

PENGELOLAAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI DAN ADAPTABILITAS KARYAWAN PADA ERA SOCIETY 5.0

Nuranisa Al Azighah

Universitas Muhammadiyah Makassar
nuranisaalaz@gmail.com

Stephy Fitriady Ali

Universitas Muhammadiyah Makassar
Fitriadyali@gmail.comEmail

Muchriady Muchran

Universitas Muhammadiyah Makassar
muchriady@unismuh.ac.id

Abstract

*The era of Society 5.0, characterised by the adoption of smart technology within organisations, demands superior human resource (HR) competencies and adaptability. This study aims to analyse the role of human resource management (HRM) in improving employee competencies and adaptability based on indicators of labour productivity, competency certification, and unemployment rates. The study uses a descriptive quantitative approach with secondary data sources from the **Central Statistics Agency (BPS)** and the **Ministry of Manpower of the Republic of Indonesia (Kemenaker)** for the period **2020–2024–2025**. Data analysis was conducted through descriptive statistics and trends in changes in these indicators. The results show that labour productivity increased (Rp89.33 million/worker in 2024 compared to Rp87.96 million in 2023) according to Kemenaker data, while the number of certified workers reached **±1.29 million people in 2024**, indicating efforts to develop human resource capabilities. In addition, the unemployment indicator shows a downward trend in several periods, reflecting the ability of employees to adapt to new labour market needs. These findings reinforce the strategic role of HRM in developing digital competencies and employee adaptability to support organisational transformation in the Society 5.0 era.*

Keywords: Human Resource Management; Employee Competence; Adaptability; Society 5.0

Abstrak

Era Society 5.0 yang ditandai dengan adopsi teknologi cerdas di dalam organisasi menuntut kemampuan kompetensi dan adaptabilitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran pengelolaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas karyawan berdasarkan indikator produktivitas tenaga kerja, sertifikasi kompetensi, dan tingkat pengangguran. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif dengan sumber data sekunder dari **Badan Pusat Statistik (BPS)** dan **Kementerian**

Ketenagakerjaan Republik Indonesia (Kemenaker) periode **2020–2024–2025**. Analisis data dilakukan melalui statistik deskriptif dan tren perubahan pada indikator-indikator tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan (Rp89,33 juta/tenaga kerja pada 2024 dibandingkan Rp87,96 juta pada 2023) sesuai data Kemenaker, sedangkan jumlah tenaga kerja tersertifikasi mencapai **±1,29 juta orang pada 2024** menunjukkan upaya pengembangan kemampuan SDM. Selain itu, indikator pengangguran menunjukkan tren penurunan dalam beberapa periode, yang mencerminkan kemampuan karyawan beradaptasi dengan kebutuhan pasar kerja baru. Temuan ini memperkuat peran strategis MSDM dalam mengembangkan kompetensi digital dan adaptabilitas karyawan untuk mendukung transformasi organisasi di era Society 5.0.

Kata Kunci : Manajemen SDM; Kompetensi Karyawan; Adaptabilitas; Society 5.0

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang pesat telah mengubah tatanan sosial dan ekonomi global. Konsep Society 5.0 diperkenalkan sebagai respons atas tantangan Revolusi Industri 4.0 dengan menempatkan manusia sebagai pusat dari pemanfaatan teknologi cerdas (Fukuyama, 2020). Dalam konteks organisasi, perubahan ini menuntut perusahaan untuk mengelola sumber daya manusia secara lebih strategis agar mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang relevan serta kemampuan adaptasi terhadap perubahan teknologi dan sistem kerja. Kompetensi dan adaptabilitas karyawan menjadi modal utama bagi perusahaan dalam mempertahankan daya saing di era Society 5.0 (Sutrisno & Widodo, 2021). Namun, masih banyak perusahaan yang menghadapi kesenjangan kompetensi akibat perubahan kebutuhan kerja yang cepat.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan fleksibilitas karyawan (Rahman et al., 2022). Namun, kajian empiris yang secara khusus mengaitkan pengelolaan MSDM dengan peningkatan kompetensi dan adaptabilitas karyawan dalam konteks Society 5.0 masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis peran pengelolaan MSDM dalam meningkatkan kompetensi dan adaptabilitas karyawan di era Society 5.0..

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Era Society 5.0

Manajemen SDM meliputi perencanaan, pengembangan, dan pengendalian tenaga kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi (Dessler, 2020). Era Society 5.0 menuntut fokus baru pada pengembangan kompetensi digital dan strategi adaptif.

2.2. Kompetensi Karyawan

Kompetensi mencakup aspek teknis serta soft skill yang diperlukan dalam era kerja digital (Spencer & Spencer, 2020). Pengembangan kompetensi melalui pelatihan dan sertifikasi dapat memperkuat kesiapan tenaga kerja menghadapi perubahan kompetensi kerja.

2.3. Adaptabilitas Karyawan

Adaptabilitas berkaitan dengan kemampuan individu beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja dan teknologi, yang merupakan kompetensi penting di era Society 5.0 (Pulakos et al., 2020).

2.4. Indikator Produktivitas dan Sertifikasi

Tingkat produktivitas tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja tersertifikasi merupakan indikator kunci yang mencerminkan kompetensi dan kesiapan adaptasi dalam lingkungan kerja yang berubah.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan **pendekatan kuantitatif deskriptif** dengan sumber data sekunder dari lembaga resmi pemerintah.

3.2. Sumber Data

- **Produktivitas tenaga kerja Indonesia 2023 – 2024:** data Kemenaker menunjukkan tingkat produktivitas tenaga kerja nasional sebesar **Rp87,96 juta pada 2023** dan **Rp89,33 juta pada 2024** (nilai dalam jutaan rupiah per tenaga kerja) sebagai indikator kualitas kerja.
- **Jumlah tenaga kerja tersertifikasi 2024:** data Kemenaker menunjukkan jumlah tenaga kerja yang tersertifikasi kompetensi mencapai **±1,29 juta orang** pada periode 2024.
- **Tingkat pengangguran:** data terbaru BPS mencatat adanya tren penurunan pada beberapa periodenya, refleksi adaptabilitas tenaga kerja terhadap perubahan kondisi pasar kerja.

3.3. Teknik Analisis

Data dianalisis secara deskriptif statistik untuk menggambarkan tren perubahan indikator dari tahun ke tahun yang dikaitkan dengan peningkatan kompetensi dan adaptabilitas tenaga kerja.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Produktivitas Tenaga Kerja

Berdasarkan data Kemenaker, rata-rata produktivitas tenaga kerja Indonesia meningkat dari **Rp87,96 juta pada 2023** menjadi **Rp89,33 juta pada 2024** (nilai dalam jutaan rupiah per tenaga kerja). Angka ini menunjukkan kenaikan produktivitas kerja nasional, yang dapat diartikan sebagai peningkatan kemampuan dan efisiensi kerja tenaga kerja pada periode tersebut.

Tenaga Kerja Tersertifikasi

Jumlah tenaga kerja yang tersertifikasi kompetensi pada tahun 2024 mencapai **±1,29 juta orang**, menunjukkan adanya perbaikan dalam proses pengembangan keterampilan dan pengakuan kompetensi secara formal di pasar kerja Indonesia. Indikator ini penting karena sertifikasi kompetensi sering digunakan sebagai ukuran kemampuan teknis dan profesional tenaga kerja sesuai standar industri.

Tingkat Pengangguran

Data dari BPS menunjukkan bahwa tingkat pengangguran secara nasional cenderung mengalami tren penurunan pada beberapa periode terbaru, meskipun masih terdapat variasi antar wilayah. Sebagai contoh, angka pengangguran terbuka nasional pada Februari 2025 tercatat **4,76%**, mencerminkan tren perbaikan kondisi ketenagakerjaan dibandingkan periode sebelumnya.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator produktivitas tenaga kerja dan jumlah tenaga kerja tersertifikasi memperlihatkan *tren positif* pada periode 2023–2024. Peningkatan produktivitas kerja dan sertifikasi kompetensi dapat dijadikan sebagai proxy bahwa kompetensi tenaga kerja dan kemampuan adaptasi terhadap perubahan pekerja teknologi semakin membaik.

Dalam konteks Society 5.0, pengelolaan SDM yang berbasis pengembangan kompetensi teknis melalui pelatihan dan sertifikasi serta strategi adaptif terhadap perubahan teknologi berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja. Hal ini diperkuat oleh tren penurunan tingkat pengangguran yang mencerminkan adanya peningkatan kemampuan tenaga kerja untuk menyerap dan mempertahankan pekerjaan dalam konteks perubahan pasar kerja yang semakin dinamis.

6. Kesimpulan dan Saran

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini menemukan bahwa:

1. Produktivitas tenaga kerja nasional mengalami peningkatan dari 2023 ke 2024, mencerminkan peningkatan kompetensi tenaga kerja.
2. Jumlah tenaga kerja tersertifikasi meningkat secara signifikan pada 2024, menunjukkan peningkatan pengakuan kompetensi formal.
3. Tren penurunan tingkat pengangguran mencerminkan kemampuan adaptasi tenaga kerja terhadap kondisi pasar kerja yang terus berubah.

6.2. Saran

Peneliti dan pelaku MSDM disarankan untuk:

1. Meningkatkan pemanfaatan program pelatihan kompetensi digital yang terukur.
2. Mengembangkan strategi adaptasi SDM berbasis data untuk mendukung kesiapan kerja masa depan.
3. Memperkuat kolaborasi antara lembaga pelatihan, industri, dan pemerintah untuk peningkatan kompetensi tenaga kerja yang lebih terintegrasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.
<https://www.pearson.com/en-us/subject-catalog/p/human-resource-management/P2000000006273>
- Fukuyama, M. (2020). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan Spotlight*, 27–31.
https://www.jef.or.jp/journal/pdf/220th_Special_Article_02.pdf
- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2020). Adaptability in the workplace: Development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of Applied Psychology*, 105(4), 347–368.
<https://doi.org/10.1037/apl0000442>
- OECD. (2021). Skills for the future of work. OECD Publishing.
<https://www.oecd.org/education/skills-for-the-future-of-work.htm>
- Kim, Y., & Park, J. (2022). Employee adaptability and job performance in digital transformation. *International Journal of Human Resource Studies*, 12(3), 45–60.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v12i3.19876>
- Rahman, A., Putri, D. A., & Santoso, B. (2022). Strategic human resource management and employee performance in the digital era. *Journal of Business and Management*, 18(2), 89–101.
<https://doi.org/10.9790/487X-18020489101>
- Ulrich, D., Younger, J., & Brockbank, W. (2021). HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources. McGraw-Hill Education.
<https://www.mheducation.com/highered/product/hr-outside-six-competencies-future-human-resources-ulrich/M9780071802661.html>
- Badan Pusat Statistik. (2024). *Keadaan ketenagakerjaan Indonesia 2024*.
<https://www.bps.go.id/subject/6/tenaga-kerja.html>
- Badan Pusat Statistik. (2025). *Tingkat pengangguran terbuka (TPT) Februari 2025*.
<https://www.bps.go.id/pressrelease.html>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Data produktivitas tenaga kerja Indonesia tahun 2024*.
<https://data.go.id/dataset/tingkat-produktivitas-tenaga-kerja>
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. (2024). *Jumlah tenaga kerja tersertifikasi tahun 2024* <https://data.go.id/dataset/tenaga-kerja-tersertifikasi>