



STRATEGI PENGEMBANGAN KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA (SDM) GENERASI MILENIAL DAN GENERASI Z DALAM MENGHADAPI PERSAINGAN GLOBAL ERA 5.0

Bey Nurul Abidin Hasibuan

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

E-mail: beynurul21@gmail.com

Abstrak

Society 5.0 merupakan suatu konsep masyarakat yang berpusat kepada manusia yang berbasis teknologi. Dalam menghadapi Society 5.0 tentunya ada tantangan yang akan dihadapi oleh generasi milenial, yaitu akumulasi data yang melimpah dan perkembangan teknologi yang sangat pesat. Akumulasi data yang melimpah dapat berdampak pada sulitnya memperoleh data yang akurat dan aktual. Kesulitan menemukan berita yang akurat ini menyebabkan mudahnya muncul informasi bohong atau yang dikenal dengan sebutan hoaks. Melalui Society 5.0, kecerdasan buatan yang memperhatikan sisi kemanusiaan akan mentransformasi jutaan data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan. Generasi muda Indonesia, dalam hal ini, berperan sebagai masyarakat yang mengaplikasikan roadmap tersebut. Generasi muda harus siap menghadapi Era Society 5.0 di Indonesia dengan memanfaatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada karena SDM dalam negeri tak kalah berkualitas dengan SDM luar negeri, juga diharapkan dengan adanya Society 5.0 ini dapat mengembangkan SDM di negara Indonesia, melihat masih adanya kesenggangan SDM di berbagai bidang. Society 5.0 sebagai komplemen Revolusi Industri 4.0, perlu diarahkan pada peran generasi muda untuk kemajuan bangsa Indonesia di masa mendatang. Generasi muda memiliki perilaku kreatif dan inspiratif, cenderung membangun pola kerja mereka dengan keterampilan interpersonal yang kuat. Generasi muda yang kreatif, inovatif dan produktif, sejak dini perlu diperkaya dengan keterampilan soft skill yang tertuang dalam Society 5.0. Tentu kemampuan paripurna tersebut diharapkan berhasil memenangkan persaingan di Era disruptif dan dunia tak terbatas.

Kata kunci: Society 5.0, Teknologi, Generasi Milenial, Sumber Daya Manusia, Skill

STRATEGY FOR DEVELOPING THE QUALITY OF HUMAN RESOURCES (HR) MILLENNIAL AND GENERATION Z FACING GLOBAL COMPETITION ERA 5.0

Abstract

Society 5.0 is a technology-based human-centered community concept. In facing Society 5.0, of course, there are challenges that will be faced by the millennial generation, namely the accumulation of abundant data and very rapid technological developments. Abundant accumulation of data can have an impact on the difficulty of obtaining accurate and actual data. The difficulty of finding accurate news makes it easy for false information to appear or known as hoaxes. Through Society 5.0, artificial intelligence that pays attention to the human side will transform millions of data collected through the internet in all areas of life. The young generation of Indonesia, in this case, plays the role of the people who apply the roadmap. The younger generation must be ready to face the Era of Society 5.0 in Indonesia by utilizing existing Human Resources (HR) because domestic human resources are no less qualified than foreign human resources, it is also hoped that with Society 5.0 this can develop human resources in the country of Indonesia, seeing that there is still leeway HR in various fields. Society 5.0 as a complement to the Industrial Revolution 4.0, needs to be directed at the role of the younger generation for the progress of the Indonesian nation in the future. The younger generation has creative and inspiring behavior, tends to build their work patterns with strong interpersonal skills. Young generations who are creative, innovative and productive, from an early age need to be enriched with the soft skills set out in Society 5.0. Of course, this plenary ability is expected to succeed in winning the competition in the disruptive era and the world is borderless.

Keywords: Society 5.0, Technology, Millennial Generation, Human Resources, Skill

PENDAHULUAN

Keahlian dan pendidikan diyakini sebagai salah satu bidang yang memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan menjadi faktor dominan di dalam proses peningkatan kecerdasan bangsa. Betapa penting dan strategis peranan pendidikan di dalam pembangunan bangsa, hal tersebut telah diakui sejak dirumuskannya UUD 1945. Tanpa bangsa yang cerdas tidak mungkin bangsa itu ikut serta dalam percaturan global. Secara umum, terdapat dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yaitu orientasi individual dan orientasi masyarakat. Orientasi individual, pendidikan berperan dalam pembentukan insan terdidik (*educated person*) yaitu melalui proses pengembangan potensi diri. Kemampuan yang dimiliki oleh insan terdidik merupakan sarana bagi pemahaman diri dan lingkungan, upaya adaptasi dan partisipasi dalam perubahan, pelaku utama bagi perubahan (inovator), dan memiliki orientasi prediktif dan antisipatif. Dengan demikian, manusia terdidik dapat menjadi anutan bagi yang lainnya (*reference behavior*) dan memiliki andil dalam membangun masyarakat (*society building*). Untuk itu, manusia terdidik harus memiliki keunggulan partisipatif bagi terwujudnya transformasi sosial yang menyeluruh. 1118 Sedangkan orientasi masyarakat, pendidikan memiliki tiga peran utama yakni sebagai agen konservatif (*agent of conservation*), agen inovatif (*agent of innovation*), dan agen perubahan (*agent of change*). Sebagai agen konservatif, pendidikan secara operasional praktis melalui kegiatan pembelajaran yang berorientasi pada penanaman dan pelestarian nilai-nilai sosial-budaya asli (*indigeneous*) yang memiliki ketangguhan dan ketahanan (*homeostatic*).

Dengan demikian, masyarakat akan memiliki jati diri dalam menyikapi arus globalisasi. Sebagai agen inovatif, pendidikan memiliki peran dalam mengembangkan ilmu pengetahuan, mendesiminasikan, mensosialisasikan, dan mengaplikasikannya. Melalui perannya tersebut, pendidikan akan menghasilkan masyarakat pembelajar (*learning society*) yang diekspresikan dengan gemar mencari informasi, menggunakan, dan mengkomunikasikannya. Sedangkan sebagai agen perubahan, pendidikan memiliki konsekuensi terhadap aplikasi dari produk

inovasi pendidikan, sehingga pendidikan menjadi katalisator bagi terjadinya transformasi sosial. Pendidikan tidak hanya berorientasi pada masa sekarang, melainkan bersifat dinamis dan antisipatif bagi terjadinya perubahan. Dengan beberapa peran yang dimilikinya tersebut, pendidikan dituntut memiliki sumber daya pendidikan untuk mempersiapkan pelaku-pelaku perubahan yang tangguh, unggul, partisipatif, dan kompetitif. Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana, dan prasarana (URI No. 20 Tahun 2003). Selanjutnya dinyatakan bahwa tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Selanjutnya, dalam pembahasan ini, tenaga kependidikan dipakai istilah sumber daya manusia pada bidang pendidikan. Mengingat peran penting dan strategis bidang pendidikan, maka pengembangan sumber daya manusia pada bidang ini menjadi tuntutan, baik tuntutan yuridis formal dan teknis operasionalnya maupun tuntutan penguasaan teoretis dan praktik empiris. Pertanyaannya adalah bagaimana pengembangan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kualitas dan ketercapaian tujuan pendidikan nasional?.

PEMBAHASAN

Pembahasan pendidikan dan keahlian pada Generasi Milenial merupakan dua konsep yang berbeda, tetapi memiliki keterkaitan yang saling mempengaruhi satu sama lain. Dalam konstelasi tulisan ini, generasi milenial sebagian besar tumbuh dan berkembang melalui pendidikan, sehingga pendidikan menjadi wahana bagi pengembangan generasi milenial. Untuk itu, maka pendidikan memerlukan SDM yang kompeten sebagai aset bagi proses pengembangan generasi milenial yang siap akan problematika dan tantangan, SDM yang kompeten tersebut dicapai melalui proses pengembangan.

Dengan demikian, SDM menjadi bagian penting dalam proses pengembangan pendidikan bagi generasi milenial. Pendidikan merupakan suatu sistem yang terdiri atas komponen-komponen saling yang saling terkait secara fungsional bagi tercapainya pendidikan yang berkualitas. Setidaknya terdapat empat

komponen utama dalam pendidikan, yaitu: SDM, dana, sarana, perasarana, dan kebijakan. Komponen SDM dapat dikatakan menjadi komponen strategis, karena dengan SDM berkualitas dapat mendayagunakan komponen lainnya, sehingga tercapai efektivitas dan efisiensi pendidikan.

Di mana SDM berkualitas dapat dicapai dengan pengembangan SDM. Selain itu, Hasibuan (2007: 69) mengemukakan bahwa pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Sedangkan menurut Bella, pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja, baik secara teknis maupun manajerial. Dimana, pendidikan berorientasi pada teori dan berlangsung lama, sedangkan latihan berorientasi pada praktek dengan waktu relatif singkat. Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara (UURI No. 20 Th. 2003: 2).

Sedangkan latihan, secara implisit menjadi bagian dari pendidikan. 1119 SDM adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu (Hasibuan, 2007:243). Selanjutnya dijelaskan bahwa daya pikir adalah kecerdasan yang dibawa lahir (modal dasar) sedangkan kecakapan adalah diperoleh dari usaha pendidikan. Daya fisik adalah kekuatan dan ketahanan seseorang untuk melakukan pekerjaan atau melaksanakan tugas yang diembannya. Dengan demikian, SDM bidang pendidikan adalah kompetensi fungsional yang dimiliki tenaga kependidikan dalam melaksanakan tugasnya.

Sebagai seorang pendidik kita harus memiliki tanggung jawab untuk membawa mereka bertahan dengan kehidupan yang akan datang dan mempersiapkan peserta didik kita dengan skill masa depan (future skill), dimana Revolusi Digital muncul dengan menekankan pembaharuan serba teknologi di antaranya lewat pola digital economy (digitalisasi ekonomi), artificial intelligence (kecerdasan

buatan), big data (data dalam skala besar), robotic (pemakaian robot sebagai tenaga kerja).

Generasi millennial sangat erat kaitannya dengan Revolusi Industri 4.0 atau Revolusi Industri Generasi ke empat. Dimana revolusi ini menitikberatkan pola digitalisasi dan otomasi disemua aspek kehidupan manusia. Banyak pihak yang belum menyadari akan adanya perubahan tersebut terutama di kalangan pendidik, padahal semua itu adalah tantangan generasi muda atau generasi millennial saat ini. Apalagi di masa-masa sekarang generasi milenial mempunyai tantangan sendiri menghadapi era revolusi industry Digital (SOCIETY 5.0 DAN REVOLUSI INDUSTRI 4.0).

Revolusi digital mengalami puncaknya saat ini dengan lahirnya teknologi digital yang berdampak masif terhadap hidup manusia di seluruh dunia. Revolusi industri terkini atau generasi keempat mendorong sistem otomatisasi di dalam semua proses aktivitas. Teknologi internet yang semakin masif tidak hanya menghubungkan jutaan manusia di seluruh dunia tetapi juga telah menjadi basis bagi transaksi perdagangan dan transportasi secara online. Munculnya bisnis transportasi online seperti Gojek dan Grab menunjukkan integrasi aktivitas manusia dengan teknologi informasi dan ekonomi menjadi semakin meningkat. Berkembangnya teknologi autonomous vehicle (mobil tanpa supir), drone, aplikasi media sosial, bioteknologi dan nanoteknologi semakin menegaskan bahwa dunia dan kehidupan manusia telah berubah secara fundamental. Revolusi industri generasi empat tidak hanya menyediakan peluang, tetapi juga tantangan bagi generasi milineal.

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sebagai pemicu revolusi indutri juga diikuti dengan implikasi lain seperti pengangguran, kompetisi manusia vs mesin, dan tuntutan kompetensi yang semakin tinggi. Menurut Prof Dwikorita Karnawati (2017), revolusi industri 4.0 dalam lima tahun mendatang akan menghapus 35 persen jenis pekerjaan. Dan bahkan pada 10 tahun yang akan datang jenis pekerjaan yang akan hilang bertambah menjadi 75 persen. Hal ini disebabkan pekerjaan yang diperankan oleh manusia setahap demi setahap digantikan dengan teknologi digitalisasi program. Dampaknya, proses produksi menjadi lebih cepat dikerjakan dan lebih mudah

didistribusikan secara masif dengan keterlibatan manusia yang minim. Dengan demikian, revolusi industri dapat mengancam makin tingginya pengangguran di Indonesia jika sumber daya manusianya tidak dilengkapi dengan sepuluh keahlian yang harus dimiliki oleh generasi milenial Indonesia yaitu dapat memecahkan permasalahan yang kompleks, berfikir kritis, kreatifitas, dapat mengatur orang, koordinasi dengan orang lain, kecerdasan intelektual, kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat dan cepat, berorientasi pada hal pelayanan, mampu bernegosiasi dengan baik, dan kemampuan dalam menangani orang yang berbeda beda.

Menurut Tilaar (1998), terdapat tiga tuntutan terhadap SDM bidang pendidikan dalam era globalisasi, yaitu: SDM yang unggul, SDM yang terus belajar, dan SDM yang memiliki nilai-nilai indigeneous. Terpenuhinya ketiga tuntutan tersebut dapat dicapai melalui pengembangan SDM. Dalam upaya pengembangan SDM hendaknya berdasarkan kepada prinsip peningkatan kualitas dan kemampuan kerja. Terdapat beberapa tujuan pengembangan SDM, di antaranya adalah: (1) meningkatkan kompetensi secara konseptual dan tehnikal; (2) meningkatkan produktivitas kerja; (3) meningkatkan efisiensi dan efektivitas; (4) meningkatkan status dan karier kerja; (5) meningkatkan pelayanan terhadap klient; (6) meningkatkan moral-etis; dan (7) meningkatkan kesejahteraan.

Berdasarkan penuturan Hasibuan (2007: 72-73), terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu: pengembangan SDM secara formal dan secara informal. Pertama, pengembangan SDM secara formal yaitu SDM yang ditugaskan oleh lembaga untuk mengikuti pendidikan atau latihan, baik yang dilaksanakan oleh lembaga tersebut maupun lembaga dilkat. Pengembangan SDM secara formal dilakukan karena tuntutan tugas saat ini maupun masa yang akan datang.

Dengan demikian, jenis pengembangan ini dapat memenuhi kebutuhan kompetensi SDM yang bersifat empirical needs dan predictive needs bagi eksistensi dan keberlanjutan lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yaitu pengembangan kualitas SDM secara individual berdasarkan kesadaran dan keinginan sendiri untuk meningkatkan kualitas diri sehubungan dengan tugasnya. Banyak cara yang dapat dilakuklan SDM untuk meningkatkan kemampuannya,

namun jenis pengembangan ini memerlukan motivasi intrinsik yang kuat dan kemampuan mengakses sumber- sumber informasi sebagai sumber belajar. Terdapat lima domain penting dalam pengembangan SDM bidang pendidikan, yaitu: profesionalitas, daya kompetitif, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif, dan kerja sama. Dimilikinya kemampuan terhadap kelima domain tersebut merupakan modal utama bagi SDM dalam menghadapi masyarakat ilmu (Knowledge Society) yang dinamis.

Asumsi yang mendasari pentingnya kesepuluh domain tersebut adalah sebagai berikut.

1. Complex Problem Solving yaitu ketrampilan yang harus dimiliki setiap individu yang muncul secara alami dengan melalui kerja keras dan pengalaman kehidupan dalam memecahkan setiap masalah yang ada.
2. Critical Thinking, yaitu kemampuan setiap individu untuk selalu berfikir jernih dan mendalam tentang suatu masalah dan membuat penilaian secara logis.
3. Creativity, yaitu setiap individu harus dapat lebih mengembangkan kreatifitasnya secara baik dan berkesinambungan dalam mendapatkan ide ide yang baru.
4. People Management, yaitu kemampuan mengatur orang secara bijak, efisien dan humanis untuk mencapai sebuah tujuan secara bersama sama melalui pendekatan pendekatan human capital management secara kompetitif dan jangka paanjang, human resources management secara efektif dan personnel management yang efisien.
5. *Coordinating With Other*, yaitu kemampuan setiap individu dalam mengembagkan kerjasama dan pihak lain sehingga mampu menunjang keberhasilan dalam mencapai sebuah tujuan.
6. Emotional Intelligence, yaitu kemampuan setiap individu dalam mendapatkan ide ide baru secara kreatif secara berkesinambungan untuk memapu memenagkan persaingan global.
7. Judgement And Decision Making, yaitu kemampuan dalam menga,mbil

- sebuah keputusan secara cepat dan tepat.
8. Service Orientation, yaitu kemampuan untuk selalu mengedepankan pelayanan yang terbaik bagi pelanggan sehingga dapat mendapatkan pelanggan yang loyal.
 9. Negotiation, yaitu kemampuan dalam melakukan negoisasi dan kesepakatan yang diinginkan kedua belah pihak atau lebih tanpa perselisihan sehingga terus terjaga hubungan yang baik dan saling menguntungkan.
 10. Cognitive Flexibility, yaitu kemampuan setiap individu dalam menangani karakter orang yang berbeda beda secara baik sehingga bisa menjadi sebuah bentuk kerjasama yang baik.

SDM unggul adalah SDM berkualitas yang memiliki kemampuan lebih dibandingkan dengan yang lainnya. Mereka dapat mengembangkan potensi diri dan sumber daya lainnya seoptimal mungkin. Dengan kemampuannya tersebut, SDM yang unggul dapat mencapai prestasi untuk kemajuan dirinya, lembaga, bangsa dan negara. Mereka yang memiliki keunggulan dapat survive dalam kehidupan yang kompetitif, karena mereka memiliki banyak pilihan dan kecerdasan untuk mengambil keputusan yang tepat. Terapat dua jenia SDM unggul, yaitu: keunggulan individualistik dan keunggulan partisipatoris. SDM unggul secara individualistik adalah mereka yang memanfaatkan kemampuan dirinya untuk kepentingan pribadi.

Hal ini sangat berbahaya, karena SDM yang unggul individualistik dapat melahirkan manusia tipe homo homini lupus. Sedangkan SDM unggul secara partisipatoris adalah mereka yang memiliki keunggulan dalam mengembangkan potensi diri untuk ikut berpartisipasi dalam kehidupan, baik yang bersifat kompetitif maupun kooperatif dan solidaritas sosial. Dengan demikian, pengembangan SDM bidang pendidikan adalah upaya

peningkatan kualitas SDM yang unggul partisipatoris. Untuk itu, sangat penting kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual dikembangkan secara terintegratif, karena akan menjadi kekuatan sinergis dalam melaksanakan tugas.



Gambar 1. Diagram value triangle in People Management

SIMPULAN

Peran penting pendidikan dalam pembangunan bangsa dengan jelas telah ditunjukkan secara yuridis formal dan praktik empiris operasional. SDM yang diperlukan dalam bidang pendidikan adalah SDM yang berkualitas dalam berfikir dan berbuat. Artinya, SDM yang menguasai IPTEK dan mengembangkannya sehingga mereka memiliki kemampuan secara konseptual dan kemampuan teknis yang dapat disumbangkan bagi peningkatan kualitas proses dan produk pendidikan. Untuk itu, sangat penting upaya pengembangan SDM agar dapat menunjukkan peran penting dan strategis pendidikan dan pelatihan dalam transformasi sosial. Pengembangan SDM adalah upaya peningkatan kualitas tenaga kependidikan, melalui pendidikan dan pelatihan. Terdapat dua jenis pengembangan SDM, yaitu pengembangan secara formal dan secara informal. Kedua jenis pengembangan SDM tersebut dalam kenyataannya tidak bersifat dikotomis, melainkan saling melengkapi sebagai suatu upaya peningkatan kualitas SDM. Selain itu, pendidikan dan latihan sebagai wahana pengembangan SDM diperlukan suatu program diklat terpadu agar tercapai efektivitasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Era Revolusi Industri 4.0: Perlu Persiapkan Data , Teknologi dan Sumber Daya Manusia (2018). Diambil 28 Maret 2018 dari http://belmawa.ristekdikti.go.id/2018/01/17/era_revolusi-industri-4-0-perlu-siapkan-literasi-data-teknologi-dan-sumber-daya-manusia/
- Hasibuan, Malayu, S.P 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi
- Karnawati, D. (2017) Revolusi Industri, 75% jenisn pekerjaan akan hilang. Diambil dari <https://ekbis.sindonews.com/read/1183599/34/revolusi-industri-75-jenis-pekerjaan-akan-hilang-1488169342>
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan Komitmen Organisasi melalui Penguatan Efikasi Diri dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(2), 223-232. doi:<https://doi.org/10.26905/jbm.v8i2.5797>
- Rakhmat, J, (1997). Hegemoni budaya Yogyakarta: Yayasan Bentang Budaya
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of Job Satisfaction and Its Implications for the Lecturers Performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi& Bisnis*, 9(2), 163-178. <https://doi.org/10.21009/JPEB.009.2.7>.
- Solihin, D., Ahyani, A., & Setiawan, R. (2021). The Influence of Brand Image and Atmosphere Store on Purchase Decision for Samsung Brand Smartphone with Buying Intervention as Intervening Variables. *International Journal of Social Science and Business*, 5(2), 262-270. doi:<http://dx.doi.org/10.23887/ijssb.v5i2.30847>.
- UURI No 20 Tahun 2003. Sistem Penelitian Pendidikan Nasional. Bandung: Fokusmedia.
- Yuliardi. Sufri. 2020. Era Society 5.0, Apa Bedanya dengan Industry 4.0. <https://onlinelearning.binus.ac.id/2021/04/19/mengenal-lebih-jauh-tentang-society-5-0/>. Diakses pada 1 November 2021.