

SWOT ANALYSIS DISRUPTIVE SOCIETY 5.0 : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT ACHIEVING ECONOMIC GROWTH

Zakiyyah Ilma Ahmad¹, Mustofa²

^{1&2}Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya

Email: zakiyyahilmaahmad@gmail.com

ABSTRACT

Human Resource Management is faced by the Disruptive Society 5.0 which will indirectly relate to the performance of human resources and the final effect will be related to economic growth. This study aims to analyze using a SWOT analysis tool to formulate strategies for human resource management. This study uses descriptive qualitative research methods to analyze the social condition of human resources. The findings in this study are the most important strategy to do is WT Strategies, namely an effort to maintain human resource management from weaknesses and threats that occur. it is necessary to conduct research from various perspectives to find out what the state needs through the vision of society 5.0 and the capabilities of the state. Support from the government is needed, both research support, trial application of research results and funds for research allocation. In order for the vision of society 5.0, especially to realize economic growth to be successful and not have an impact on human resources themselves, which will directly relate to the welfare of the community, it is not merely implementing Trend Society 5.0.

Keywords: Human Resource Management; Society 5.0; SWOT Analysis; Economic Growth

ANALISIS SWOT DISRUPTIF SOCIETY 5.0 : HUMAN RESOURCE MANAGEMENT MEWUJUDKAN PERTUMBUHAN EKONOMI

ABSTRAK

Human Resource Management dihadapi oleh adanya Disruptif Society 5.0 yang secara tidak langsung akan berhubungan dengan kinerja sumber daya manusia dan pengaruh akhir akan berhubungan dengan pertumbuhan ekonomi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis menggunakan alat Analisis SWOT untuk merumuskan strategi yang dilakukan manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif untuk menganalisis keadaan sosial sumber daya manusia. Hasil temuan pada penelitian ini adalah strategi yang paling penting dilakukan adalah WT Strategies yakni usaha untuk mempertahankan manajemen sumber daya manusia dari kelemahan dan ancaman yang terjadi. perlunya dilakukan research dari berbagai persepektif untuk mengetahui apa yang dibutuhkan negara melalui visi society 5.0 dan kemampuan yang dimiliki negara. Diperlakukan dukungan dari pemerintah baik dukungan research, uji coba pengaplikasian hasil research maupun dana untuk alokasi research. Agar visi society 5.0 terutama untuk mewujudkan pertumbuhan perekonomian menjadi berhasil dan tidak berdampak bagi sumber daya manusia sendiri yang secara langsung akan berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat tidak semata – mata hanya melaksanakan Trend Society 5.0.

Kata Kunci : Manajemen Sumber Daya Manusia; Society 5.0; Analisis SWOT; Pertumbuhan Ekonomi

PENDAHULUAN

Human resource management menurut Mondy dan Martocchio adalah proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya dengan melatih individu atau karyawan agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan untuk bisa berkontribusi pada pekerjaan dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia penting untuk diteliti karena memiliki keunggulan yang sangat diperlukan dalam organisasi dibandingkan sumber daya yang lain. *Human resource are valuable* bahwa karyawan yang memiliki kualitas tinggi akan mempengaruhi pelayanan yang secara tidak langsung berdampak pada loyalitas para pelanggan sehingga dengan ini sumber daya manusia sangat berharga bagi berkelanjutan dan perkembangan organisasi. *Human resource are rare* dalam artian bahwa sumber daya manusia tidak dapat ditiru dikarenakan memiliki keahlian yang sulit untuk ditiru oleh para pesaing diluar menjadi suatu aset yang sangat berharga bagi perusahaan. *Human Resource have no substitutes* keunggulan yang tak kalah penting bahwa sumber daya manusia tidak dapat digantikan orang yang memiliki keunikan dan tidak dapat dipermakan dengan orang lain yang membuat perusahaan untuk mempertahankan kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia (Suryani and John 2019).

Permasalahan terkait sumber dana manusia dalam Negara dapat dilihat melalui tingkat pengangguran dari angkatan kerja jumlah tingkat pengangguran pada tahun 2020 mencapai 6,93 juta orang, mengalami peningkatan pada tahun 2020 mencapai 8,75 juta orang dan mengalami penurunan 0,35 juta orang pada tahun 2022 yang mencapai 8,40 juta orang (Statistik 2022). Pengangguran menjadi salah satu indikator pencapaian Negara maju atau Negara berkembang. Pengangguran salah satu ancaman bagi sumber daya manusia karena hilangnya suatu pekerjaan yang berubah menjadi pekerjaan otomatis adanya perkembangan teknologi informasi. Tantangan yang dihadapi pada era industry 4.0 yaitu masalah keamanan teknologi informasi, keandalan stabilitas mesin produksi, kurangnya keterampilan yang memadai, ketidakmampuan untuk berubah oleh pemangku kepentingan dan hilangnya banyak pekerjaan karena merubah menjadi otomatis (Hamdan 2022). Era *super smart Society* 5.0 yang dirumuskan oleh negara Jepang sejak tahun 2019 dengan tujuan untuk mengantisipasi ketidakpastian atau adanya ambiguitas yang akan mengakibatkan terjadinya invansi yang dapat menggerus nilai – nilai karakter kemanusiaan dari adanya gejala disrupsi revolusi industry 4.0 (Ariyanto 2021). Saat ini zaman dihadapi adanya Era *Society* 5.0 paling utama dalam tujuannya untuk menciptakan kesejahteraan melalui pertumbuhan ekonomi dan perkembangan teknologi kepada seluruh lapisan masyarakat (Wasitarini 2019).

Terdapat peluang besar bagi eksisnya sumber daya manusia pada era *Society* 5.0 karena era ini mengedepankan tatanan masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) yang menjadi komponen utama. Transformasi adanya kecerdasan buatan untuk membantu manusia dalam menjalani kehidupan yang bermakna. *Society* 5.0 menekankan pencapaian ekonomi dan sosial (Simanjuntak et al. 2020). Manajemen sumber daya manusia sangat berperan penting dalam menghadapi disruptif *society* 5.0. secara tidak langsung dengan mengembangkan manajemen sumber daya manusia suatu organisasi atau suatu perusahaan telah siap untuk menghadapi perubahan lingkungan sehingga manajemen sumber daya manusia akan lebih berkualitas untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi. Merubah pola pikir memiliki kesiapan secara matang untuk menghadapi disruptif *society* 5.0 dengan memandang tantangan sebagai peluang terbesar sumber daya manusia eksis dalam era *society* 5.0 yang lebih mengutamakan masyarakat sebagai pelaku utama dengan tujuan akhir untuk kembali pada kesejahteraan masyarakat itu sendiri baik dalam bidang ekonomi maupun sosial. Untuk menentukan terkait tantangan dan peluang terdapat alat analisa yakni analisis SWOT untuk menentukan strategi guna dilakukan memonitor dan mengevaluasi lingkungan pada manajemen sumber daya manusia. Analisis kekepan atau analisis SWOT dikelompokkan menjadi 4 kategori yang disebut sebagai kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunity*) dan ancaman (*threat*). Analisis SWOT digunakan untuk bahan evaluasi sehingga selanjutnya akan menemukan solusi (Wardoyo 2011).

Penelitian terkait pengaruh Era Revolusi Industry 4.0 terhadap kompetensi dan kinerja sumber daya manusia oleh Eben Haezar Bastan Patanden (Patanden 2021) menyatakan bahwa secara persial variable bebas era revolusi industry 4.0 berpengaruh signifikan terhadap kompetensi dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia. Pembaharuan penelitian ini dari penelitian sebelumnya ditulis oleh Charoen, Prasittisak dan Palton terkait "*Education Human Resource Management Strategy SWOT for Thailand's OBEC*" yakni menganalisis strategi dengan pendekatan analisis SWOT dalam manajemen sumber daya manusia di bidang pendidikan (Suksup, Pimdee, and Sirijarupat 2020). Penelitian ini memberikan pembaharuan menganalisis strategi manajemen sumber daya manusia dalam bidang perekonomian. Sehingga dengan dasar latar belakang pentingnya penelitian ini maka bertujuan untuk menganalisis terlebih dahulu menggunakan analisis SWOT terkait kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di Era *Society* 5.0 untuk memiliki perencanaan strategis secara matang dengan menjadikan tantangan sebagai peluang motivasi bukan penghambat yang akan menjadi kelemahan manajemen sumber daya manusia untuk mengelola sumber daya manusia yang berfokus pada perubahan pola pikir tantangan menjadi peluang yang dapat diambil sumber daya manusia agar supaya eksis dalam rencana adanya Era *Society* 5.0 secara tidak langsung era ini akan mencapai persetujuan. Dengan harapan akan mendapatkan hasil berkualitas bagi mewujudkan perekonomian negara.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian dari manajemen sumber daya manusia menurut Schuler, Dowling, Smart dan Huber adalah “*Human Resource Management (HRM) is the recognition of the importance of an organization’s workforce as vital human resources contributing to the goals of the organization, and the utilization of several functions and activities to ensure that they are used effectively and fairly for the benefit of the individual the organization and society*” dalam artian adalah Manajemen Sumber Daya Manusia adalah 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 SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Priyono 2010).

Dalam manajemen sumber daya manusia terdapat aktivitas perencanaan sumber daya manusia (*HR planning*) yakni proses perkiraan atau peramalan (*forecasting*) akan kebutuhan sumber daya manusia dalam organisasi untuk melihat ketersediaan sumber daya manusia baik dalam organisasi (*internal*) maupun luar perusahaan (*eksternal*) (Dewi and Harjojo 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan : (1) Tujuan Organisasional, diperlukan untuk mengenali keberadaan sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi, (2) Tujuan Fungsional, untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, (3) Tujuan Sosial untuk merespon terhadap kebutuhan – kebutuhan dan tantangan – tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi dan (4) Tujuan Personal, untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan – tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi (Husaini 2017).

Era Society 5.0

Society 5.0 adalah suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (*human-centered*) dan berbasis teknologi (*technology based*) yang dikembangkan oleh Jepang. Konsep *Society 5.0* merupakan penyempurnaan dari konsep – konsep sebelumnya. Melihat secara garis dari *Society 1.0* manusia berada dalam era berburu dan mengenal tulisan di *Society*, *Society 2.0* dimana manusia masuk pada era pertanian yang mulai mengenal bercocok tanam. Lalu *Society 3.0* adalah era industri dimana manusia mulai menggunakan mesin untuk menunjang aktivitas manusia mulai menggunakan mesin untuk menunjang aktivitas sehari – hari, setelah itu hadirlah *Society 4.0* yaitu manusia menggunakan komputer dan internet sebagai bagian dari hidupnya. *Society 4.0* banyak membantu kebutuhan manusia dengan mengakses dan membagikan informasi melalui internet. Dan *Society 5.0* adalah era dimana semua teknologi menjadi bagian dari manusia itu sendiri. Internet bukan hanya sekedar untuk berbagi informasi melainkan untuk menjalani kehidupan (Suherman et al. 2020).

Bentuk – bentuk *society 5.0* menurut pemerintah Jepang sekaligus menjadi tantangan yang harus dihadapi oleh Manajemen Sumber Daya Manusia : (1) *Drone* diterapkan untuk mengirimkan barang, mensurvei property, dan mendukung bantuan bencana di seluruh dunia, (2) peralatan rumah tangga yang menanamkan kecerdasan buatan sehingga kenyamanan akan meningkat ketika peralatan rumah dihubungkan satu sama lain, (3) masyarakat lanjut usia menjadi tantangan pemerintah Jepang untuk menyediakan perawatan medis, (4) pekerjaan akan tergantung pada cuaca dan bahaya akan dimunculkan mitra dapat bekerja dalam kondisi apapun yakni robotika, (5) belanja dan berpergian lebih nyaman dengan *cloud* yang baru. Difusi cepat layanan *cloud* telah menyenangkan pengguna dan perusahaan. Investasi dengan modal rendah dan *integrasi* yang mudah menguntungkan perusahaan kecil dan menengah serta bisnis individu dan (6) kendaraan otonom yang melambungkan masa depan (Suherman et al. 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif bersifat kepustakaan (*library research*) yang menggunakan buku atau jurnal. Studi literatur dapat ditempuh dengan jalan mengumpulkan referensi yang terdiri dari beberapa penelitian terdahulu yang kemudian dikompilasi untuk menarik kesimpulan (Mardalis 1999). Studi *literature* yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan *literature* yang mendukung pembahasan terkait analisis SWOT menghadapi *Society 5.0* oleh manajemen sumber daya manusia dalam pertumbuhan ekonomi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis SWOT dan analisis deskriptif. Analisis SWOT adalah identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi perusahaan. Metode perencanaan strategi yang digunakan untuk mengevaluasi kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weakness*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) dalam suatu proyek atau suatu spekulasi bisnis. Keempat faktor itulah yang membentuk akronim SWOT (*strengths, weaknesses, opportunities, threats*) (Mashuri and Nurjannah 2020). Sumber data yang diperoleh dalam analisis SWOT menggunakan studi literatur baik buku maupun jurnal penelitian yang berkaitan dengan analisis kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman sumber daya manusia dalam Era *Society 5.0*. Kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif bersumber dari Matrik SWOT.

PEMBAHASAN

Analisis SWOT Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Perlunya analisis SWOT yakni kekuatan (*strengths*), kelemahan (*weaknesses*), peluang (*opportunities*) dan ancaman (*threats*) untuk mempermudah menganalisis perencanaan strategis kedepan untuk memonitor, *controlling* dan mengevaluasi. *SO Strategies* memanfaatkan kekuatan internal perusahaan untuk menarik suatu keuntungan atas peluang eksternal, *WO Strategies* untuk memperbaiki kelemahan internal perusahaan dengan cara mengambil keuntungan dari peluang eksternal perusahaan, *ST Strategies* memanfaatkan kekuatan yang dimiliki oleh perusahaan untuk menghindari atau mengurangi dampak ancaman eksternal, dan *WT Strategies* untuk bertahan perusahaan yang berguna dalam mengurangi kelemahan internal serta menghindari ancaman eksternal (Christanto 2016). Yang menjadi kekuatan dan kelemahan perusahaan akan diidentifikasi dalam matrik IFAS (*Internal Factor Analysis Summary*) sedangkan menjadi peluang dan ancaman akan diidentifikasi dalam matrik EFAS (*External Factor Analysis Summary*). Gabungan dari kedua matrik tersebut melalui SWOT Diagram seperti yang terlihat pada Tabel 1, akan mencerminkan posisi perusahaan yang dikenal sebagai *Positioning*. Tujuan akhir dari analisis SWOT adalah menghasilkan berbagai alternative strategi yang lebih bersifat fungsional, sehingga strategi tersebut lebih mudah diaplikasikan dan diimplementasikan pada masing – masing *strategic business unit*. Manfaat dari analisis SWOT adalah (1) untuk mengetahui posisi perusahaan dalam kancah persaingan dengan perusahaan sejenis, (2) sebagai pijakan dalam mencapai tujuan perusahaan dan (3) upaya dalam menyempurnakan strategis yang telah ada, sehingga strategi perusahaan senantiasa bisa mengakomodir setiap perubahan kondisi bisnis yang terjadi (Wardoyo 2011).

Tabel 1. Analisis SWOT Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

	Kekuatan (<i>strengths</i>)		Kelemahan (<i>weakness</i>)	
	IFAS :		Internal Factor Analysis Summary	
	- Kecerdasan lahiriah dan nilai karakter yang dimiliki manusia tidak dapat digantikan oleh robotika - Sumber daya manusia tidak terkalahkan oleh teknologi akan tetapi bekerjasama dengan teknologi - Pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh manusia akan terbantu oleh teknologi (inovasi pekerjaan musiman, peralatan medis canggih, peralatan rumah tangga canggih)		- Kurangnya skill/kemampuan sumber daya manusia menggunakan teknologi - Sumber daya manusia menghadapi teknologi berkembang sangat cepat dan pesat - Tidak meratanya perkembangan teknologi pada daerah pelosok atau terpencil - Kurangnya infrastruktur yang mendukung sumber daya manusia untuk berkembang	
	Peluang (<i>opportunity</i>)		SO Strategies	
	EFAS :		External Factor Analysis Summary	
	- Era Society 5.0 mengutamakan masyarakat (sumber daya manusia) berperan aktif - Teknologi meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh <i>Human Capital</i> - Terdapat kolaborasi baru kerjasama kerja antara kemampuan sumber daya manusia dengan sistem teknologi digital - Pekerjaan yang tidak mampu dilakukan oleh manusia akan terselesaikan dengan alat bantuan teknologi		- Adanya regulasi yang menjadi payung hukum kekuatan jaminan untuk sumber daya manusia mendukung adanya visi pada Era Society 5.0 - Kecerdasan yang dimiliki secara lahiriah oleh sumber daya manusia dapat mewujudkan teknologi baru lebih canggih untuk menjalankan peluang manajemen sumber daya manusia mempermudah suatu pekerjaan	
	WO Strategies		WT Strategies	
	- Meningkatkan skill/sumber daya manusia untuk dapat mengoperasikan teknologi digital baik melalui pelatihan, pendidikan dll. - Sumber daya manusia harus menghadapi langkah lebih awal untuk mempersiapkan menghadapi teknologi yang semakin berkembang tidak acuh terhadap perkembangan teknologi dengan terus mengasah kemampuan - Perlunya pemerataan teknologi sehingga daerah yang terpencil tidak tertinggal dengan perkembangan teknologi			

- Munculnya lapangan pekerjaan baru yang membutuhkan kemampuan sumber daya manusia untuk mengoperasikan teknologi digital atau mesin robotika - Pekerjaan manusia yang terpaku oleh waktu akan terbantuan oleh teknologi digital maupun mesin robotika sehingga lebih efektif dan efisien - Teknologi informasi dapat meningkatkan kesehatan dan pendidikan (pengetahuan) bagi sumber daya manusia karena mudahnya akses teknologi informasi		- Infrastruktur yang mendukung sumber daya alam mewujudkan visi society 5.0 terus ditingkatkan
<u>Ancaman (threat)</u>	<u>ST Strategies</u>	<u>WT Strategies</u>
- Banyaknya pekerjaan yang diambil alih oleh teknologi dan robotika yang memiliki kecerdasan buatan - Lapangan pekerjaan untuk sumber daya manusia sedikit karena diambil alih oleh mesin robotika dan angka pengangguran semakin banyak - Sumber daya manusia di daerah pelosok tertinggal oleh perkembangan teknologi yang semakin berkembang secara pesat	- Sumber daya manusia tidak lagi memperkejakan tenaga untuk melakukan pekerjaan akan tetapi menggunakan kecerdasan dan nilai karakter yang dimiliki untuk melakukan dan menciptakan sebuah pekerjaan - Mudahnya akses teknologi dimanapun dan kapanpun akan mempermudah daerah plosok untuk mengakses dan mengembangkan sumber daya manusia meningkatkan skill - Dilakukannya pengawasan kinerja karyawan secara berkala untuk mencapai satu tujuan visi <i>society</i> 5.0	- Mengikuti perkembangan zaman dengan mendigitalisasikan diri sendiri dengan bekal <i>skill</i> berteknologi - Leadership atau kepemimpinan dalam manajemen sumber daya manusia yang adaptif dan informative dengan diselingi nilai spiritual bukan semata – mata hanya mengatur - Memprioritaskan kemampuan bahasa Asing untuk memahami budaya lain dan terhubung dengan negara lain - Memiliki keahlian literasi dengan memadukan antar literasi seperti literasi teknologi, literasi data, literasi statistik dll. - Karakter harus lebih dikembangkan seiring dengan kompetensi yang berfikir kritis, inovatif dan kreatif. - Terus dilakukannya penelitian (<i>research</i>) untuk mengembangkan dan menemukan inovasi yang dibutuhkan dalam negara - Program untuk mewujudkan visi <i>society</i> 5.0 yang disesuaikan dengan kemampuan dan kebutuhan negara

Pemberitaan terkait Society 5.0 yang disebarkan melalui berita daring ke negara Indonesia maupun negara lain memperlihatkan melalui beberapa tahapan. Tahapan yang pertama dengan melakukan pengenalan terkait society 5.0 yang dirumuskan oleh negara Jepang yang merupakan visi tujuan terbaru dari adanya era revolusi industri 4.0. kemudian pada tahapan kedua munculnya peluang dan tantangan yang muncul akibat society 5.0 dan selanjutnya adalah tahapan terakhir merumuskan strategi untuk menghadapi society 5.0 dengan berbagai upaya yang dilakukan fokus pada manajemen sumber daya manusia, layanan inovatif kerjasama antara pemerintah dan swasta terutama pada layanan bisnis dan pendidikan (Anshori 2020).

Manajemen sumber daya manusia juga menghadapi berbagai tantangan dalam prosesnya, tantangan – tantangan yang dimaksud adalah tantangan eksternal meliputi tantangan politik dan hukum, tantangan dalam

bidang ekonomi, tantangan dalam bidang teknologi, tantangan dalam bidang demografi, tantangan dalam bidang sosial budaya yang lain – lain (Syafri and Alwi 2014). Tantangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dapat membangun sekat antara individu dengan individu lain, kelompok satu dengan kelompok lain juga dapat berpengaruh antar negara. Dengan demikian dapat menuntut negara untuk berbenah dan mengembangkan diri dalam menghadapi persaingan global. Perlunya manajemen globalisasi sumber daya manusia untuk meluaskan *manufacturing* ke tingkat internasional. Untuk menyikapi globalisasi maka diperlukan strategi sumber daya manusia dikarenakan bahwa adanya perubahan merupakan suatu keniscayaan yang tidak dapat dihindari dan selalu ada. Maka pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia memiliki maksud untuk meningkatkan produktivitas dan meningkatkan kinerja (Elbadiansyah 2017)

Peluang yang dapat diambil pada era *society* 5.0 sebagai icon dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah menggerakkan masyarakat. *Pertama*, masyarakat sebagai ekosistem yang pintar, terdapat tatanan baru pada kehidupan masyarakat yang diciptakan oleh *society* 5.0. *Society* 5.0 memiliki visi untuk meningkatkan kehidupan masyarakat dengan menyeimbangkan antara dunia maya dengan dunia fisik secara baik dan seimbang dikarenakan adanya peluang masyarakat sebagai ekosistem yang cerdas dan teknologi yang mampu mempengaruhi kehidupan masyarakat. Keseimbangan antara dunia maya dan dunia nyata yang digerakkan oleh masyarakat dengan alat bantuan dapat menggerakkan tatanan kehidupan dengan mudah diharapkan untuk mewujudkan kemajuan ekonomu dan menyelesaikan permasalahan sosial. Kedua, masyarakat sebagai ekosistem yang komprehensif, peluang masyarakat yang komprehensif berfokus pada aktifitas organisasi, industry atau perusahaan yang lebih efisien. Pembangunan *society* 5.0 dalam pembangunan ekosistem dengan mempermudah akses – akses informasi internal, mempermudah pengawasan karyawan dan pengauditan laporan keuangan yang menggunakan jaringan internet dalam semua kegiatan. *Society* 5.0 lebih fokus dalam memperbaiki tatanan perekonomian yang tentunya secara langsung akan mempengaruhi tatanana kehidupan sosial masyarakat (Suherman et al. 2020).

Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0 Mewujudkan Pertumbuhan Ekonomi

Keterkaitan pengaruh *society* 5.0 terhadap pertumbuhan perekonomian negara. Munculnya isu pada tahun 2019 terkait *society* 5.0 bagi bangsa Indonesia sangat mempengaruhi globalisasi terutama pada perekonomian. Terdapat tiga bidang menjadi fokus kolaboratif antara Jepang dan Indonesia terkait perekonomian adalah bidang investasi, perdagangan dan kerja sama ekonomi. Jepang yang mencetus *society* 5.0 tentunya akan mempengaruhi perekonomian Indonesia yang sudah menjalin kerja sama dengan Jepang adalah salah satu negara yang memiliki peluang besar menyediakan pekerjaan seperti dalam perdagangan Indonesia dan Jepang memiliki mitra strategis. Jepang mengimpor komoditas seperti minyak bumi, gas alam, batu bara, udang maupun tekstil. Infrastruktur Indonesia yang menjadi jalan kelancaran mewujudkan pertumbuhan ekonomi negara Jepang adalah negara membantu dalam proses pembangunan (Anshori 2020).

Perlunya untuk menciptakan *human centric society* dalam mencapai tujuan pada era *society* 5.0 untuk mendorong ekonomi masyarakat dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat. Perlunya merubah pola pikir yang dilakukan oleh sumber daya manusia bahwa adanya era *society* 5.0 bukan sebuah trend yang harus diikuti dengan meninggalkan tujuan yang mendasarinya. Untuk menghadapi adanya era *society* 5.0 harus dirumuskan secara matang pada setiap negara dengan melihat kebutuhan dan kemampuan negara sendiri, agar sumber daya manusia siap dan berhasil dalam pencapaian visi yang dirumuskan pada era *society* 5.0. Era *society* tersebut dirumuskan oleh negara Jepang dimana negara Jepang bermula melihat permasalahan – permasalahan yang sedang terjadi seperti tingkat kelahiran di Jepang yang menurun, bertambahnya populasi lansia yang meningkat yang secara tidak langsung berkurangnya tenaga kerja. Dan estimasi di negara Jepang dimana biaya jaminan akan lebih banyak dikeluarkan untuk dana sosial populasi lansia bukan untuk kemampuan tenaga kerja yang berada di Jepang. Dengan adanya latar belakang kurangnya tenaga kerja akan membantu dalam pertumbuhan perekonomian negara berkurang sehingga negara Jepang menfokuskan untuk meningkatkan teknologi digital untuk membantu dan mempermudah sebuah pekerjaan tenaga kerja yang ada. Dalam hal ini apakah kondisi di Indonesia sama dengan kondisi yang berada di negara Jepang?

Perlunya pola pikir yang berbeda sejak awal untuk menhadapi era *society* 5.0 khususnya di negara Indonesia. Meskipun era *Society* 5.0 belum berkembang tidak ada salahnya negara Indonesia untuk melakukan langkah lebih awal mempersiapkan guna untuk kemajuan negara sendiri dan mau belajar pada negara yang lain. Dalam merubah pola pikir masyarakat terhadap tantangan yang dihadapi di era *society* 5.0 menjadi sebuah peluang untuk bangkit dan terus termotivasi melawan tantangan yang ada. Sebelum merubah pola pikir terlebih dahulu harus merubah kepercayaan atau keyakinannya (*believe*) ini adalah salah satu tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengatur sumber daya manusia yang ada dengan percaya atas penerimaan akan kebenaran sesuatu yang bersumber dari emosional dan spiritual (Mintowaluyo 2013). Sumber daya manusia harus menerima kebenaran terkait perkembangan zaman semakin canggih dengan adanya teknologi dengan salah satu cabangnya adalah robotika.

Terdapat sepuluh kemampuan sumber daya manusia yang harus dimiliki untuk menhadapai era *society* 5.0 : (1) bisa memecahkan masalah yang kompleks, (2) berfikir kreatif, (3) kreatif dan inovatif, (4) kemampuan memanajemen manusia, (5) mampu berkoordinasi dengan orang lain, (6) mempunyai kecerdasan emosional, (7)

mampu menilai dan mengambil keputusan, (8) berorientasi dan mengedepankan pelayanan, (9) kemampuan berorganisasi dan (10) mempunyai sifat fleksibel kognitif (Ariyanto 2021). Dari sebuah *mindset* adanya perkembangan teknologi atau adanya *artificial intelligence* akan tergantikannya posisi manusia oleh robotika. Pola pikir yang harus diubah adalah disisi lain kecerdasan sejak lahiriah yang dimiliki manusia tidak akan tergantikan oleh siapapun dikarenakan robotika buatan dengan kecerdasan buatan adalah ciptaan manusia bentuk inovasi dari kecerdasan manusia guna untuk membantu dan mempermudah suatu pekerjaan akan lebih efektif dan efisien dan secara tidak langsung hal demikian akan berpengaruh pada pertumbuhan ekonomi dan secara langsung meningkatkan kesejahteraan masyarakat yang menjadi visi utama adanya era *society 5.0*.

Satu hal yang dimiliki oleh manusia akan tetapi tidak dapat dimiliki oleh suatu sistem atau duplikat manusia adalah karakter atau sikap yang dikenal dengan kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) dan kecerdasan spiritual (*spiritual intelligence*). Menyatakan bahwa 10 kemampuan yang harus dimiliki sumber daya manusia tidak dapat dimiliki oleh robotika. Hal demikian menunjukkan bahwa tantangan yang ditakuti oleh masyarakat saat ini adalah terdapat peluang didalamnya bahwa manusia icon pertama yang menjalankan dan menghadapi tatapan zaman dengan menggerakkan teknologi dengan bantuan *artificial intelligence* untuk suatu mempermudah suatu pekerjaan lebih efektif dan lebih efisien. Terdapat kecerdasan ketangguhan (*adversity quotient*) yang masih perlu diasah oleh sumber daya manusia yakni kemampuan seseorang dalam menghadapi dan mengatasi permasalahan yang sulit untuk mendapatkan jalan keluar. Yakni permasalahan yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi adalah adanya era *disruptif society 5.0*.

Langkah selanjutnya dalam mewujudkan *society 5.0* yang dirumuskan oleh negara Jepang berfokus dalam sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dari menguatkan kepercayaan, pola pikir sumber daya manusia itu sendiri kemudian diimbangi dengan bekal yang matang dalam mempersiapkan seperti kemampuan *skill* dan pengetahuan sumber daya manusia. Visi *Society* yang mampu mengubah kehidupan sehari – hari dengan digitalisasi. Dengan digitalisasi menjadi salah satu upaya yang dilakukan untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dan pembaharuan dalam layanan bisnis (Anshori 2020). Tentunya tidak akan berjalan dengan sempurna apabila tidak didukung oleh negara itu sendiri. Tujuan adanya visi yang telah dirumuskan dalam *society 5.0* tentunya tujuan akhir akan berpengaruh pada tatanan perekonomian dan kesejahteraan masyarakat itu sendiri. Maka untuk melaksanakan era transformasi antar era dari era revolusi industri 4.0 ke dilakukannya penelitian untuk merumuskan suatu kebutuhan yang dibutuhkan negara dan kemampuan manajemen sumber daya manusia. Tidak hanya mengikuti penggunaan trend teknologi yang berkembang agar tidak bekerja dua kali terkait uji coba dalam melaksanakan pembaharuan. Salah satu negara yang menjadikan riset sebagai panglima mewujudkan perkembangan sains dan ilmu pengetahuan dengan jumlah anggaran besar untuk mendukung dilakukannya riset sebagai landasan tolak ukur kemajuan bangsanya adalah negara Jepang. Sehingga untuk merumuskan visi *society 5.0* tidak serta merta untuk mengikuti trend teknologi agar tidak tertinggal akan tetapi dilakukannya riset secara mendalam untuk merumuskan visi secara matang untuk menjawab dan mengatasi permasalahan yang dihadapi oleh negara.

Hasil prosiding nasional penguatan riset dan luarannya sebagai budaya akademik di Perguruan Tinggi memasuki era 5.0 memberikan pernyataan dalam penelitian bahwa Jepang telah melopori ide Masyarakat 5.0 memiliki ketahanan riset yang sangat baik sehingga berbagai kajian bidang kajian riset sangat mendukung. Bahwa di negara Jepang hasil pengukuran produktivitas dari seorang akademisi/peneliti menghasilkan rata – rata H-index yang tinggi. Apabila dibandingkan dengan kinerja penelitian Indonesia rata – rata H-index masih di bawah angka 100 yang masih cukup jauh dibandingkan dengan negara Jepang. Menurut data yang diperoleh dari Science and Technology Index (SINTA) Ristek Dikti mendapati hasil bahwa Indonesia 181.363 peneliti diantaranya dari kalangan perguruan tinggi maupun jenjang akademik professor 1.808, associate professor 8.551, senior lecturer 12.175 dan lecturer 10.869 yang menunjukkan bahwa Indonesia memiliki potensi untuk mengejar ketinggalan dalam bidang riset khususnya untuk riset – riset *Society 5.0* (Nusantara, n.d.)

Permasalahan yang terjadi di negara Jepang menurunnya angka kelahiran dan meningkatnya angka lansia berdampak pada kurangnya tenaga kerja yang mengakibatkan anggaran yang dikeluarkan berfokus untuk jaminan sosial sehingga visi *society 5.0* dirumuskan untuk mengembangkan teknologi dengan membantu pekerjaan tenaga kerja. Berbeda dengan permasalahan yang dihadapi oleh negara Indonesia yang bertolak belakang dengan permasalahan di negara Jepang bahwa jumlah angka kelahiran yang tinggi menyebabkan jumlah penduduk yang meningkat dan berdampak pada tingkat pengangguran yang tinggi. Permasalahan yang dihadapi oleh Indonesia adalah untuk mengurangi jumlah pengangguran yang ada. Indonesia siap memiliki tenaga kerja yang berjumlah tidak sedikit akan tetapi jumlah lapangan pekerjaan sangat minim dibandingkan dengan angka pengangguran. Menurut analisis SWOT ancaman yang harus dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia di Era *Society 5.0* adalah lapangan pekerjaan untuk sumber daya manusia sedikit karena diambil alih oleh mesin robotika dan angka pengangguran semakin banyak. Pengangguran adalah masalah terbesar yang harus diatasi oleh Negara Indonesia. Salah satunya adanya angka pengangguran yang tinggi akan berpengaruh terhadap pertumbuhan perekonomian. Menurut hasil uji pengaruh yang dilakukan oleh Aprilia, Daisy dan Jacline bahwa pengangguran berpengaruh signifikan terhadap pertumbuhan ekonomi. Semakin tinggi tingkat pengangguran maka pertumbuhan ekonomi

akan mengalami perubahan dengan signifikan. Tingkat pengangguran mengindikasikan banyaknya usia produktif yang tidak bekerja sehingga berdampak pada masalah perekonomian (Somba, Engka, and Sumual 2021).

Hal demikian tidak menjadi hambatan mewujudkan pertumbuhan perekonomian pada era *society 5.0* menjadi peluang sangat besar untuk dijadikan kesempatan. Tenaga kerja yang banyak akan mendapatkan ide yang banyak untuk menciptakan (*artificial intelligence*) yang tentunya tidak mudah dilakukan jika memandang kemampuan negara untuk mendukung sumber daya manusia. Hal demikian dapat dibekali pada aset utama sumber daya manusia adalah pemuda pemudi penerus bangsa dengan memberikan bekal terkait perkembangan zaman saat ini melalui pendidikan yang pengawasan di bawah naungan pemerintah, membekali skill yang terjun didunia nyata sehingga para pemuda-pemudi harapan penerus bangsa akan terbiasa menghadapi tantangan yang ada. Jika lonjakannya tenaga yang siap untuk bekerja maka dari sejak usia dini perlunya di latih yang akan menjadikan aset terbesar bagi negara untuk mewujudkan pertumbuhan ekonomi.

PENUTUP

Analisis SWOT akan mempermudah manajemen sumber daya manusia untuk memetakan antara kekuatan, kelemahan, peluang dan ancaman untuk dapat merumuskan strategi yang akan dilakukan kedepannya. Strategi yang paling penting dilakukan adalah *WT Strategies* yakni usaha untuk mempertahankan manajemen sumber daya manusia dari kelemahan dan ancaman yang terjadi. Mengembangkan skill sumber daya manusia, penguasaan bahasa asing, leadership yang mengedepankan spiritualisme, karakter sumber daya manusia yang didasari kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual harus dikembangkan, dilakukannya *research* agar mengetahui apa yang dibutuhkan dan kemampuan setiap negara untuk dilakukannya visi *society 5.0*. Manajemen sumber daya manusia selain memberikan pelatihan kemampuan skill untuk sumber daya manusia menghadapi *society 5.0* untuk terwujudnya pertumbuhan perekonomian sebaiknya dari kemampuan sumber daya manusia sendiri dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki sebelum melaksanakan visi *society 5.0*, perlunya dilakukan *research* dari berbagai persepektif untuk mengetahui apa yang dibutuhkan negara melalui visi *society 5.0* dan kemampuan yang dimiliki negara. Tertanya diperlukan dukungan ekstra dari pemerintah baik dukungan *research*, uji coba pengaplikasian hasil *research* maupun dana untuk alokasi *research*. Agar visi *society 5.0* terutama untuk mewujudkan pertumbuhan perekonomian menjadi berhasil dan tidak berdampak bagi sumber daya manusia sendiri yang secara langsung akan berhubungan dengan kesejahteraan masyarakat tidak semata – mata hanya melaksanakan *Trend Society 5.0*.

Rekomendasi bagi penelitian selanjutnya adalah (1) analisis SWOT dalam penelitian ini dapat menjadi acuan dalam memberikan solusi menghadapi ancaman pada Era *Society 5.0* yang ditelaah secara mendalam dengan mempertimbangkan peluang dan kekuatan yang dimiliki oleh sumber daya manusia, (2) penelitian selanjutnya dapat memperkuat analisis manajemen sumber daya manusia menghadapi era *Society 5.0* menggunakan metode analisis selain SWOT dan (3) menganalisis manajemen sumber daya manusia dalam menghadapi era *Society 5.0* yang fokus mengikuti trend dengan tidak mengesampingkan krisis perekonomian yang dihadapi seperti resesi ekonomi global dan menganalisis peran sumber daya manusia dalam mendukung keberhasilan program Negara seperti program *Sustainable Development Goals* (SDGs) maupun kerjasama antar Negara pada Konferensi Tingkat Tinggi G20 yakni memiliki visi misi kerja sama ekonomi yakni pada koordinasi kebijakan di bidang ekonomi dan pembangunan.

DAFTAR RUJUKAN

- Anshori, Muhammad Fikry. 2020. "Globalisasi Society 5.0 Jepang : Studi Kasus Hasil Pencarian Google Di Luar Jepang Tahun 2019." *Andalas Journal of International Studies* Vol IX No.
- Ariyanto, Aris. 2021. *Membangun SDM Tangguh Di Tengah Gelombang*. Solok - Sumatra Barat: Insan Cendikia Mandiri.
- Christanto, Edo. 2016. "Strategies Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada PT. Mirota Surabaya." *AGORA* Vol 4 No 1.
- Dewi, Desilia Purnama, and Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang Selatan: UNPAM PRESS.
- Elbadiansyah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Hamdan. 2022. "Industri 4.0 : Pengaruh Revolusi Industri Pada Kewirausahaan Demi Kemandirian Ekonomi." *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis* Volume 3 N.
- Husaini, Abdullah. 2017. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi." *Jurnal Warta Edisi : 51* Januari 20.
- Mardalis. 1999. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mashuri, and Dwi Nurjannah. 2020. "Analisis SWOT Sebagai Strategi Meningkatkan Daya Saing." *JPS (Jurnal Perbankan Syariah)* Vol 1 No 1.
- Mintowaluyo. 2013. *Trend MSDM Masa Depan*. Surabaya: UPN Veteran Jawa Timur.
- Nusantara, Toto. n.d. "Society 5.0 Dan Riset Perguruan Tinggi Indonesia." *Prosiding Seminar Nasional Penguatan Riset Dan Luarannya Sebagai Budaya Akademik Di Perguruan Tinggi Memasuki Era 5.0*.

- Patanden, Eben Haezer Basran. 2021. "Pengaruh Era Revolusi Industri 4.0 Terhadap Kompetensi Dan Kinerja Sumber Daya Manusia." Hasanuddin Makassar.
- Priyono. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Simanjuntak, Familia Novita, Noh Ibrahim Boiliu, Handayani Tyas, Mesta Limbong, Melinda Malau, Angel Damayanti, and Hasian Leniwita. 2020. *Tantangan Dan Peluang Indonesia Dalam Bidang Sosial Dan Sains Pada Era Revolusi Industri 4.0*. Jakarta: UKI Press.
- Somba, Aprilia, Daisy Engka, and Jacline Sumual. 2021. "Analisis Pengaruh Pengangguran Dan Kemiskinan Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Di Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* Volume 21.
- Statistik, Badan Pusat. 2022. *Berita Resmi Statistik No.36/05/Th.XXV*.
- Suherman, Musnaini, Hadion Wijoyo, and Irjus Indrawan. 2020. *Industry 4.0 vs Society 5.0*. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Suksup, Charoen, Paitoon Pimdee, and Prasittisak Sirijarupat. 2020. "Educational Human Resource Management Strategy SWOT Analysis for Thailand's OBEC." *International Journal of Innovation, Creativity and Change* Volume 13,.
- Suryani, Kadek, and John. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Tinjauan Praktis Aplikatif*. Bali: NILACAKRA.
- Syafri, Wirma, and Alwi. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang Jawa Barat: IPDN Press.
- Wardoyo, Paulus. 2011. *Enam Alat Analisis Manajemen*. Semarang: Semarang University Press.
- Wasitarini. 2019. "Perpustakaan Satu Data." *Jurnal Madika* 5(2).