
Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi *Human Resoues* (HR) Bidang Pendidikan di Era 5.0

Harold Lumapow¹, Sarah S.N Tombokan², Efvendi Robbi Sondakh³, Subhan Hayun⁴, Miryam Theofilia Kolibu⁵

^{1,2,3,4,5}Universitas Negeri Manado

Korespondensi: harolrlumapow@unima.ac.id

Diterima	18	November	2024
Disetujui	28	Desember	2024
Dipublish	28	Desember	2024

Abstract

The purpose of this research is to find out the Human Resource Management of Human Resoues in the field of Education. The type of research used is literature review. data obtained through library information, including books, articles, newspapers, magazines and documents. The results showed that the application of digital strategies is relevant to achieving future educational success, in the era of society 5.0 it is also necessary to improve and fulfill the needs of high-quality learning and integrate with technology which includes abilities, Pedagogic Competence, Personality Competence, Social Competence, Professional Competence, Thus Human Resources (HR) in the field of education in the 5.0 era must focus on increasing competencies relevant to technological transformation while maintaining the humanist values that underlie education. Renewal and skills and the development of a culture of continuous learning are key to ensuring that educators and other staff are ready to face new challenges in digital era education.

Keywords: *Human Resources (HR) Competencies, Education in Era 5.0*

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui Manajemen Sumber Daya Manusia *Human Resoues* bidang Pendidikan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kajian pustaka. data yang diperoleh melalui informasi kepustakaan, diantaranya buku, artikel, koran, majalah dan dokumen-dokumen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan strategi digital yang relevan untuk mencapai keberhasilan pendidikan dimasa yang akan datang, di era society 5.0 ini juga perlu adanya peningkatan dan pemenuhan kebutuhan pembelajaran yang berkualitas tinggi dan berintegritas dengan teknologi yang meliputi kemampuan, Kompetensi Pedagogik, Kompetensi Kepribadian, Kompetensi Sosial, Kompetensi Provesional, Dengan demikian *Human Resoues* (HR) dibidang pendidikan pada era 5.0 harus berfokus pada peningkatan kompetensi yang relevan dengan trasformasi teknologi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai humanis yang mendasari pendidikan. Pembaharuan dan ketrampilan dan pengembangan budaya belajar yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf lainnya siap menghadapi tantangan baru dalam pendidikan era digital.

Kata kunci: *Kompetensi Human Resoues (HR), Pendidikan di Era 5.0*



Pendahuluan

Pendidikan merupakan kunci utama untuk meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM). Investasi modal manusia adalah bentuk investasi pada diri seseorang untuk meningkatkan kualitas dirinya melalui pendidikan. Peningkatan mutu modal manusia ini adalah usaha untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja seseorang melalui pendidikan sehingga keterampilan seseorang akan menjadi lebih baik. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu penggerak suatu organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi. Yang mana di era saat ini dibutuhkan SDM unggul untuk bisa memenangkan persaingan. Menurut *Steven Covey*, kriteria SDM unggul adalah kebutuhan untuk mau belajar, kebutuhan untuk dicintai dan mencintai, kebutuhan untuk bertahan hidup, serta kebutuhan menawarkan sesuatu yang berharga. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan dianggap sebagai investasi jangka panjang dan faktor penting dalam nasib dan kesuksesan bisnis apa pun, dan dalam profitabilitas perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan komponen terpenting di era society 5.0. Sumber daya manusia dipahami sebagai elemen terpenting dalam kehidupannya, karena manusia menjadi pusat yang mengendalikan sumber daya lainnya (Maulyan, 2019). Hasibuan (Predy et al., 2019) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan potensi gabungan dari pikiran dan fisik seseorang. Maulyan (2019) menambahkan bahwa pembahasan mengenai sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari kegiatan manajemen pada umumnya karena memiliki keterkaitan yang sangat erat. Manajemen SDM bertujuan untuk memastikan terpenuhinya SDM sesuai dengan kualifikasi yang dimiliki setiap orang. Beberapa tahapan dalam manajemen sumber daya manusia adalah: 1) mengetahui tujuan dalam perencanaan SDM; 2) melakukan pemetaan kepada sumber daya manusia yang ada; 3) pengimplementasian

terhadap supply and demand; 4) memperhatikan gap dari sumber daya manusia yang ada; 5) melakukan sistem pembelajaran yang berkelanjutan; dan 7) menerapkan sistem reward (Putri et al., 2023).

Pada era ini, manusia akan dihadapkan dengan pesatnya teknologi yang berkembang. Hal ini mendukung peningkatan kompetensi sumber daya manusia sehingga mampu memanfaatkan inovasi tersebut. Sejalan dengan gagasan tersebut, masyarakat di Indonesia harus mampu beradaptasi dengan paradigma yang ada. High Order Thinking Skills menjadi prioritas dari SDM di era society 5.0. Kepemilikan daya pikir yang kritis, fleksibel dan ilmiah merupakan projek dari ilmu pengetahuan modern (Tahar et al., 2022). Dibalik gagasan society 5.0 yang berkemajuan, terdapat beberapa kekurangan di dalamnya, diantaranya manusia yang dituntut untuk selalu kreatif dalam segala unsur kehidupan (Khoirudin et al., 2023).

Information Communcation and Technology jelas mempengaruhi aktivitas SDM dan mengubah peran manajer SDM dari statis menjadi dinamis dan strategis. Banyak tantangan dan peluang bagi manajer SDM untuk meningkatkan produktivitas pegawai dan akhirnya profitabilitas, dengan menghubungkan pegawai digital secara efektif dengan pekerjaan otomatis dan bentuk digital baru serta struktur organisasi. Strategi SDM baru diperlukan untuk mengisi keragaman, memungkinkan integrasi kehidupan kerja dan mempertahankan kumpulan bakat pegawai digital. Agar berhasil memenuhi peran baru mereka, manajer SDM perlu bertindak terutama sebagai penentu posisi strategis (perlu mengetahui konteks bisnis dan faktor eksternal yang memaksakan), sebagai agen perubahan dan sebagai pendukung teknologi (perlu mengetahui cara mengakses, menganalisis, menilai dan berbagi informasi dan bagaimana menerapkan teknologi informasi baru). Manajer sumber daya manusia sendiri perlu memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka.



Perkembangan teknologi yang pesat telah membawa perubahan signifikan diberbagai sektor kehidupan Diera 5.0 yang sering disebut sebagai *society 5.0* muncul sebagai kelanjutan dari revolusi industry 4.0 tetapi dengan focus yang lebih kuat pada integrasi teknologi canggih dan inovasi dengan nilai nilai kemanusiaan . Dalam *society 5.0* teknologi seperti kecerdasan buatan *Internet of thing* (IoT), Big data dan robotika memainkan peran penting dalam berbagai sektor termasuk pendidikan. Perubahan ini membawa tantangan dan peluang yang baru dalam pengelolaan sumber daya manusia *Human Resources* (HR) terutama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif, inklusif dan berkelanjutan.

Berdasarkan pemaparan di atas maka, perlu diketahui bahwa dalam mempersiapkan era *society 5.0*, perlu adanya perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik. Hal ini dikarenakan ketika perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM) tidak sesuai dengan pengembangan dan kebutuhan era *society 5.0*, maka akan mengalami ketertinggalan. Maka dari itu, penelitian ini hadir untuk menganalisis perspektif nilai manajemen SDM untuk menghadapi era *society 5.0*.

Dengan persoalan-persoalan pokok diatas maka permasalahan yang di angkat adalah Bagaimana Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi *Human Resources* (HR) Bidang Pendidikan di Era 5.0. ?

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan kajian kepustakaan, di mana rangkaian penelitian yang berhubungan dengan pengumpulan data yang diperoleh melalui informasi kepustakaan, diantaranya buku, artikel, koran, majalah dan dokumen-dokumen hingga kemudian diolah dan disimpulkan (Khatibah, 2011). Data yang dikumpulkan kemudian diolah dan disajikan sebagai hasil penelitian sehingga menjadi sebuah informasi yang utuh sebelum akhirnya

dilakukan penarikan kesimpulan atasnya (Darmalaksana, 2020).

Hasil dan Pembahasan

Kompetensi *Human Resources* (HR) dibidang pendidikan mencakup berbagai kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif dalam institusi pendidikan baik itu Sekolah, Universitas atau lembaga pelatihan

Ada 8 Kompetensi yang menjadi dasar dalam mengelola sumber daya manusia *Human Resources* (HR) yaitu :

1. Rekrutmen dan Seleksi
Mampu menarik dan memilih staf pengajar serta tenaga pendukung yang berkualitas sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.
2. Manajemen Kinerja
Memonitor dan mengevaluasi kinerja staf untuk memastikan mereka mencapai standar yang ditetapkan serta memberikan feedback untuk pengembangan.
3. Pengembangan Kompetensi Guru dan Karyawan
Mengembangkan program dan pelatihan dan pengembangan profesional bagi guru dan staf agar mereka selalu up to date dengan metode pengajaran terbaru dan ketrampilan manajerial.
4. Kebijakan dan Hukum Pendidikan
Menguasai peraturan dan kebijakan yang berkaitan dengan tenaga pendidikan seperti undang undang ketenagakerjaan kebijakan sertifikasi guru serta aturan yang lain yang berkaitan dengan pendidikan.
5. Pengelolaan Konflik
Memiliki ketrampilan dalam menagani dan menyelesaikan konflik diantara staf dengan siswa atau orang tua.
6. Pengembangan Organisasi



Mampu merancang strategi pengembangan organisasi seperti pengelolaan perubahan, restrukturisasi dan peningkatan budaya kerja dilembaga pendidikan.

7. Kompensasi dan Benefit

Menyusun paket kompensasi yang kompetitif serta merancang sistem benefit bagi staf pendidikan agar tetap termotivasi.

8. Pengelolaan Sumber Daya berbasis Data

Memanfaatkan teknologi dan data untuk pengelolaan Sumber Daya Manusia yang lebih efisien seperti dalam analisis kinerja, prediksi kebutuhan tenaga pengajar dan pengembangan karir.

Dengan kompetensi dasar ini *Human Resources* (HR) dibidang pendidikan dapat mendukung keberhasilan operasional lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan pembelajaran dan kualitas pendidikan yang tinggi.

Pada era ini peran *Human Resources* (HR) dibidang pendidikan menjadi semakin strategis. *Human Resources* (HR) tidak lagi hanya bertugas mengelola sumber daya manusia secara administrative, tetapi juga bertanggung jawab dalam membangun kapasitas tenaga pendidik dan staf pendukung yang mampu beradaptasi dengan teknologi baru serta perubahan yang cepat dalam kebutuhan pembelajaran, Institusi pendidikan dituntut untuk memberikan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin dinamis, dimana keterampilan digital dan inovasi menjadi kunci dalam suatu keberhasilan.

Kompetensi *Human Resources* (HR) dalam menghadapi tantangan ini menjadi krusial karena mereka harus mampu mengelola perubahan mengoptimalkan penggunaan teknologi serta pengembangan berkelanjutan bagi pendidik dan staf pendidikan. Kompetensi *Human Resources* (HR) dalam pendidikan

harus berkembang dalam menghadapi perubahan di era 5.0.

Ada beberapa alasan utama mengapa kompetensi *Human Resources* (HR) Dibidang Pendidikan di era 5.0 perlu ditingkatkan adalah sebagai berikut:

1. Transformasi teknologi dalam pendidikan

Dengan munculnya teknologi seperti e-learning, Platform berbasis cloud, dan sistem manajemen pembelajaran (LMS), institusi pendidikan harus memperbaharui pendekatan mereka dalam memberikan layanan. HR harus memiliki kompetensi untuk mendukung tenaga pengajar dan staf administrasi dalam menguasai teknologi.

2. Perubahan kebutuhan tenaga kerja global

Di era 5.0 dunia kerja mengalami pergeseran besar dimana otomatisasi dan teknologi digital menggantikan beberapa pekerjaan tradisional. Oleh karena itu tenaga pendidik harus dilengkapi dengan ketrampilan baru dalam mendidik siswa dengan ketrampilan yang relevan dengan industry masa depan. *Human Resources* (HR) harus berperan aktif dalam rekrutmen dan pengembangan talenta yang mampu mendukung teknologi yang modern.

3. Tuntutan pembelajaran yang lebih personal dan fleksibel

Teknologi yang memungkinkan pembelajaran yang personal dan fleksibel melalui analisis data besar (Big Data) yang bisa membantu HR dalam merancang program pelatihan dan pengembangan SDM yang sesuai dengan kebutuhan masing masing individu dan lingkungan pendidikan.

4. Keseimbangan antara teknologi dan nilai kemanusiaan

Meskipun teknologi berperan penting, *Human Resources* (HR) harus memastikan bahwa aspek aspek kemanusiaan seperti kecerdasan emosional, empati, kreativitas dan kemampuan berpikir kritis tetap menjadi focus dalam pengembangan tenaga pendidik.



Pengembangan soft skills menjadi kunci keberhasilan dalam mendukung tenaga kerja pendidikan yang seimbang,

5. Tantangan kesenjangan digital
Tidak semua institusi pendidikan dan tenaga pendidik memiliki akses atau kemampuan yang sama dalam mengadopsi teknologi yang baru, oleh karena itu *Human Resources* (HR) harus memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi kesenjangan ini dan Menyusun strategi untuk mengatasi hambatan tersebut melalui program pelatihan, mentoring atau kolaborasi eksternal. Kompetensi *Human Resources* (HR) dibidang pendidikan pada era 5.0 tidak hanya terbatas pada pengelolaan administrasi tetapi juga mencakup kemampuan digital, dan manajemen talenta berbasis data, pengembangan kesejahteraan emosional dan kepemimpinan yang adaptif terhadap perubahan teknologi dan HR memiliki tanggung jawab penting dalam membangun tenaga pengajar dan staf yang mampu beradaptasi dengan perubahan besar di era digital sambil tetap mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan.

Dengan demikian *Human Resources* (HR) dibidang pendidikan pada era 5.0 harus berfokus pada peningkatan kompetensi yang relevan dengan transformasi teknologi sambil tetap mempertahankan nilai-nilai humanis yang mendasari pendidikan. Pembaharuan dan ketrampilan dan pengembangan budaya belajar yang berkelanjutan menjadi kunci untuk memastikan bahwa tenaga pendidik dan staf lainnya siap menghadapi tantangan baru dalam pendidikan era digital.

1. Tantangan Era Society 5.0

Era revolusi industri 4.0 mewajibkan manusia untuk mampu mengakses, membagikan dan memanfaatkan teknologi dengan baik. Era society 5.0 bertujuan untuk mewujudkan masyarakat agar berkehidupan yang nyaman, diharapkan masyarakat dapat menghadapi segala dengan memaksimalkan pemanfaatan inovasi sebelumnya (Wigena et al., 2022).

Berdasarkan tujuan tersebut, masyarakat dunia harus mempersiapkan diri guna menghadapi era society 5.0. Era society 5.0 memberikan tantangan baru bagi masyarakat, dibutuhkan ide-ide baru dalam upaya menghadapi tantangan yang ada.

2. Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Manajemen dipahami sebagai kegiatan dalam mengelola organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai (Susan 2019). Menyebutkan bahwa sumber daya manusia dibagi menjadi dua, yaitu mikro dan makro. Sumber daya manusia mikro merupakan individu yang berada dalam lingkup kecil, seperti perusahaan maupun organisasi. Sedangkan sumber daya manusia makro adalah masyarakat usia produktif yang berada di sebuah negara (Susan, 2019). Manajemen SDM sering disebut dengan Human Resource Planning yang merupakan proses penyusunan rencana yang sistematis dan memiliki relasi dengan kebutuhan sumber daya manusia dan tujuan yang ingin dicapai. Manajemen SDM di era society 5.0 haruslah mampu membentuk manusia yang berdaya saing dan berkompeten untuk menghadapi segala tantangan yang ada.

3. Tahapan Perencanaan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Proses perencanaan sumber daya manusia di era society 5.0 haruslah sesuai dengan kebutuhan. Terdapat beberapa tahapan dalam perencanaannya, diantaranya:

a. Menganalisis Tujuan

Analisis tujuan diperlukan karena pengadaan sumber daya manusia disesuaikan dengan tujuan yang ingin dicapai.

b. Melakukan Inventarisasi SDM

Penting untuk mengetahui informasi lebih lanjut terkait sumber daya manusia yang ada

c. Memperkirakan Permintaan Dan Ketersediaan Sumber Daya Manusia

Perkiraan-perkiraan ini perlu untuk dilakukan



karena untuk meningkatkan produktifitas dan mempertimbangkan apakah memerlukan adanya tambahan sumber daya manusia.

d. Perkiraan Adanya Kesenjangan SDM
Diimplementasikan dengan membandingkan antara permintaan pasar era society 5.0 dengan ketersediaan SDM yang ada.

e. Perumusan Rencana Tindakan Sumber Daya Manusia

f. Memantau, Mengendalikan, dan Memberi Umpan Balik.

4. Pengembangan Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0

Hasibuan (Predy et al., 2019) berpendapat bahwa terdapat dua jenis pengembangan sumber daya manusia, yaitu formal dan informal. Secara formal, pengembangan sumber daya manusia dilakukan di dalam lembaga formal, seperti jenjang pendidikan maupun latihan. Sedangkan secara informal dilakukan dengan individual berdasarkan kesadaran dan kemauan individu untuk meng-upgrade value dirinya. Pengembangan sumber daya manusia merupakan pengembangan pengetahuan, keahlian, dan pengalaman sehingga mereka dapat melaksanakan peranan dan tanggung jawab mereka dalam Masyarakat Muzdalifah, F. (2021).

Simpulan

Era Society 5.0 membawa tantangan baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (HR) di bidang pendidikan, yang tidak hanya berfokus pada pendekatan tradisional, tetapi juga menuntut adaptasi terhadap perkembangan teknologi, pengembangan manusia secara holistik, dan penerapan strategi digital. Kompetensi yang dibutuhkan meliputi kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, profesional, serta kemampuan berpikir kritis, inovatif, dan melek teknologi. Guru harus memahami pembelajaran berbasis teknologi, memiliki kepribadian ideal dengan dasar pendidikan filosofis, psikologis, dan sosiologis,

mampu berinteraksi sosial, menguasai teknologi pendidikan, serta berpikir kritis dalam menghadapi tantangan tak terduga. Society 5.0, sebagai langkah lanjutan dari Revolusi Industri 4.0, menjadikan manusia pusat peradaban dan menuntut kesiapan dalam memahami tantangan, mengelola sumber daya manusia, dan meningkatkan kualitas SDM demi menghadapi masa depan yang semakin kompleks.

Daftar Pustaka

- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>.
- Predy, M., Sutarto, J., Prihatin, T., & Yulianto, A. (2019). Generasi Milenial yang Siap Menghadapi Era Revolusi Digital (Society 5 . 0 dan Revolusi Industri 4 . 0) di Bidang Pendidikan Melalui Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Seminar Nasional Pascasarjana*.
- Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Mempersiapkan Era Society 5 . 0.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*.
- Khumaini, F., Yulia, N. M., & Efenfi, M. Y. (2023). Strategi Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Era Society 5.0 di Madrasah. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Khatibah. (2011). (5)Penelitian Kepustakaan. *Iqra'*, 05(01), 1–4. Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B.,
- Darmalaksana, W. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka dan Studi Lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Burhanudin, (1999). *Analisis Administrasi Manajemen & Kepemimpinan*



Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.

Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

Muzdalifah, F. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan*.

Danim Sudarwan. (2011, *Pengembangan Profesi Guru*. Jakarta: Kencana.

Danim, D. (2007). *Inofasi Pendidikan Dalam Upaya Peningkatan Profesionalisme Tenaga Kependidikan*. Jakarta: Pustaka Setia.

Dariyanto, (2008). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta

Nisa', I. F. (2023). Manajemen Sekolah di Era Society 5.0 dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2): 222-240. <https://doi.org/10.54396/alfahim>.

Lubis, D. S. W. (2023). Tantangan dan Peran Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*.

