal juga dengan istilah era disruptif. Kehadiran era ini menimbulkan manfaat dan juga dampak terhadap tergerusnya nilai-nilai kemanusiaan. Untuk mengurangi dampak negatif dan sekaligus mengoptimalkan manfaatnya, para ilmuwan di dunia yang dipelopori oleh ilmuwan Jepang, menawarkan konsep masyarakat 5.0 atau *society 5.0*. Pembangunan pertanian Indonesia pada era *society 5.0* memerlukan perhatian yang lebih baik. Sektor pertanian memiliki kemampuan untuk menghasilkan surplus bila produktivitas diperbesar sehingga menghasilkan pendapatan SDM pertanian yang lebih tinggi. Akan tetapi, pembangunan pertanian masih terkendala oleh banyak faktor yang menyebabkan sulitnya SDM pertanian untuk berkembang. Oleh karena itu, dibutuhkan penerapan manajemen SDM pertanian melalui peningkatan peran teknologi dalam revolusi *industry 4.0* untuk membangun tatanan kehidupan manusia yang lebih sejahtera dan beradab, sebagaimana ditunjukkan dalam model masyarakat 5.0. Secara khusus untuk SDM pertanian Indonesia, perlu menyesuaikan pola pembelajaran yang relevan, agar siap memasuki era revolusi *industry 4.0* dan masyarakat 5.0. Perlu dibangun paradigma baru manajemen SDM pertanian yang berbasis teknologi informasi dan kecerdasan buatan, untuk mendukung terselenggaranya sistem pembelajaran di era revolusi *industry 4.0* dan *society 5.0*.

Daftar Pustaka

- Arkeman, T. Y. (2018). Kecerdasan Buatan dan Blockchain untuk Agroindustri Masa Depan. *Orasi Ilmiah Guru Besar IPB*.
- Daqiqil. (2021). *Machine Learning: Teori, Studi Kasus dan Implementasi Menggunakan Python*. Pekanbaru: Unri Press.
- Kementerian Pertanian, R. (2015). *Rencana Strategis Kementerian Pertanian 2015-2019*.
- Sadono, D. (2008). Pemberdayaan Petani: Paradigma Baru Penyuluhan Pertanian di Indonesia. *Jurnal Penyuluhan*, 4(1).

- Sayifullah, S., & Emmalian, E. (2018). Pengaruh Tenaga Kerja Sektor Pertanian Dan Pengeluaran Pemerintah Sektor Pertanian Terhadap Produk Domestik Bruto Sektor Pertanian di Indonesia. *Jurnal ekonomi-qu*, 8(1).
- Suryana, A. (2003). *Kapita Selekta Evolusi Pemikiran Kebijakan Ketahanan Pangan*. Yogyakarta: BPFE.
- Uchiyama, F. T. (2014). Recent Trends in Young People's Entry into Farming in Japan: An International Perspective. *FFTC-RDA 2014 International Seminar on Enhanced Entry of Young Generation* (pp. 20-24). Jeonju, Korea.

Determinan Sukses Karir pada Era *Society 5.0*

Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.

Universitas Jambi

Abstrak: Kecepatan perubahan teknologi dan informasi telah membawa perubahan pada jenis, kemampuan dan keterampilan kerja yang diperlukan dan berakibat pula pada pergeseran konsep karir dari *job security* (keamanan kerja) beralih menjadi *employment security* (keamanan pekerjaan), dari objektif sukses karir ke subjektif sukses karir dan sekarang dari subjektif ke *marketability* atau yang lebih populer dengan istilah *employability*. Ini bermakna setiap orang harus memiliki *employability* jika ingin sukses dalam karir era *society 5.0* saat ini. Tujuan spesifik penulisan ini adalah mendiskusikan tentang *employability* sebagai faktor pendukung karir sukses di era *society 5.0*. Identifikasi determinan sukses karir dan menggambarannya dalam sebuah model, tidak hanya bermanfaat bagi karyawan dalam mengatur strategi karirnya, tapi juga bermanfaat bagi instansi yang mempekerjakannya karena sukses karir individu akan mempengaruhi sukses instansi.

Kata kunci: *Employability*, Dukungan Organisasi, Pengembangan Kompetensi, Perilaku Inovatif, Sukses Karir

Pendahuluan

Revolusi industri secara sederhana bermakna perubahan radikal dalam cara manusia memproduksi barang dan jasa yang akan mempengaruhi sistem ekonomi, sosial dan budaya (Schwab, 2016). Era revolusi 4.0 yang ditandai dengan digitalisasi, kecerdasan buatan dan robotik berdampak signifikan pada kehidupan dunia kerja, khususnya pada peran sumber daya manusia sebagai karyawan yang mulai tergeser oleh otomatisasi dan digitalisasi.

Akibat kemajuan teknologi dan informasi tersebut, banyak jenis pekerjaan yang dulu ada, sekarang tinggal kenangan. Sebaliknya, pekerjaan-pekerjaan yang dahulu tidak terpikirkan, justru sekarang dicari dunia industri. Sebut saja, dahulu untuk mengirimkan surat harus dikirim melalui pos dengan memakan

waktu sehari-hari. Sekarang hanya dengan melalui e-mail, dalam hitungan detik, surat akan sampai langsung ke depan mata penerima. Dahulu, untuk membeli ticket penerbangan, memesan hotel bahkan paket wisata, kita harus mendatangi agen travel. Sekarang, asalkan memiliki kuota, cukup dengan menggerakkan jari-jari dari rumah, transaksi dapat dengan cepat dilakukan.

Pekerjaan-pekerjaan seperti *content creator*, *youtuber*, *copy writer*, *web designer*, *digital marketer* yang dulu tidak terpikirkan, sekarang menjadi idola seiring dengan serba digitalisasinya cara bertransaksi. Pada era digital ini, semua serba cepat dan serba digital sehingga mulai dirasakan kurangnya sentuhan manusiawi. Pertemuan *face to face* di dunia nyata bisa digantikan dengan pertemuan *on line* di dunia maya. Tenaga manusia banyak digantikan oleh robot, sehingga komunikasi langsung sebagai makhluk sosial terasa berkurang.

Situasi menurunnya sentuhan manusiawi ini pertama kali disadari oleh negara Jepang. Mereka menyuarakan era komplemen revolusi industri 4.0 yang disebut era *society 5.0*. Era *society 5.0* ini berpusat pada manusia namun tetap berbasis teknologi, artinya memanusiaikan manusia dengan menggunakan teknologi. Jika pada industri 4.0 data dan informasi diakses melalui internet, maka pada *society 5.0*, sejumlah informasi dari sensor di ruang fisik terakumulasi di dunia maya dan dianalisis oleh kecerdasan buatan yang hasilnya diumpun kembali ke manusia dalam ruang fisik dalam berbagai bentuk (SmartCityIndo, 2019).

Lingkungan dunia bisnis yang semakin bergejolak, ketidakpastian, kompleksitas dan ambiguitas saat ini berdampak pula pada perubahan jenis kemampuan dan keterampilan kerja yang diperlukan dan berakibat pula pada perubahan hubungan kerja (Katz & Krueger, 2017). Jika hubungan kerja tradisional diindikasikan dengan hubungan kerja jangka panjang dan pengembangan karir dominan ditentukan instansi tempat bekerja, maka pada hubungan kerja modern saat ini ditandai dengan mobilitas karyawan yang tinggi disertai dengan pengembangan dan pengelolaan karir dikelola oleh karyawan itu sendiri (Li, 2018). Sebagai hasil orientasi karir modern, istilah *job security* (keamanan

kerja) telah beralih menjadi *employment security* (keamanan pekerjaan). Untuk memperoleh *employment security*, seseorang harus memiliki kemampuan untuk dapat dipekerjakan yang disebut dengan *employability* (Van der Heijden, et al., 2018).

Employability merupakan kemampuan untuk beradaptasi dan berhasil mengatasi perubahan-perubahan di tempat kerja (Martini & Cavenago, 2017). Untuk memiliki kemampuan tersebut harus didukung dengan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi agar seseorang dapat memperoleh, mempertahankan, berkembang di tempat kerja dan siap menghadapi perubahan atau jika ingin berhenti atau diberhentikan dapat segera memperoleh pekerjaan (Inkson & King, 2011). Dengan demikian, orang yang memiliki *employability* tinggi berpotensi memiliki kesuksesan karir.

Untuk mendapatkan karyawan yang memiliki *employability* tinggi dipengaruhi oleh faktor organisasi dan faktor individual itu sendiri. Memahami mekanisme terbentuknya *employability* tidak hanya menguntungkan bagi karyawan sebagai indikasi kesuksesan karirnya, tetapi juga menguntungkan bagi organisasi sebagai indikasi efektivitas organisasi yang berhasil mengelola karyawannya. Kesuksesan individual karyawan akan berdampak pada kesuksesan organisasi. Untuk kejelasan mekanisme terbentuknya *employability* dan konsekuensinya maka perlu dilakukan pengembangan model sukses karir dengan menggabungkan variabel dari aspek organisasi dan aspek individual itu sendiri. Dengan model sukses karir baru ini diharapkan memberikan kontribusi masukan bagi lembaga terkait dalam meningkatkan *employability* karyawan agar bisa berprestasi superior.

Sukses Karir

Karir merupakan tahapan perjalanan kerja seseorang dari waktu ke waktu (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Dries, Pepermans, & Carlier, 2008). Orang menilai kesuksesan karir seseorang dari kriteria yang nampak seperti pendapatan, status, pengembangan pribadi dan kehidupan keluarga. Sementara organisasi akan menilai kesuksesan karir karyawannya dari

kontribusi karyawan untuk keunggulan kompetitif organisasi (Inkson & King, 2011). Namun, untuk menilai kesuksesan karir diri sendiri diukur berdasarkan ketercapaian tujuan pribadi, harapan dan aspirasi (Heslin, 2005). Fenomena ini mengindikasikan makna sukses karir bervariasi bergantung siapa yang menilainya dan dapat berubah dari waktu ke waktu.

Literatur terdahulu mengelompokkan 3 faktor utama yang mempengaruhi sukses karir, yaitu *human capital*, *structural capital* dan *social capital* (Hogan, Chamorro-Premuzic, & Kaiser, 2013). *Human capital* terdiri dari sumber daya yang tidak berwujud seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan kapasitas yang individu kontribusikan kepada organisasi (Ng & Feldman, 2010). Umumnya orang menilai *human capital* dari kualifikasi akademis yang dicapai. Namun faktanya nilai akademis yang tinggi ditemui tidak selalu menjamin kesuksesan dalam berkarir. Kuncel, Ones, dan Sackett (2010) menyimpulkan bahwa selain kemampuan kognitif, peran karakteristik kepribadian lebih dominan dalam mempengaruhi sukses karir.

Structural capital sering ditemui dalam realitas. Baruch dan Bozionelos (2011) menjelaskannya dalam tiga bentuk. Pertama, sukses karir dapat pula bergantung faktor di luar kendali manusia. Misalnya karena situasi ekonomi politik dapat menyebabkan berkurangnya peluang untuk berkarir. Kedua, sukses karir dapat juga bergantung struktur politik dalam organisasi, Misalnya dalam pergantian pimpinan sering diikuti dengan pergantian staf yang tentu saja yang seirama dengan selera pimpinan. Ketiga, sistem penilaian kinerja yang memediasi sukses karir masih belum sempurna dalam menilai kinerja secara objektif.

Sedangkan *social capital* dalam sebuah organisasi menggambarkan proses hubungan antar manusia yang di dukung oleh adanya informasi, norma, kepercayaan yang dapat memfasilitasi aktivitas yang terkoordinasi (Chen, 2011). Orang yang memiliki *social capital* yang tinggi diindikasikan dengan karakternya yang mudah berkomunikasi, berkolaborasi dan dapat dipercaya.

Ada dua ukuran sukses karir yang tercatat dalam literatur, yaitu objektif dan subjektif. Objektif sukses karir diukur dari

pencapaian promosi, tingkat pendapatan, posisi jabatan dan lainnya yang nampak terukur (Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005). Sedangkan subjektif sukses karir diukur dari persepsi individual itu sendiri terhadap penilaian pencapaian pribadi dan prospek masa depan (Dries et al. 2008), dalam bentuk kepuasan karir (Heslin, 2005) dan persepsi *marketability* (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011). Akan tetapi karena masing-masing orang memiliki ukuran sukses karir yang berbeda, maka untuk pengukuran sukses karir yang komprehensif, sepatutnya memasukkan ukuran objektif dan subjektif meskipun penilaiannya tetap dilakukan secara subjektif (Judge & Kammeyer-Mueller, 2007).

Penilaian sukses karir memang bergantung individu yang merasakannya, karenanya pengukuran secara objektif dalam bentuk kesuksesan finansial dan kesuksesan hirarki dapat diukur berdasarkan subjektivitas orang yang merasakannya. Faktanya, ada orang yang berpenghasilan tinggi dan memiliki posisi tinggi namun belum tentu mencerminkan sukses karir. Hal ini disebabkan orang tersebut tidak merasakan kepuasan terhadap pencapaian hasil kerjanya dan bisa jadi perolehan yang dicapainya tidak melalui prosedur tahapan karir yang dilalui sepanjang masa pengalaman kerjanya. Sebaliknya, ada orang yang jenjang karirnya meski tidak mencapai tangga puncak, namun menilai dirinya sukses karena adanya kepuasan diri terhadap pencapaian kerjanya. Terlebih pada era *society 5.0* ini, kesuksesan karir lebih terkait kepada subjektivitas kepuasan karir yang diraih.

Employability

Employability berasal dari kata *employment* yang berarti pekerjaan dan *ability* yang berarti kemampuan. Jika digabung menjadi *employability*, maknanya menjadi kemampuan untuk dipekerjakan (Vanhercke, De Cuyper, & Peeters, 2014). Peneliti lain mendefinisikan *employability* sebagai sebuah skill, teknik, sikap individual, karakteristik pribadi, sumber daya pribadi yang bersifat psikososial merefleksikan kemampuan individu untuk beradaptasi terhadap lingkungan dalam memperoleh dan mempertahankan

pekerjaan (Tien & Wang, 2017). Dengan demikian, *employability* diindikasikan dengan peningkatan pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan karakteristik lainnya yang mendukung peningkatan kemampuan untuk bekerja baik pada masa sekarang maupun prospektif untuk potensi karir seseorang (Lo Presti, Ingusci, Magrin, Manuti, & Scrima, 2019).

Dari pandangan psikososial, terdapat tiga komponen dimensi *employability* yaitu identitas karir, adaptabilitas diri, *human* dan *social capital* (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004). Identitas karir merupakan pengenalan diri tentang alasan memilih pekerjaan tertentu. Ini terkait dengan motivasi, nilai dan keyakinan seseorang. Seseorang yang memiliki identitas diri akan mengetahui tentang apa, mengapa dan bagaimana perkembangan karirnya. Adaptabilitas diri mengacu kepada keinginan dan kemampuan individu untuk mengubah perilaku, perasaan dan pikirannya dalam merespon perubahan lingkungan. *Human capital* merupakan sumber daya pribadi individu yang dapat dikembangkan melalui pendidikan berkelanjutan sedangkan *social capital* dapat ditingkatkan melalui jaringan kolaborasi.

Employability dapat ditingkatkan bersumber dari perspektif organisasi dan perspektif individu. Perspektif organisasi merujuk pada praktek manajemen sumber daya manusia berupa kegiatan yang dilakukan manajemen dalam mengelola sumber daya manusia termasuk dukungan organisasi dalam pengembangan kompetensi. Dari perspektif individual, persepsi dapat dipekerjakan dipengaruhi oleh kompetensi dan sikap. Dengan memiliki kompetensi, karyawan akan memiliki persepsi mampu dipekerjakan. Namun jika tidak didukung oleh sikap yang positif seperti sikap proaktif, inovatif, terbuka terhadap perubahan, orientasi pembelajaran, maka kemampuan untuk dapat dipekerjakan tidak terwujud dalam bentuk kemampuan nyata. Karenanya antara kompetensi dan sikap, tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi.

Kompetensi pada Era *Society 5.0*

Kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik mendasar dari seorang individu yang terkait dengan kriteria yang diperlukan untuk mencapai kinerja unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi (Spencer & Spencer, 1993). Kompetensi tersebut tercermin dari perilaku yang dapat diamati, diukur dan dievaluasi berlandaskan pengetahuan, ketrampilan dan atribut personal yang dimiliki oleh seseorang.

Seiring dengan perkembangan zaman, maka kompetensi pun ikut mengalami perkembangan dan memang harus terus dikembangkan untuk lebih meningkatkan kemampuan daya saing. Pengembangan kompetensi merupakan perubahan positif atau perluasan pada level kompetensi individual (De Vos, De Hauw, & Van der Heijden, 2011).

Selengkapnya ada lima domain pengembangan kompetensi karyawan yang diuraikan oleh Siriwaiprapan (2020), meliputi:

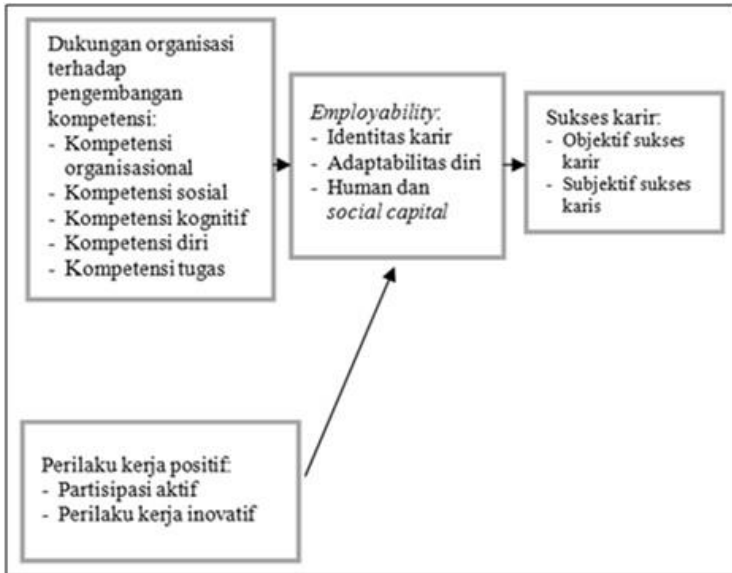
1. Kompetensi organisasional, merupakan kapasitas untuk memahami dan menginternalisasi pengetahuan khusus seperti jenis bisnis, budaya organisasi, kebijakan, prosedur, tujuan dan sebagainya.
2. Kompetensi sosial; menggambarkan kemampuan dasar untuk interaksi sosial dan komunikasi seperti menjalin koneksi, memelihara hubungan baik.
3. Kompetensi kognitif; meliputi kemampuan untuk belajar, berfikir analitis, merencanakan dan memecahkan masalah.
4. Kompetensi diri; terdiri dari kemampuan untuk menyesuaikan terhadap perubahan, kesiapan untuk belajar dan mengembangkan diri sendiri, kesiapan dan kemampuan untuk menginisiasi tindakan, kepercayaan, kesiapan dan kemampuan untuk memulai tindakan, percaya diri, daya tahan, berfikiran luas, disiplin diri, harga diri dan determinasi diri.
5. Kompetensi tugas; mengindikasikan pengetahuan, teori, metode dan ketrampilan untuk mengerjakan tugas yang diberikan. Kompetensi tugas senada dengan kompetensi professional yang didefinisikan sebagai pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan agar sukses dalam

melaksanakan pekerjaannya yang juga akan bergantung pada jenis pekerjaan dan peran yang selaras dengan tujuan dan peran fungsional organisasi (Kuijpers, Schyns dan Scheerens, 2006).

Untuk kondisi jenis pekerjaan zaman sekarang, kemampuan untuk berkolaborasi dengan kolega dari latar belakang budaya, pendidikan dan teknis yang berbeda merupakan kunci sukses dalam berkarir. Karenanya kompetensi sosial merupakan elemen terdepan (Hogan, et al., 2013) dan perlu terus dikembangkan secara berkelanjutan.

Peningkatan kompetensi dapat dilakukan melalui dukungan organisasi dan kemauan karyawan itu sendiri tanpa subsidi. Akan tetapi, umumnya karyawan mengharapkan peningkatan kompetensi itu didukung oleh organisasi terutama dari sisi pendanaan. Riset yang dilakukan oleh De Vos, De Hauw dan Van der Heijden (2011) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi dan *employability*. Namun riset Philippaers, De Cuyper dan Forrier (2019) menegaskan bahwa tidak cukup hanya dari organisasi yang memfasilitasi pengembangan kompetensi tanpa dibarengi dengan partisipasi aktif dari para karyawan. Dukungan organisasi hanyalah sebagai stimulus, dan untuk menentukan keberhasilannya bergantung dari perilaku kerja karyawan itu sendiri dalam bentuk partisipasi aktif dan perilaku inovatif.

Berdasarkan kajian pustaka sebelumnya, maka dapat disusun suatu kerangka berfikir konseptual yang mendeskripsikan determinan sukses karir seperti yang digambarkan dalam kerangka pemikiran konseptual berikut:



Gambar 5. Model Karir Sukses Era *Society 5.0*

Sumber: Diolah penulis

Kesimpulan

Perubahan lingkungan bisnis yang disebabkan oleh perkembangan teknologi dan persaingan pesat, memaksa organisasi untuk semakin fleksibel dalam menghadapi kedinamisan perubahan tersebut. Fenomena ini berdampak pula pada perubahan perkembangan karir. Jika dulu perkembangan karir dinilai dari kecepatan kenaikan promosi jabatan dan peningkatan finansial, maka pada era *society 5.0* sekarang ini perkembangan karir dilihat dari kemampuan seseorang untuk dapat dipekerjakan atau ditempatkan dimanapun yang disebut dengan *employability*. Faktor pemicu timbulnya *employability* bersumber dari dua perspektif, yaitu perspektif organisasi yang diukur dari praktek manajemen sumber daya manusia yang dijalankan dan dari perspektif individu yang diukur dari kemampuan dan perilaku individu itu sendiri. Persepsi dapat dipekerjakan dipengaruhi oleh kompetensi dan sikap yang saling berhubungan satu sama lain. Dengan memiliki kompetensi, karyawan akan memiliki persepsi mampu dipekerjakan. Namun

jika tidak didukung oleh perilaku kerja positif seperti partisipasi aktif, perilaku kerja inovatif, terbuka terhadap perubahan, orientasi pembelajaran, maka kemampuan untuk dapat dipekerjakan tidak terwujud dalam bentuk kemampuan nyata. Karenanya antara dukungan organisasi terhadap pengembangan kompetensi dan sikap individu itu sendiri, tidak dapat dipisahkan dan saling mempengaruhi.

Daftar Pustaka

- Arthur, M., Khapova, S., & Wilderom, C. (2005). Career Success in a Boundaryless Careerworld. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Baruch, Y., & Bozionelos, N. (2011). *Career Issues*. In S. Zedeck (Ed.), *Handbook of Industrial Andor Ganizational Psychology*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Chen, Y.-N. K. (2011). Social Capital, Human Capital, and Career Success In Public Relations in Taiwan. *Chinese Journal of Communication*, 4(4), 430-449.
- De Vos, A., De Hauw, S., & Van der Heijden, B. I. (2011). Competency Development and Career Success: Theme Diatingroleo Femployability. *Journalof Vocational Behavior*, 79(2), 438-447.
- Dries, N., Pepermans, R., & Carlier, O. (2008). Career Success: Constructing a Multidimensional Model. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 254-267.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14-38.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and Evaluating Career Success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.

- Hogan, R., Chamorro-Premuzic, T., & Kaiser, R. B. (2013). Employability and Career Success: Bridging the Gap Between Theory and Reality. *Industrial and Organizational Psychology*, 6, 3-16.
- Inkson, K., & King, Z. (2011). Contested Terrain In Careers: A Psychological Contract Model. *Human Relations*, 64(1), 37-57.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2007). Personality and Career Success. In *Handbook of Career Studies*. Chapter 4, pp. 59-78: Timothy-judge.com.
- Katz, B. L., & Krueger, A. B. (2017). American Economic Association the Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements Author (s): Lawrence F. Katz and Alan B. Krueger Source. *The American Economic Review*, 107(5), 5-1.
- Kuncel, N. R., Ones, D. S., & Sackett, P. R. (2010). Individual Differences as Predictors of Work, Educational, and Broad Life Outcomes. *Personality and Individual Differences*, 49, 331-336.
- Li, Y. (2018). Linking Protean Career Orientation to Well-Being: The Role of Psychological Capital. *Career Development International*, 23(1), 78-96.
- Lo Presti, A., Ingusci, E., Magrin, M. E., Manuti, A., & Scrima, F. (2019). Employability as a Compass for Career Success: Development and Initial Validation of a New Multidimensional Measure. *International Journal of Training and Development*, 23(4), 253-275.
- Martini, M., & Cavenago, D. (2017). The Role of Perceived Workplace Development Opportunities in Enhancing Individual Employability. *International Journal of Training and Development*, 21(1), 18-34.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). Human Capital and Objective Indicators of Career Success: The Mediating Effects of Cognitive Ability and Conscientiousness. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 207-235.

- Philippaers, K., De Cuyper, N., & Forrier, A. (2019). Employability Andperformance: The Role of Perceived Control and Affective Organizational Commitment. *Personnel Review*, 48(5), 1299-1317.
- Schwab, K. (2016, Januari). *The Fourth Industrial Revolution: What it Means, How to Respond*, World Economic Forum. Retrieved Februari 2022, from <https://www.weforum.org/agenda/2016/01/the-fourth-industrial-revolution-what-it-means-and-how-to-respond/>
- Siriwaiprapan, S. (2020). *The Concept, Practice, and Future of Human Resources Development as Perceived by Thai Human Resourcespractitioners*. Washington D. C: Doctoral Dissertation. The George WashingtonUniversity.
- SmartCityIndo. (2019, Oktober 4). *Dampak Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 Menciptakan Kesempatan Baru bagi Indonesia*. Retrieved Februari 2022, from <https://www.smartcityindo.com/2019/10/dampak-revolusi-industri-40-dan-society.html>
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at Work : Modles For Superior Performance*. John Wiley & Sons, Inc.
- Tien, H.-L. S., & Wang, Y.-C. (2017). Career Adaptability, Employability, and Career Resilience of Asian People. In book: *Psychology of Career Adaptability, Employability and Resilience*, Chapter 8.
- Van der Heijden, B. I., Notelaers, G., Peters, P., Stoffers, J. M., De Lange, A. H., Froehlich, D. E., et al. (2018). Development and Validation of the Short-form Employability Five-Factor Instrument. *Journal of Vocational Behavior*, 236-248.
- Vanhercke, D., De Cuyper, N., & Peeters, E. (2014). Defining Perceived Employability: Approach. *Personnel Review*, 43, 592-605.

Cyberloafing dalam Mempengaruhi Produktivitas Karyawan di Era Pandemi

Ahmad Gunawan, Lc., M.M.

Universitas Pelita Bangsa

Abstrak: Tujuan dari artikel ini adalah untuk menjelaskan dampak *cyberloafing* karyawan terhadap produktivitas. Peneliti bergerak untuk memeriksa hubungan antara penggunaan internet di tempat kerja, kebijakan penggunaan internet, otonomi karyawan dan produktivitas di tempat kerja. Seperti yang kita tahu bahwa pandemi mengakibatkan kanruang gerak menjadi terbatas dengan diterapkannya psbb dan ppkm di indonesia. Kebijakan tersebut berdampak pada aktivitas pekerjaan dan sehari hari sehingga menjadi kebiasaan. Lima perusahaan di Kabupaten Bekasi di survei untuk penelitian ini. Sebuah survei online dengan kuesioner dan terdapat 105 dianggap cocok untuk penelitian ini. Data dianalisis menggunakan perangkat lunak SPSS versi terbaru. Temuan menunjukkan bahwa ada korelasi yang kuat antara produktivitas karyawan dan penggunaan internet di kantor (*workplace internet leisure*), dan ternyata produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh *autonomy orientation* dan *workplace internet leisure policy*.

Kata kunci: *Cyberloafing*, *Internet Leisure*, *Autonomy Orientation*, Produktivitas Karyawan

Pendahuluan

Beberapa tahun terakhir telah melihat banyak perhatian diberikan pada fenomena yang dikenal sebagai *Cyberloafing*. Umumnya, ini mengacu pada penggunaan akses internet perusahaan mereka untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan selama jam kerja (Diasmata & Fajrianti, 2018). *Cyberloafing* adalah penggunaan Internet yang disengaja oleh pegawai selama jam kerja untuk tujuan pribadi, ini dapat termasuk berselancar di situs internet yang tidak terkait dengan pekerjaan, mengirim email pribadi, *game online* (Erika, 2018). Penggunaan internet kantor untuk komunikasi pribadi dan sosial menjadi

hallumrah. Di antara jejaring sosial paling populer yang digunakan oleh karyawan adalah *Facebook, Twitter, dan LinkedIn, YouTube*, dan lain-lainnya. Termasuk belanja *online, Chatting* dengan teman dan anggota keluarga, dan mencari pekerjaan. *Cyberloafing*, di sisi lain, adalah objek perdebatan yang meningkat pada akhir-akhir ini: apakah itu membantu atau menghambat produktivitas di tempat kerja?

Kegiatan *cyberloafing* menyumbang sekitar 60% dari waktu yang dihabiskan oleh rata-rata karyawan Amerika di tempat kerja (Ikhsan, 2020). Dengan diterapkannya PSBB dan PPKM di Indonesia di era pandemi ini menuntut karyawan untuk bekerja di rumah atau *work from home*. Hal itu menyebabkan peningkatan penggunaan internet di saat bekerja baik dalam menyelesaikan pekerjaan atau penggunaa internet tanpa ada kaitannya dengan pekerjaan.

Tabel 5. *Data Daily Time Penggunaan Internet melalui Mobile Internet Enabled Devices (MIED) di Indonesia Tahun 2019-2021*

Tahun	Rata-rata Lama Penggunaan (dalam satu hari)
2019	16 Jam dan 16 Menit
2020	17 Jam dan 22 Menit
2021	20 Jam dan 37 Menit

Sumber: (We are Social, 2021)

Tabel di atas menunjukkan rata-rata lamanya penggunaan internet dalam satu hari yang dilakukan oleh masyarakat Indonesia. Data tersebut menunjukkan bahwa terjadinya peningkatan pada pemanfaatan internet. Pada tahun 2021 rata-rata penggunaan internet berdurasi selama 20 jam dan 37 menit. Durasi ini bertambah 4 jam dan 21 menit jika dibandingkan dengan tahun 2019 yang hanya berdurasi selama 16 jam dan 16 menit. Peningkatan durasi penggunaan internet tersebut terjadi sebagai dampak dari kebutuhan masyarakat untuk melakukan kegiatannya sehari-hari dalam bekerja. Selain itu, durasi tersebut juga meningkat karena

terbatasnya ruang gerak masyarakat sehingga mereka mencari hiburan selama masa pphk atau karantina.

Kemudahan, daya tarik, dan aksesibilitas yang telah disediakan oleh *cyberloafing* bagi banyak karyawan merupakan kontributor utama jenis perilaku ini. Studi melaporkan biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan karena *cyberloafing* sangat besar karena berdampak pada kinerja pegawai dan juga secara tidak langsung berdampak pada kinerja organisasi (Mungkasa, 2020). Banyak negara telah mulai menegakkan kebijakan dan peraturan mereka sendiri dalam upaya untuk mengekang *cyberloafing* pada jam kantor. Efektivitas sistem pemantauan semacam itu dan jika karyawan ingin memiliki izin untuk terlibat dalam *cyberloafing* tetap menjadi pertanyaan yang belum terjawab. Karena alasan inilah peneliti dalam penelitian ini tertarik untuk menilai hubungan antara penggunaan internet terkait saat bekerja dan produktivitas karyawan. Tahap pertama adalah melakukan tinjauan komprehensif terhadap literatur yang relevan.

Cyberloafing

Menurut (Hadi, Widodo, & Putro, 2020), adalah ketika karyawan memanfaatkan email perusahaan dan internet untuk tujuan mereka sendiri. Hobi pribadi seperti membaca berita dan mengakses forum persahabatan dapat diakses melalui internet saat bekerja; kegiatan ini tidak ada hubungannya dengan bisnis (Alyusi, 2019). Buang-buang waktu di tempat kerja, meskipun banyak karyawan terlibat dalam kegiatan *cyberloafing* ini atas nama tanggung jawab utama mereka (Sumaryono, 2021). Seperti yang dijelaskan oleh (Moffan & Handoyo, 2020), *cyberloafing* adalah perilaku di tempat kerja di mana seseorang terlibat dalam kegiatan berinternet yang dianggap tidak terkait dengan pekerjaan mereka. Menonton youtube, memeriksa facebook, berselancar di web, dan bermain video game adalah contoh *cyberloafing* (Lim & Teo, 2004). Selain menyebabkan konsentrasi rendah, gangguan komunikasi, tindakan disipliner, pembubaran hubungan kerja, kerusakan reputasi, dan distribusi virus komputer, *cyberloafing* menimbulkan ancaman serius bagi perusahaan karena ini. Karyawan dan bisnis

dapat hancur sebagai akibat dari ini (Mungkasa, 2020; Sumaryono, 2021).

Cyberloafing adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan praktik berselancar di internet saat bekerja menggunakan komputer dan jaringan perusahaan (Ramdhani & Mardhianto, 2020). *Cyberloafing* di sisi lain, memanfaatkan sumber daya internet publik dan swasta. Penggunaan internet di tempat kerja untuk penggunaan pribadi (Sari & Ratnaningsih, 2020). Baik peralatan yang disediakan perusahaan dan properti milik pribadi yang digunakan di tempat kerja dapat dipermasalahkan (misalnya, *smartphone, iPad*). Istilah *cyberloafing* mengacu pada praktik sengaja menggunakan teknologi informasi dan akses internet yang bersifat pribadi selama jam kerja untuk tujuan yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, yang dapat memiliki pengaruh negatif pada produktivitas pekerja (Ramadhan & Sari, 2019). Menurut (Saputra, 2021) tidak disangka bahwa penggunaan internet yang tidak terkait dengan pekerjaan dan penundaan pekerjaan mengakibatkan penurunan produksi bagi perusahaan. Berbagai efek, mulai dari penurunan efisiensi dan produksi hingga kerugian finansial, telah dikaitkan dengan penyalahgunaan internet.

Workplace Internet Leisure

Workplace Internet Leisure (WIL) platform yang sengaja disediakan oleh perusahaan untuk mempengaruhi tingkat dedikasi karyawan mereka. Akibatnya, moral di antara pekerja dan kemampuan mereka untuk mencapai tujuan produktivitas keduanya terkena dampak (Schalk & Roe, 2007). Istirahat selama jam kerja, menurut sebuah penelitian, sebenarnya menyebabkan pekerja menyelesaikan tugas mereka lebih cepat. Karyawan dapat dipengaruhi oleh efek setelah mempengaruhi kesediaan mereka untuk melakukan, terutama di lingkungan kerja yang membosankan dan menjenuhkan (Zijlstra, Roe, Leonora, & Krediet, 1999). Mirip dengan temuan (Lim & Chen, 2009) mengklaim bahwa *WIL* mendorong karyawan untuk beristirahat dan mengisi ulang dari lingkungan kerja yang penuh tekanan, yang dapat berdampak baik pada produktivitas. Akibatnya, diyakini bahwa *WIL* akan

memiliki dampak yang menguntungkan pada produktivitas di tempat kerja (Lim & Chen, 2009).

Workplace Internet Leisure Policy (WILP) adalah konsep yang saling menguntungkan yang melayani kedua belah pihak dengan mengurangi dan mengendalikan perusahaan serta meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan (Wen & Lin, 1998). Pengusaha perlu mengawasi berapa banyak waktu yang dihabiskan karyawan mereka di telepon untuk menghindari penurunan produktivitas dari *WIL* (Lim & Teo, 2004). Pengusaha yang peduli beralih ke pemantauan tindakan karyawan dan menerapkan kebijakan ketika komputer dan internet pertama kali diperkenalkan dengan harapan bahwa produktivitas akan dipertahankan. Untuk mencegah produktivitas karyawan terkena dampak negatif, *WILP* yang dapat diterima harus dikembangkan dan disebarluaskan. Selain itu, *WILP* ditemukan oleh (Yanti & Sanica, 2021) hanya sedikit berhasil dalam mengimbangi kerugian produktivitas jika dibandingkan dengan pelatihan dan rehabilitasi manajemen.

Workplace Otonomy Orientation (WAO) dalam studi sebelumnya terungkap menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan (Ramirez & A, 2004). Produktivitas karyawan dapat ditingkatkan dengan mendorong karyawan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka dan memungkinkan mereka untuk melakukannya pada waktu mereka sendiri (Beaton, et al., 2011). Dalam studi ini, memungkinkan karyawan untuk menggunakan internet menyebabkan peningkatan pembelajaran organisasi dan perubahan dari sentralisasi ke desentralisasi. Menurut kajian (Baard, Deci, & Ryan, 2004) bahwa, kebutuhan intrinsik karyawan terdiri dari kompetensi, otonomi dan keterkaitan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka memiliki dampak positif pada kinerja kerja. Mereka lebih lanjut menjelaskan bahwa, kepuasan kebutuhan intrinsik dipengaruhi oleh otonomi yang dirasakan, mendukung pengusaha dan *WAO* karyawan.

Metodologi

Lima perusahaan di Kabupaten Bekasi di survei secara online untuk memperoleh data. Untuk melanjutkan analisis tambahan,

dari hasil survei dapat mengumpulkan 105 jawaban yang valid. Untuk mengukur variabel penelitian, semua skala yang digunakan dalam penyelidikan sebelumnya digunakan kembali. Dalam hal ini, skala *likert* digunakan, dengan 1 menunjukkan sangat tidaksetuju dan 5 menunjukkan sangat setuju. Untuk melakukan analisis statistik, SPSS versi 20 digunakan. Data penelitian diuji menggunakan teknik regresi berganda.

Hasil dan Pembahasan

Variabel dependen berkorelasi baik dengan ketiga variable prediktor. Produktivitas pemberi kerja terbukti sangat terkait dengan faktor-faktor seperti kebijakan rekreasi internet di tempat kerja dan orientasi otonomi karyawan (masing-masing $r = 0,44-0,24$), yang hal ini menurut temuan penelitian. Karena semua tingkat toleransi lebih besar dari atau sama dengan 0,10 dan *VIF* kurang dari atau sama dengan 10, data bebas dari masalah multikolinearitas. Semua nilai koefisien *alfa chronbach* konstruksi lebih dari 0,7, yang menunjukkan bahwa ada tingkat konsistensi internal yang tinggi.

Hipotesis penelitian diuji menggunakan model regresi linier ganda. Tabel berikut ini menunjukkan hasilnya. Tabel ini menunjukkan bahwa model (waktu luang internet di tempat kerja, kebijakan internet di tempat kerja, dan orientasi otonomi tempat kerja) menyumbang 34% dari varians dalam produktivitas karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

	R2	F-Nilai	ß	t	p
Variabel Dependen: Produktivitas Karyawan					
WIL			0.42	6.34	0.000
WILP			0.08	1.27	0.205
WAO			0.02	0.25	0.804
	0.34	0.000			

Sumber: SPSS v.20, data diolah

Salah satu dari tiga hipotesis ditemukan didukung oleh hasilnya. Hipotesis 1 mengemukakan hubungan yang kuat antara produktivitas karyawan dan waktu yang dihabiskan di Internet di tempat kerja. Hipotesis ini didukung oleh data ($\beta = 0,42$, $p=0,001$). Ini menunjukkan bahwa penggunaan Internet oleh karyawan saat bekerja berkontribusi pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Kesimpulan ini didasarkan pada penelitian sebelumnya.

Kebijakan Internet di tempat kerja ditemukan memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas, menurut Hipotesis 2. Namun, data ($\beta = 0,08$, $p = 0,205$) tidak mendukung teori ini. Tidak ada bukti yang mendukung hipotesis 3 ($\beta = 0,02$, $p = 0,804$), yang mengusulkan bahwa tingkat otonomi karyawan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas mereka. Akibatnya, hipotesis 3 tidak berdasar.

Kesimpulan

Berdasarkan kajian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa ternyata penggunaan internet di tempat kerja memiliki dampak yang cukup besar pada produktivitas karyawan, menurut temuan penelitian. Produktivitas karyawan tidak terpengaruh oleh kebijakan rekreasi internet di kantor atau otonomi di tempat kerja. Lingkungan kehidupan kerja yang seimbang harus diciptakan oleh pengusaha, yang harus membantu karyawan dalam mengejar pengetahuan mereka, mendorong mereka untuk terlibat secara sosial di tempat kerja, dan memungkinkan penggunaan internet untuk alasan pribadi. Pengusaha juga harus siap untuk kemungkinan bahwa internet akan digantikan oleh beberapa bentuk lain dari kontrak psikologis di masa depan. Untuk lebih memahami dan memverifikasi fenomena *cyberloafing*, penelitian lebih lanjut tentang rekreasi internet di tempat kerja dan orientasi otonomi tempat kerja diharapkan.

Daftar Pustaka

Alyusi, S. D. (2019). *Media Sosial: Interaksi, Identitas dan Modal Sosial*. Jakarta: Prenada Media.

- Baard, P. P., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2004). Kepuasan Kebutuhan Intrinsik: Pengaturan. *Jurnal Psikologi Sosial Terapan*, 34(10), 2045-2068.
- Beaton, D., Bombardier, C., Escorpizo, R., Zhang, W., Lacaille, D., Boonen, A., et al. (2011). Kebebasan untuk Berselancar: Efek Positif dari Browsing Rekreasi Internet di Tempat Kerja. *Teknologi Baru, Pekerjaan dan Pekerjaan*, 26(3), 238-247.
- Diastama, S., & Fajrianti. (2018). Pengaruh *Cyberloafing* terhadap Task Performance pada Karyawan Generasi Y TVRI Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 7, 81-91.
- Erika, T. S. (2018). *Cyberloafing* Ditinjau dari Role Ambiguity Pada Karyawan PT. Furnilux Indonesia Sei Rampah. *Psikologi Prima*, 1(2), 64-74.
- Hadi, M. D., Widodo, P., & Putro, R. W. (2020). Analisis Dampak Pandemi Covid 19 di Indonesia Ditinjau dari Sudut Pandang Keamanan Siber. *Jurnal Kebangsaan*, 1(1), 1-9.
- Ikhsan, R. B. (2020, Oktober 1). *Aktivitas Cyberloafing di Tempat Kerja*. Retrieved Februari 2022, from <https://onlinelearning.binus.ac.id/business-management/post/aktivitas-cyberloafing-di-tempat-kerja>
- Lim, V. K., & Chen, D. J. (2009). *Cyberloafing* di Tempat Kerja: Dapatkan atau Tiriskan pada Pekerjaan? *Informasi dan Manajemen*, 42, 1081-1093.
- Lim, V. K., & Teo, T. S. (2004). Penyalahgunaan Internet di Tempat Kerja: Tren Baru dalam Manajemen Risiko. *CyberPsychology*, 7(1), 105-111.
- Moffan, M. D., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap *Cyberloafing* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64-72.
- Mungkasa, O. (2020). Bekerja Jarak Jauh (Telecommuting): Konsep, Penerapan dan Pembelajaran. *Bappenas Working Papers*, 3(1), 1-32.

- Ramadhan, V. A., & Sari. (2019). Perilaku *Cyberloafing* pada Pekerja Perempuan. *Jurnal Psikologi Integratif*, 6(2), 213-224.
- Ramdhani, Y., & Mardhianto, R. (2020). Penggunaan Mark Routing Untuk melakukan Switching Jalur Akses Berdasarkan Prioritas Paket Data (Studi Kasus: Kantor PUSKUD JABAR). *Jurnal Responsif: Riset Sains dan Informatika*, 2(1), 30-37.
- Ramirez, Y. W., & A, N. D. (2004). Mengukur Produktivitas Pekerja Pengetahuan Taksonomi. *Jurnal Modal Intelektual*, 5(4), 602-628.
- Saputra, I. K. (2021). Analisis Hukum Pemutusan Hubungan Kerja pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah Raad Kertha*, 4(2), 62-76.
- Sari, S. L., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan antara Kontrol Diri dengan Intensi *Cyberloafing* pada Pegawai Dinas X Provinsi Jawa Tengah. *Jurnal Empati*, 7(2), 572-574.
- Schalk, R., & Roe, R. E. (2007). Menuju Model Dinamis dari Kontrak Psikologis. *Jurnal untuk Teori Perilaku Sosial*, 37(2).
- Sumaryono, M. (2021). *Dunia Kerja Kekinian: Sebuah Perseptif Psikologi Industri & Organisasi*. Malang: CV Literasi Nusantara Abadi.
- We are Social. (2021). *Hootsuite (We are Social): Indonesian Digital Report 2021*. Retrieved Februari 2022, from Hootsuite: https://andi.link/wp-content/uploads/2021/08/Hootsuite-We-are-Social-Indonesian-Digital-Report-2021_compressed.pdf
- Wen, H. J., & Lin, B. (1998). Internet dan Produktivitas Karyawan. *Keputusan Manajemen*, 36(6), 395-398.
- Yanti, D. M., & Sanica, I. G. (2021). Menelusik Pengelolaan Human Capital di Dunia Bisnis dalam Era New Normal: Studi Kasus pada Generasi Milenial di Bali. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, dan Entrepreneurship*, 11(1), 122-143.

Zijlstra, F. R., Roe, R. A., Leonora, A. B., & Krediet, I. (1999). Faktor Temporal dalam Pekerjaan Mental: Efek dari Aktivitas yang Terganggu. *Jurnal Psikologi Kerja dan Organisasi*, 72, 163-185.

TENTANG PENULIS



Dr. Yayat Suharyat

Penulis lahir di Bekasi pada tanggal 12 Desember 1967, adalah anak pertama dari delapan putera-puteri **Bapak Ahyar Kidjan** (alm.) dan **Ibu Hadiyah** (alm). Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 1980, SLTP pada tahun 1983, SLTA pada tahun 1986. Tahun 1988, melanjutkan studi Strata Satu (S1) di Fakultas Tarbiyah, Jurusan Pendidikan Agama Islam, Universitas Islam "45" (UNISMA) Bekasi, lulus tahun 1993.

Mengajar di UNISMA Bekasi sejak tahun 1993 untuk bidang kajian Metodologi Penelitian, Teknik Analisis Data dan Bidang Kajian Pendidikan Islam. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Pendidikan dan Manajemen Pendidikan. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6029542, ID Scopus:57213833112, dan ID Orcid: 0000-0002-0082-7046, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor Kepala IV/A. Menjabat Ketua Jurusan PAI tahun 1998, pada tahun 2002-2006 menjabat Dekan Fakultas Agama Islam UNISMA Bekasi. Menyelesaikan program strata tiga pada Program Pascasarjana Universitas Negeri Jakarta (UNJ) Prodi Manajemen Pendidikan tahun 2008, Menjabat Wakil Rektor Bidang Akademik selama 2 periode (2014-2017, dan 2017-2021), Menjabat PLT Rekror UNISMA Bekasi (Juli 2021-September 2021). Selain itu aktif pula dalam syiar dakwah di Majelis Dzikir Assamawat Al Maliki, Jakarta.

Email: 1967unisma@gmail.com



Zaenul Muttaqien, S.E., M.M.

lahir di desa Balowerti, Kota Kediri, Jawa Timur. Penulis merupakan lulusan S1 di program studi manajemen Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2011. Penulis juga Menamatkan program S2 Magister Manajemen di Universitas Brawijaya Malang pada tahun 2016 dengan mengambil konsentrasi manajemen pemasaran. Saat ini penulis adalah dosen tetap di program studi manajemen Universitas Islam Kadiri Kediri sejak tahun 2017 dan sudah

mengampu beberapa mata kuliah, diantaranya adalah mata kuliah manajemen operasi, manajemen rantai pasok, manajemen pemasaran, Pengantar Manajemen dan Manajemen Perubahan (konsentrasi MSDM).

Email: aqienz07@gmail.com



Dr. H. Adhy Firdaus Saady

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen STIE GANESHA sejak tahun 2018. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga merupakan praktisi di berbagai perusahaan. Beberapa buku yang penulis telah hasilkan di antaranya, Etika Bisnis; Pengantar Manajemen; dan Metode Penelitian Kualitatif. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional. Penulis juga aktif menjadi pemakalah diberbagai kegiatan dan menjadi narasumber pada workshop, seminar, dan lokakarya tertentu.

Email: adhyfirdaus.thelecturer@gmail.com



Lilik Sofianiyatin, S.H.I., M.Si.

Penulis merupakan Dosen Manajemen pada Program Studi Perbankan Syariah IAI Ngawi sejak tahun 2020. Sebagai seorang yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Penulis juga aktif dalam organisasi NU baik Muslimat ataupun Fatayat . Buku ini adalah karya pertama penulis. Penulis juga pernah menulis pada jurnal INVESTAMA milik program studi Ekonomi Syariah IAI Ngawi.

Email: lilik@iaingawi.ac.id



Rafikhein Novia Ayuanti, S.E., M.M.

Penulis lahir di Kota Kediri, 10 November 1989. Ia menempuh S1 di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, dan S2 di Universitas Islam Kadiri Kediri. Sekarang menjadi pendidik atau dosen di Universitas Islam kadiri dengan mengampu mata kuliah yang salah satunya yaitu Manajemen Sumber Daya Manusia di jurusan manajemen Fakultas Ekonomi. Semoga buku ini membawa manfaat dan barokah untuk kita semua.

Email: rafika.ayuanti@gmail.com



Suseno Hendratmoko, S.Sos., M.M.

Penulis merupakan Dosen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kadiri (Uniska) sejak tahun 2016. Sebagai seorang pengajar dan pendidik yang sepenuhnya mengabdikan dirinya sebagai dosen, selain pendidikan formal yang telah ditempuhnya penulis juga mengikuti berbagai pelatihan untuk meningkatkan kinerja dosen, khususnya di bidang pengajaran, penelitian dan pengabdian. Dunia pendidikan telah merubah passion dari dunia keuangan yang telah ditekuninya. Selain itu, penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di beberapa jurnal nasional maupun jurnal internasional. Penulis juga aktif menjadi reviewer di beberapa jurnal nasional.

Email: susenoendratmoko@gmail.com



Dr. Imam Tabroni, M.Pd.I.

Penulis lahir di Brebes, 12 Juli 1985. Alamat Perumahan Lebak Kinasih Cluster Asmarandana No. F1.19 RT/RW. 17/003 Desa Kadumekar. Kec. Babakancikao, Kab. Purwakarta (41151), Prov. Jawa Barat. Anak pertama dari 4 bersaudara. Lahir dari keluarga petani; bapak Khalimi dan Ibu Taminah. Menikah tahun 2014 dengan Rini Purnamasari, S.Pd., dan memiliki dua putri; Sina Tibabah Tabroni dan Sevil Anousheh Tabroni. Menempuh pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah (MI) Kubangwungu, Brebes, MTsN Ketanggungan, Brebes, SMK 1 Al-

Hikmah Benda Sirampog, Brebes, Pondok Pesantren Lirboyo Kediri, Jawa Timur. S1 Pendidikan Bahasa Arab IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2012, S2 Pendidikan Agama Islam IAIN Syekh Nurjati Cirebon 2014, dan S3 Pendidikan Islam UIN Sunan Gunung Djati Bandung 2017.

Saat ini penulis dipercaya sebagai Ketua STAI Dr. KH. EZ. Muttaqien Purwakarta sekaligus Dosen Pascasarjana Pendidikan Agama Islam di Institusi yang sama. Pendidik di Pondok Pesantren Babakan Ciwaringin Cirebon, Pondok Pesantren Al-Hidayah Cirebon, Pondok Pesantren Al-Mutawally Kuningan (MTs dan MA), Pondok Pesantren Miftahul Amanah Mahasiswa UIN Bandung, Pondok Pesantren Darul Hasan Bandung (SMP dan MA), Reviewer Jurnal *Advances in Humanities and Contemporary Studies* UTHM Malaysia, Reviewer jurnal *Paedagogie dan Kalamuna*. Presenter International Conference on Human Sustainability (INSAN), Presenter International Conference Of Bunga Bangsa Cirebon (ICOBBA), presenter The First HISPISI's International Conference on Humanities, Education, Law, and Social Sciences, presenter webinar internasional UTHM, nara sumber Kiat Menulis Artikel Jurnal dan Publikasi Jurnal Ilmiah Pusat Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (P3M). Aktif mengikuti kegiatan ilmiah, menulis buku dan artikel ilmiah. Buku yang telah terbit; *MODEL PENDIDIKAN ISLAM: Teknik Mendidik Anak dengan Treatment di Era 4.0* (2019), *Teologi Pendidikan Islam* (2015), *Perkembangan Pesantren di Indonesia* (2016), *Sekolah Ramah Anak di Kabupaten Purwakarta*, *BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF* (2021), *BREBES DALAM BEBERAPA PERSPEKTIF 2* (2021), *Buku Ajar Model dan Strategi Manajemen Konflik dalam rumah Tangga* (2022) dan beberapa artikel ilmiah dapat dilihat di

<https://scholar.google.co.id/citations?user=buGD0HEAAA&hl=id>

Email: imamtabroni70@gmail.com



Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul., M.M.

Penulis yang panggilan akrabnya adalah Yanti ada juga yang memanggil Fiyul lahir di Kota Malang Jawa Timur, besar di Donggala Sulawesi Tengah. Karena penulis selalu suka menambah ilmu maka gelar saat ini adalah Dr. Hj. Arfiani Yulianti Fiyul., M.M. Gelar Doktornya di peroleh dari Universitas Islam Nusantara (Uninus Bandung). Menikah dengan suami asal dari Bandung, Ustz. Deden S. dan dikaruniakan 2 (dua) anak putra dan putri. Putra bernama Adlan Yahdian Devara, Putri Azzahra Cantique Ramadhan. Saat ini aktivitasnya adalah sebagai salah dosen di Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang dan mengelola salah satu lembaga pendidikan yang bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan menjadi asesor BAN PAUD PNFI Provinsi Jawa Barat. Sering menjadi penulis di *Media Online* dan menjadi narasumber tentang pendidikan anak dan keluarga. Saat ini bersama keluarga menetap tinggal di Kota Cimahi Jawa Barat.

Email: arfiani.yulianti@unis.ac.id



Dr. H. Iwan Henri Kusnadi, S.Sos., M.Si.

Penulis lahir di Subang pada tanggal 15 November 1970, adalah anak keempat dari lima putera-puteri Bapak Basyrul Haqi (alm.) dan Ibu Hj. Oon Oniatini (Almh.). Istri Hj. Eti Indahwati; dua putera: Muhammad Rifqi Baihaqi dan Muhammad Satria Bari' Baihaqi. Menyelesaikan pendidikan di SDN Kramat Karya Cinangsi tahun 1984, SMP Negeri Cibogo Subang pada tahun 1987, SMA Negeri 1 Subang pada tahun 1986. Tahun 1990, melanjutkan studi Strata Satu (S1) di STIA Kutawaringin Subang pada tahun 1996, Studi Strata Dua (S2) di STIA Mandala Indonesia Jakarta pada tahun 2006 dan melanjutkan Studi Strata Tiga (S3) di FISIP Universitas Padjadjaran lulus tahun 2016. Mengajar di Universitas Subang Provinsi Jawa Barat sejak tahun 1997 untuk bidang kajian Administrasi Publik, Pemerintahan daerah, Manajemen Strategi, dan Etika Administrasi Publik. Menyukai menulis dan meneliti pada bidang Kebijakan Publik. Alhamdulillah berkat keinginan untuk terus berkarya dalam meneliti dan menulis telah memiliki ID Sinta:6738215, ID

Scopus:57218824020, ID Orcid: 0000-0001-7556-8029, ID Scholar: kbzYXCAAAA AJ, IDPublions:4340221, dan ID Garuda: 1387752, Pangkat/Gol. Ruang: Lektor, Penata IIIc/ Dosen PNS-LLDIKTI Wilayah IV Jawa Barat-Banten/NIP.197011152002121004.

Riwayat Pekerjaan: Pembantu Ketua III STIA Kutawaringin pada tahun 2003-2007, Ketua Prodi Ilmu Administrasi Negara FIA Unsub pada tahun 2007-2011. Wakil Dekan I Fakultas ilmu Administrasi Unsub pada tahun 2011-2015; dan Deakan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Subang pada tahun 2015-2021. Penghargaan yang diperoleh : Kepala BP7 Pusat dalam Penataran P4 Pola 144 Jam Tingkat Nasional di Cibubur Jakarta Tahun 1996; Menteri Pemuda dan Olah Raga dalam Penataran Kepemimpinan Pemuda Tingkat Nasional di Jakarta Tahun 1997; Menteri Pertahanan Negara dan Pemuda dan Olah raga dalam Pendidikan Bela Negara Tingkat Nasional di Cijantung Jakarta Tahun 1997; Kepala Kepolisian Republik Indonesia dalam Penataran Kamtibmas Tingkat Nasional di Kalapa Duajakarta Tahun 1998; Kodam III Siliwangi/ Aster III Kodam III Siliwangi sebagai Guru Militer Dodik Bela Negara Cikole Bandung; Presiden Soeharto sebagai Juara Kehormatan Lomba Dakwah Pembangunan Tingkat Nasional di Majelis Dakwah Indonesia Jakarta; BP-7 Pusat dalam Lomba Diskusi Pemasarakatan dan Pembudayaan P-4 Tingkat Nasional di Jakarta Tahun 1997; Gubernur Jawa Barat sebagai Juara I antar Mahasiswa Perguruan Tinggi Se-Jawa Barat dalam Lomba Diskusi P2P4 Tingkat Provinsi Jawa Barat; Gubernur Jawa Barat sebagai Juara I dalam Lomba Pidato Dakwah Pembangunan Tingkat Provinsi Jawa Barat Tahun 1996.; Gubernur Jawa Barat sebagai Pemuda Pelopor I Bidang Industri Pedesaan Tahun 1996.; Bupati Subang sebagai Juara I dalam Lomba Diskusi P-4 antar Perguruan Tinggi Tahun 1996; Bupati Subang sebagai Juara I Lomba Dakwah Pembangunan Tahun 1996; Penghargaan Kepala Arsip Nasional Republik Indonesia. Organisasi: Pengurus IAPA Jawa Barat 2022-2024 dan Pengurus ICMI Kabupaten Subang, Pengurus IPHI Kabupaten Subang, Pengurus Yayasan Mulia Bhakti Al Mustofa Subang.

Email: iwanhenri01@gmail.com



Dr. Nicholas Simarmata, S.Psi., M.A.

Penulis lahir di Yogyakarta pada tanggal 24 September 1979. Ia adalah dosen pada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Udayana sejak tahun 2010 hingga sekarang. Pada tahun 1998 ia kuliah S1 di Universitas Sanata Dharma pada jurusan Psikologi. Kemudian pada tahun 2006 kuliah S2 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi Industri Organisasi. Lalu pada tahun 2015, ia kuliah S3 di Universitas Gadjah Mada pada jurusan Psikologi. Tema riset yang ia minati adalah di bidang Psikologi Organisasi termasuk juga Psikologi Budaya, Psikologi Sosial, Psikologi Pendidikan, Psikologi Positif, Psikologi Perkembangan, dan Psikologi Klinis, baik dengan metode kuantitatif maupun kualitatif. Kegiatan lainnya adalah sebagai peninjau Jurnal Psikologi Udayana. Ia juga pernah menulis bab dalam buku Bunga Rampai Psikologi Positif serta buku Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

Email: nicholas@unud.ac.id



Dr. Dra. Ni Desak Made Santi Diwyarthi, M.Si.

Penulis saat ini merupakan seorang dosen di Politeknik Pariwisata Bali, dahulu bernama Sekolah Tinggi Pariwisata Bali. Tamatan Psikologi Universitas Gadjah Mada yang tertarik dengan dunia Pariwisata Budaya serta kondisi global era milenial. Beberapa buku yang telah ditulis adalah Homestay dan Pariwisata Berkelanjutan (2018), Hubungan Industrial Pancasila, Manajemen Sumber Daya Manusia, Psikologi Pelayanan dalam Dunia Perhotelan, Teknik Supervisi, Kepemimpinan, Dasar-dasar Manajemen, Psikologi Komunikasi, Pengantar Manajemen Organisasi Kontemporer: Teori, Perspektif dan Aplikasi (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi (2020). Manajemen Bisnis Kontemporer. Prinsip Dasar dan Aplikasi (2020). Tourism Management: Principles, Challenges and Opportunities (2021). Psikologi Sosial (2021). Human Capital Management: Creating Agile Workforce in The Digital Age (2021). Manajemen Pengabdian Masyarakat: Konsep Dasar dan Aplikasi (2021). Komunikasi Korporat: Panduan Teoritis dan Praktis (2021). Perjuangan dan Perubahan di Kala Pandemi

Covid-19 (2021). Pengantar Ilmu Pariwisata: Prinsip Dasar Pengelolaan dan Aplikasi (2021). Esensi dan Komodifikasi Pariwisata Budaya Bali (2021). Buku Ajar Pengantar Manajemen (2022).

Email: santidiwyartha@yahoo.com



Afriansyah, S.Psi., S.Sos., S.P., M.Si., M.H., M.Agr.

Adalah dosen tetap di Sekolah Kedinasan Kementerian Pertanian di Program Studi Teknologi Produksi Tanaman Perkebunan Jurusan Pertanian Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Manokwari. Ia menyelesaikan Pendidikan S-1 Psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang, S-1 Ilmu Administrasi Negara di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Waskitadharma Malang, S-1 Agribisnis Bidang Minat Penyuluhan dan Komunikasi Pertanian di Universitas Terbuka, S-2 Magister Ilmu Administrasi Publik di Universitas Islam Malang, S-2 Magister Ilmu Hukum Universitas Wisnuwardhana Malang, S-2 Magister Ekonomi Pertanian di Universitas Tribhuwana Tungga Dewi Malang, dan saat ini sedang menyelesaikan Disertasi di S-3 Sosiologi Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis memiliki kepakaran di bidang Ekonomi Pertanian/Agribisnis, Administrasi Negara/Publik, Psikologi, Komunikasi, dan Hukum, penulis aktif sebagai peneliti di bidang kepakarannya dan pengabdian kepada masyarakat dengan menjadi Koordinator Asosiasi Dosen Pengabdian kepada Masyarakat (ADPI) Wilayah Papua Barat, serta menjadi Ketua Bidang di Radio Antar Penduduk Indonesia (RAPI) Wilayah Manokwari. Selain itu, penulis menjadi reviewer pada dewan redaksi di beberapa OJS. Penulis aktif menjadi pemakalah di berbagai kegiatan ilmiah dan menjadi narasumber pada workshop, seminar, dan lokakarya baik nasional dan internasional. Di sisi lain, penulis juga aktif dalam kegiatan sosial dan pemberdayaan masyarakat memberikan kontribusi positif sebagai bentuk berbagi/*sharing* ilmu jariah, yang dijadikan ladang pahala demi mencerdaskan dan memajukan kehidupan anak bangsa.

Email : afriansyah@pertanian.go.id;

afriansyah@polbangtanmanokwari.ac.id



Dr. Shofia Amin, S.E., M.Si., CHRM., CIQnR.

Penulis merupakan Dosen Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jambi sejak tahun 1990. Lahir di Jambi pada tanggal 1 Maret 1966. Penulis menyelesaikan Program Strata 1 pada Program studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sumatera Utara Medan. Program Strata 2 pada Program Pasacasarjana dengan bidang ilmu Manajemen Universitas Airlangga, Surabaya. Sedangkan program doctoral dari Graduate School of Business Universiti Kebangsaan Malaysia konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun internasional dengan ID author Sinta 6022304, ID google Scholar NSVaxtsAAAAJ dan ID Scopus 57196066402.

Email: shofiaamin@unja.ac.id



Ahmad Gunawan, Lc., M.M.

Penulis merupakan dosen tetap di Universitas Pelita Bangsa Prodi Manajemen sejak tahun 2017 sampai sekarang. Selain itu juga tutor di Universitas terbuka, STAI Sholahuddin Al Ayyubi dan Institut Siber Nusantara. Saat ini penulis sedang berstatus Tugas Belajar di Universitas Pendidikan Indonesia pada Program Doktor Ilmu Manajemen yang di biyai oleh Beasiswa LPDP. Selain mengajar secara formal di kampus, penulis juga sering mengisi kajian, pengajian, khutbah di beberapa masjid dan Pondok Psantren. Oleh karena penulis memiliki keyakinan bahwa sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat bagi manusia lain. Dan bentuk manfaat yang penulis berikan kepada masyarakat adalah mengajar baik di Lembaga formal maupun non formal, karena dengan ilmu pengetahuan bangsa ini akan berkembang dan maju. Karena penulis seorang dosen, maka penulis berusaha untuk menjalankan tri dharma, mulai dari pengajaran, penelitian dan pengabdian dan tak lupa juga penunjang yang berupa keikutsertaan dalam acara dan forum ilmiah, seperti seminar dan pelatihan. Semoga penulis

istiqomah dalam menjalankan tugasnya, berkah dan bermanfaat bagi sesama.

Email: ahmadgunawan@pelitabangsa.ac.id

REPUBLIK INDONESIA
KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA

SURAT PENCATATAN CIPTAAN

Dalam rangka perlindungan ciptaan di bidang ilmu pengetahuan, seni dan sastra berdasarkan Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta, dengan ini menerangkan:

Nomor dan tanggal permohonan : EC0020222295, 4 April 2022

Pencipta

Nama : **Dr. Yayat Suharyat, Drs., M.Pd., Zaenul Muttaqien dkk**

Alamat : Bumi Alam Hijau Jl. Durian XVI D2 No.5 RT. 07 RW. 09, Kel. Padurenan, Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17156, Bekasi, JAWA BARAT, 17156

Kewarganegaraan : Indonesia

Pemegang Hak Cipta

Nama : **Dr. Yayat Suharyat, Drs., M.Pd., Zaenul Muttaqien dkk**

Alamat : Bumi Alam Hijau Jl. Durian XVI D2 No.5 RT. 07 RW. 09, Kel. Padurenan, Kecamatan Mustika Jaya, Kota Bekasi, Jawa Barat, 17156, Bekasi, JAWA BARAT, 17156

Kewarganegaraan : Indonesia

Jenis Ciptaan : **Buku**

Judul Ciptaan : **Bunga Rampai Isu-isu Kontemporer MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Di Era Society 5.0**

Tanggal dan tempat diumumkan untuk pertama kali di wilayah Indonesia atau di luar wilayah Indonesia : 4 April 2022, di Purbalingga

Jangka waktu perlindungan : Berlaku selama hidup Pencipta dan terus berlangsung selama 70 (tujuh puluh) tahun setelah Pencipta meninggal dunia, terhitung mulai tanggal 1 Januari tahun berikutnya.

Nomor pencatatan : 000337748

adalah benar berdasarkan keterangan yang diberikan oleh Pemohon.

Surat Pencatatan Hak Cipta atau produk Hak terkait ini sesuai dengan Pasal 72 Undang-Undang Nomor 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta.

an Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia
Direktur Jenderal Kekayaan Intelektual
u.b.
Direktur Hak Cipta dan Desain Industri



Anggoro Dasananto
NIP.196412081991031002

Disclaimer:

Dalam hal pemohon memberikan keterangan tidak sesuai dengan surat pernyataan, Menteri berwenang untuk mencabut surat pencatatan permohonan.