**ANALISIS STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKELANJUTAN DI INDONESIA UNTUK MENGHADAPI ERA 5.0**

**Oleh:**

**Tadzkia Alifvani (2156054028)**

Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

***ABSTRACT***

*5.0 era brings major changes in the field of technology which causes changes in the way humans live and work. The current condition of resources in Indonesia is still dominated by workers with low education. So in many sectors, human resource management is still difficult to do effectively. In 2030, a demographic bonus will occur in Indonesia, on this basis it is necessary to carry out sustainable HR management to face changes and take advantage of these opportunities to make Indonesia more advanced. This research uses qualitative research methods by conducting document analysis. The research results show that sustainable human resource management can help companies or organizations to create sustainable competitive advantages and improve the quality of human resources in Indonesia. Several strategies that can be implemented by companies in Indonesia are employee competency development, training, employee empowerment, increasing work happiness, and so on. Thus, this research provides knowledge about sustainable HR management as well as recommendations for appropriate strategies for companies in Indonesia in facing the 5.0 era.*

***Keywords: Strategy, HR Management, Sustainable, 5.0 Era.***

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Beberapa era kebelakang ini teknologi telah berkembang dengan sangat pesat. Di era 5.0 terjadi perubahan yang signifikan pada bidang teknologi yang berdampak pada perubahan cara manusia untuk hidup dan bekerja. Era ini membawa dampak baik bagi banyak orang, misalnya adalah muncul berbagai ide bisnis baru seperti online shop, terdapat profesi-profesi baru yang berkaitan dengan operasional digital, hingga membantu mengebangkan produk-produk baru lewat teknologi. Akan tetapi, tidak dapat dipungkiri bahwa era 5.0 juga menciptakan dampak buruk dari banyak sisi terutama pada bidang pekerjaan ataupun profesi lama yang kian hilang tergerus arus zaman, tersisihnya SDM tidak unggul, lingkungan yang semakin kompetitif sehingga ketika tidak melakukan perubahan dan tidak mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi sehingga tidak dapat bersaing. Menurut Menteri Perencanaan Pembangunan Nasional (PPN) karena berkembangnya teknologi digital, ada 36 juta pekerja kehilangan mata pencarian (Rachman, 2023).

Hampir tiga tahun yang lalu, Indonesia juga telah mengalami perubahan kebiasaan yang cukup berbeda dalam melakukan kegiatan bekerja karena adanya pandemi Covid-19. Para siswa sekolah, mahasiswa, hingga pekerja kantoran melakukan kegiatannya lewat bekerja dari rumah atau yang sering disebut dengan *Work From Home* (WFH)*.* Tandanya adalah teknologi disengaja atau tidak disengaja akan mempengaruhi kegiatan masyarakat. Situasi yang penuh ketidakpastian seperti pandemi tersebut mengharuskan masyarakat untuk beradaptasi sehingga pemerintah memberlakukan kebijakan sistem kerja yang berdekatan dengan teknologi atau yang para pekerja lakukan dengann metode *telework* (Rizqi, 2022).

Bangsa Indonesia sudah harus bersiap untuk menghadapi fenomena revolusi industri 5.0 yang membawa perubahan seperti *Internet of* Things, *Artificial Intelligence* (AI), *big data*, dan lain-lain. Agar Indonesia dapat bersaing dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dan mengadaptasi kompetensi yang dibutuhkan, Indonesia perlu melakukan perubahan dengan mempersiapkan Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai yang dibutuhkan di era ini. SDM yang dibutuhkan adalah yang kreatif, inovatif, dan dapat cepat beradaptasi dengan perubahan teknologi. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di Indonesia untuk menghadapi era 5.0 agar SDM Indonesia dapat mengatasi tantangan di masa depan dengan *High Order Thinking Skills*. Penelitian ini akan membahas pentingnya strategi manajemen sumber daya manusia yang berkelanjutan di Indonesia untuk menghadapi era 5.0 dan memberikan rekomendasi strategi yang dapat diterapkan oleh perusahaan di Indonesia.

**Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, didapatkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi manajemen SDM di Indonesia saat ini?
2. Apa itu manajemen SDM yang berkelanjutan? Apakah penting?
3. Apakah ada strategi atau upaya pemerintah Indonesia dalam mewujudkan manajemen SDM yang berkelajutan untuk menghadapi era 5.0?

**Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah tersebut, tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui bagaimana kondisi manajemen SDM di Indonesia saat ini.
2. Mengetahui apa itu manajemen SDM yang berkelanjutan dan pentingnya SDM berkelanjutan.
3. Mengetahui adanya strategi atau upaya pemerintah Indonesia dalam mewujudkan manajemen SDM yang berkelajutan untuk menghadapi era 5.0

**METODE**

Metode yang digunakan untuk melakukan penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif menurut Abdussamad (2022) merupakan pendekatan yang ada dalam ilmu sosial dengan menggunakan paradigma ilmiah, berpedoman pada teori fenomenologis atau yang sejenis dengan itu untuk dapat meneliti permasalah sosial dalam suatu tempat dari segi latar serta sudut pandang secara holistik objek yang diteliti. Pendekatan kualitatif deskriptif dilakukan agar mendapatkan pemahaman yang mendalam tentang pandangan, sikap, serta perilaku manusia yang dalam hal ini adalah strategi sumber daya manusia yang berkelanjutan di Indonesia. Metode kualitatif deskriptif dilakukan dengan analisis dokumen yang berasal dari buku, artikel, berita, dan juga sumber-sumber pendukung lainnya. Teori manajemen sumber daya manusia menjadi teori yang digunakan dalam penelitian ini agar dapat memahami serta menjawab tentang kondisi manajemen SDM di Indonesia dan pentingnya penyusunan strategi manajemen SDM yang berkelanjutan di Indonesia untuk menghadapi era 5.0.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

**Kondisi Manajemen SDM di Indonesia**

Manajemen SDM di Indonesia masih belum dapat optimal disebabkan rendahnya mutu dan produktivitas dari sumber daya manusianya. Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah alasan, salah satunya adalah masih dominannya karyawan dengan tingkat pendidikan rendah dalam dunia kerja Indonesia. Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada Agustus 2021 terdapat 49,39 juta pekerja Indonesia yang berpendidikan Sekolah Dasar ke bawah. Jumlah tersebut sama dengan 37,69% dari total penduduk yang bekerja dalam negeri (databoks, 2021). Data tersebut menunjukkan bahwa manajemen SDM di Indonesia lebih sulit diterapkan karena kondisi pendidikan pekerjanya yang masih kurang. Pada era 4.0, kondisi manajemen SDM di Indonesia terlihat masih terbagi-bagi antara generasi Baby Boomers, generasi X, generasi Y, dan juga generasi Z. Dari generasi tersebut terdapat perbedaan cara kerja, pola pikir, dan nilainya masing-masing. Maka dari itu, dibutuhkan *talent manajemen* atau manajemen talenta untuk manajemen SDM di Indonesia (Hidayat dkk., 2022).

**Pentingnya Manajemen SDM Berkelanjutan**

Manajemen sumber daya manusia menurut Yulius (2022) memiliki arti proses untuk menangani bermacam-macam permasalahan pada ruang lingkup manajer, pegawai, karyawan, buruh, dan tenaga kerja lainnya agar dapat mendukung aktivitas perusahaan atau organisasi untuk tercapainya tujuan yang telah direncanakan. Sedangkan untuk manajemen SDM berkelanjutan, konsepnya adalah mengubungkan antara pembangunan berkelanjutan dengan mengelola sumber daya manusia yang ada pada suatu organisasi (Mazur & Walczyna, 2020). Menurut Ehnert (2009), pengelolaan sumber daya manusia berkelanjutan adalah melakukan aktivitas yang memungkinkan tercapainya tujuan jangka panjang organisasi dan pada saat yang sama juga peduli pada karyawan. Kramar (2014) juga menambahkan bahwa manajemen SDM berkelanjutan artinya meminimalkan dampak negatif kegiatan organisasi terhadap lingkungan alam, karyawan, dan masyarakat.

Di era 5.0, semua kegiatan masyarakat akan berpusat pada teknologi sehingga dibutuhkan orang-orang yang adaptif dan responsif terhadap perubahan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Meskipun begitu, akan muncul ketidakseimbangan respon pada tenaga kerja yang dimiliki di Indonesia karena kedekatan dengan teknologi belum dapat tercipta dengan baik apabila tidak dilakukan manajemen sumber daya manusia. Ditambah lagi, era 5.0 ini mengupayakan agar perusahaan ataupun organisasi lebih peduli kepada lingkungannya. Dapat dilihat keadaan saat ini di Indonesia masih banyak sekali perusahaan dan organisasi yang tidak melihat faktor lingkungan baik alam, karyawan, hingga masyarakat menjadi faktor yang penting untuk dijaga. Oleh karena itu, terdapat beberapa hal penting mengapa manajemen SDM berkelanjutan untuk menghadapi era 5.0 perlu dilakukan menurut Gutterman (2020):

1. Kesejahteraan karyawan

Yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan dan mengurangi dampak kerja terhadap mereka

1. Efisiensi

Yang bertujuan untuk menurunkan penggunaan sumber daya melalui inovasi atau penggunaan sumber daya yang lebih efisien. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ini berarti organisasi berusaha mengurangi dampak pada sumber daya manusia dan mengurangi penggunaan sumber daya manusia.

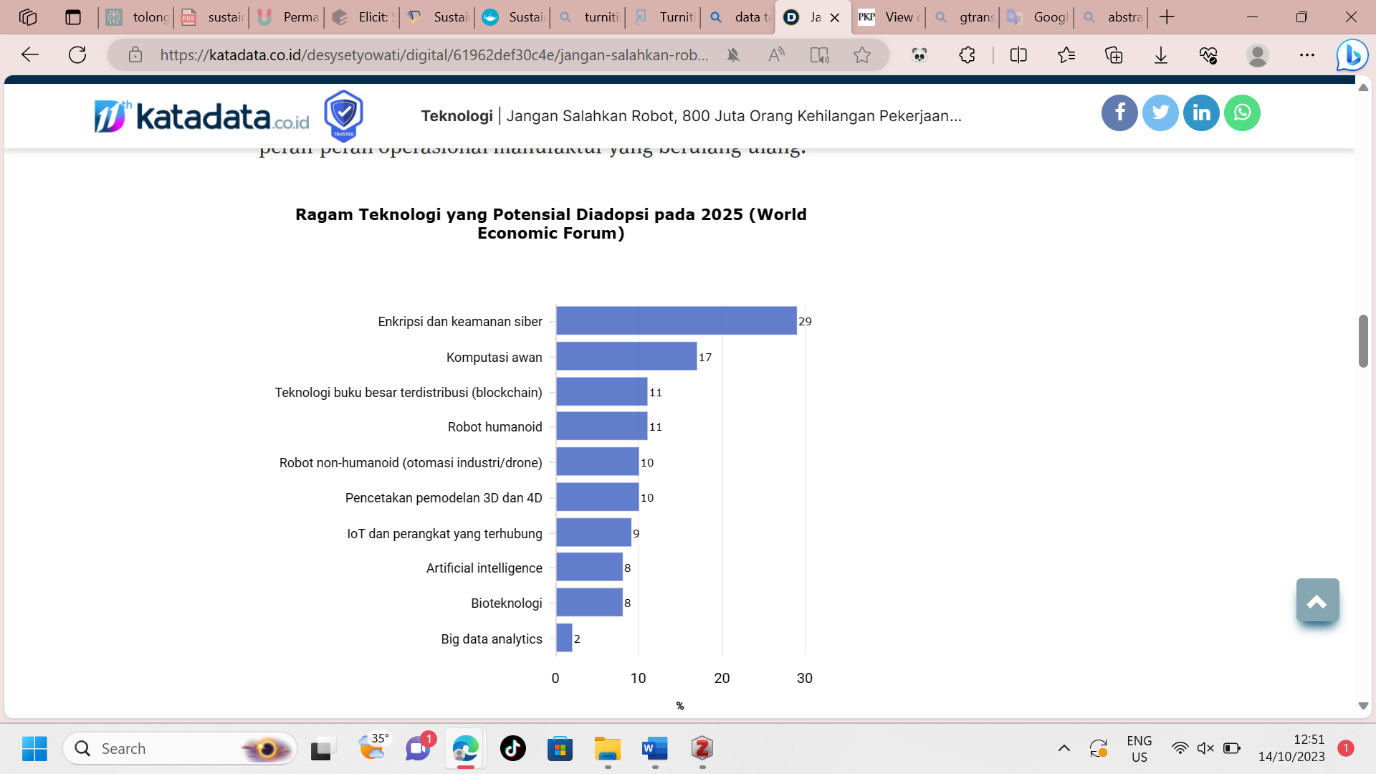
1. Substansi

Yang berfokus pada menjaga basis sumber daya dengan berinvestasi dalam regenerasinya, mencari dan mencapai keseimbangan antara konsumsi dan pasokan sumber daya saat ini dan yang diproyeksikan. Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, ini berarti organisasi terlibat dalam kegiatan yang akan mendorong regenerasi sumber daya manusia, termasuk melakukan investasi pada asal-usul sumber daya manusia tersebut. Contohnya adalah mendukung sistem pendidikan sekolah atau universitas.

Strategi untuk melakukan manajemen SDM juga penting untuk direncanakan, sebab manajemen SDM tidak serta merta ada dan langsung berjalan melainkan perlu dipikirkan dan disesuaikan dengan kondisi SDM di Indonesia saat ini agar tujuan organisasi untuk menciptakan SDM yang bisa beradaptasi di era 5.0 serta mewujudkan manajemen yang peka terhadap lingkungan dapat tercapai.

**Strategi/Upaya Pemerintah Indonesia dalam Mewujudkan Manajemen SDM yang Berkelanjutan**

Terdapat beberapa bagian dalam strategi manajemen SDM menurut Soelistya (2020), yaitu pemberdayaan manusia, peluang kerja, analisis tugas, perencanaan dan perekrutan, penyeleksian, wawancara, pelatihan, pengembangan karir, mutu dan produktivitas, penilaian kerja, pengelolaan karir, penetapan upah, hubungan perburuhan, pengelolaan buruh, hingga pengelolaan keselamatan dan kesehatan buruh. Pemerintah Indonesia diharapkan dapat menganalisis kondisi keterampilan apa saja yang dibutuhkan oleh tenaga kerja di era 5.0 untuk beberapa tahun yang akan datang. Berdasarkan data dari databoks, ragam teknologi yang potensial diadopsi pada tahun 2025 menurut World Economic Forum adalah:



**Gambar 1. Grafik Ragan Teknologi Potensial Diadopsi pada Tahun 2025**

Sumber: Databoks (2020)

Dengan begitu, dapat disusun strategi manajemen SDM organisasi yang mengedepankan keterampilan-keterampilan tersebut. Pemerintah ataupun manajer juga dapat melakukan pelatihan atau pengembangan karir sesuai dengan keterampilan yang akan dibutuhkan di masa pendatang agar tenaga kerjanya tidak tertinggal oleh zaman. Strategi atau upaya yang perlu dilakukan saat ini adalah yang *pertama*, memperluas jangkauan pendidikan berkualitas di Indonesia. Perluasan jangkauan pendidikan atau penyamarataan pendidikan yang berkualitas nantinya akan menghadirkan sumber daya manusia yang berkualitas pula ketika memasuki dunia kerja. Pemerintah memiliki peran penting pada poin pertama karena jalannya kebijakan adalah dari pemerintah. *Kedua*, pemerintah dan manajer organisasi perlu mengembangkan SDM yang mampu memanfaatkan teknologi yang ramah lingkungan. *Ketiga*, membangun sinergi antara pemangku kepentingan di sektor terkait dengan lintas sektor. Menurut Kim dalam Gutterman (2020), penting adanya kolaborasi yang erat antara pengusaha dan karyawan saat menerapkan manajemen SDM yang berkelanjutan karena keduanya memiliki perspektif yang berbeda. *Keempat*, pemberdayaan tenaga kerja. Pemberdayaan dilakukan untuk meningkatkan daya saing, keberlanjutan individu (yang membantu keberlanjutan SDM), dan juga untuk mempercepat tercapainya tujuan organisasi. *Kelima*, pembangunan sistem informasi manajemen SDM di organisasi. Adapun sistem informasi manajemen SDM ini adalah program aplikasi komputer tentang manajemen SDM yang membantu perusahaan dalam mencapai tujuan. Sistem informasi ini dapat membantu untuk mengelola penilaian SDM dengan lebih cepat, mempermudah aktivitas rekrutmen, seleksi, pelatihan pengembangan, manajemen karir, memeriksa kapabilitas karyawan, mengantisipasi kebutuhan, riset sumber daya untuk penelitian, penilaian kebutuhan pelatihan, dan lain-lain (Yulius, 2022).

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa kondisi manajemen SDM di Indonesia saat ini masih rendah terlebih lagi belum siap untuk menghadapi era 5.0. Selain itu, SDM Indonesia yang saat ini masih diisi oleh beberapa generasi secara sekaligus membuat cara kerja yang berbeda-beda dalam satu organisasi. Oleh karena itu, seharusnya pemerintah Indonesia dan juga manajer organisasi harus memperhatikan strategi manajemen SDM agar dapat berkelanjutan dan dapat menghadapi era 5.0 yang sangat erat kaitannya dengan teknologi. Manajemen SDM berkelanjutan menekankan pada manajemen yang peduli terhadap lingkungan (alam, karyawan, masyarakat). Strategi yang dapat dilakukan pemerintah adalah memperluas jangkauan pendidikan di Indonesia, mengembangkan SDM yang mampu memanfaatkan teknologi yang ramah lingkungan, membangun sinergi antara pemangku kepentingan di sektor terkait dengan lintas sektor, pemberdayaan tenaga kerja, dan pembangunan sistem informasi manajemen SDM di organisasi. Strategi tersebut akan membantu SDM Indonesia berkelanjutan untuk dapat menghadapi era 5.0.

**DAFTAR PUSTAKA**

Abdussamad, Z. (2022, January 11). *Buku Metode Penelitian Kualitatif*. https://doi.org/10.31219/osf.io/juwxn

Mazur, B., & Walczyna, A. (2020). *Bridging Sustainable Human Resource Management and Corporate Sustainability*. Sustainability, 12(21), 8987. https://doi.org/10.3390/su12218987

Databoks. (2020). *Ragam Teknologi yang Potensial Diadopsi Perusahaan pada 2025*. Diakses dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2020/10/29/ragam-teknologi-yang-potensial-diadopsi-perusahaan-pada-2025

Databoks. (2021). *Pekerja Berpendidikan SD ke Bawah Mendominasi di Indonesia pada Agustus 2021*. Diakses dari https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/11/07/pekerja-berpendidikan-sd-ke-bawah-mendominasi-di-indonesia-pada-agustus-2021

Ehnert, I. (2009). *Sustainable Human Resource Management. A Conceptual and Exploratory Analysis from a Paradox Perspective*; Physica-Verlag: Berlin/Heidelberg, Germany; ISBN 97833-790822-18888.

Gutterman, A.S. (2020). Sustainable Human Resources Management. *Managing Sustainability*.

Hidayat, N. Dkk. (2022). *Analisa Kondisi Sumber Daya Manusia Lintas Generasi pada Era Revolusi Industri 4.0 di Indonesia: Tinjauan Literatur. Jurnal Jaminan Kesehatan Nasional* (JJKN), 2(2), 87–108. https://doi.org/10.53756/jjkn.v2i2.58

Kramar, R. (2014). *Beyond strategic human resource management: Is sustainable human resource management the next approach?* Int. J. Hum. Resour. Manag, 25, 1069–1089.

Rachman, A. (2023). *Digitalisasi Makan Korban, 36 Juta Orang Kehilangan Pekerjaan*. Diakses dari https://www.cnbcindonesia.com/news/20230508130457-4-435415/digitalisasi-makan-korban-36-juta-orang-kehilangan-pekerjaan

Rizqi, A. R. (2022). Systematic Literature Review: Teleworking dan Kinerja Karyawan pada Era Pandemi. *FENOMENA*, *31*(2), 69–78. https://doi.org/10.30996/fn.v31i2.7857

Soelistya, D. (2021). *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Strategy*. Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Yulius, Y. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit KBM Indonesia.