

## PELATIHAN PENINGKATAN SUMBER DAYA MANUSIA DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0 MENUJU MASYARAKAT 5.0

Kristian Aldion Bramanto <sup>1)</sup>

Magister Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta, Indonesia <sup>1)</sup>

Corresponding Author:

[kristianaldion06@gmail.com](mailto:kristianaldion06@gmail.com) <sup>1)</sup>

### Abstrak

Revolusi industri yang mengantarkan era baru revolusi industri 4.0 adalah sebuah proses yang secara terus-menerus mengubah tahap-tahap otomatisasi dalam kehidupan yang bergantung pada sistem jaringan internet. Sementara itu, masyarakat 5.0 adalah masyarakat yang mampu menjawab berbagai tantangan dan masalah sosial dengan memanfaatkan berbagai inovasi yang dikembangkan selama revolusi industri 4.0. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif (penelitian kepustakaan), dalam analisis data penulis menggunakan metode analisis deskriptif. Penulis menggunakan teknik literatur dan dokumentasi, serta teknik analisis data menggunakan model analisis konten Lasswell. Pemahaman mendasar dari manajer sumber daya manusia adalah bahwa sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kualifikasi rendah akan kehilangan pekerjaan mereka, karena dampak revolusi industri 4.0 akan mengharuskan sumber daya manusia memiliki keterampilan yang lebih tinggi. Revolusi industri 4.0, baik dalam konteks industri 4.0 maupun Masyarakat 5.0, menekankan kesiapan untuk mengembangkan kreativitas dan pemikiran kritis, yang sejalan dengan tujuan dunia kerja di Indonesia. Berdasarkan hal ini, penulis menyimpulkan bahwa penting dan perlu bagi masyarakat untuk siap menyambut dan menerapkan pendidikan untuk Revolusi Industri 4.0 dan Masyarakat 5.0.

**Kata kunci:** Revolusi industri 4.0, Masyarakat 5.0, sumber daya manusia (SDM)

### Abstract

*The industrial revolution that ushered in the new era of the industrial revolution 4.0 is a process that continuously changes the stages of automation in life that relies on the internet network system. Meanwhile, society 5.0 is a society that is able to answer various challenges and social problems by utilizing various innovations developed during the industrial revolution 4.0. This research uses qualitative research (library research), in data analysis the author uses descriptive analysis methods. The author uses literature and documentation techniques, the data analysis technique uses Lasswell's content analysis model. The fundamental understanding of human resource managers is that human resources (HR) who have low qualifications will lose their jobs, because the impact of the industrial revolution 4.0 will require human resources to have higher skills. The industrial revolution 4.0 both industry 4.0 and Society 5.0 emphasizes readiness to develop creativity and critical thinking, this is in line with the goals of the world of work in Indonesia. Based on this, the author concludes that it is necessary and important for the community to be ready to welcome and implement education for the Industrial Revolution 4.0 and Society 5.0.*

**Keywords:** Industrial revolution 4.0, Society 5.0, human resources (HR)

## PENDAHULUAN

Zaman modern yang di dukung dengan adanya teknologi membuktikan adanya revolusi di bidang industri 4.0, dimana semua sudah ketergantungan dengan diital yang terus diperbarui dan kecanggihan teknologi yan serba otomatis. Manusia bahkan sudah berbaur dengan teknologi dan menjadikannya lading kemajuannya serta membantu manusia itu sendiri layaknya *artificial intelligence*, *internet of thing* dll, sebagai sarana mempermudah keiatan manusia (Farid, 2019). Industri 4.0 ialah perkembangan pesat dalam bidang industri yan bberfokus kepada manufaktur mecipatkan jalan baru di penerapaaan *Sistem Fisika Siber* (CPS) secara sistematis. Semua data yang diperoleh akan dijaga dan di singkronkan baik dalam perusahaan fisik amaupun virtual, dan memanfaatkan analitik informasi supaya menjadi lebih efesien, kolaboratif hingga unggul, hal tersebut yang menyebabkan adanya perubahan industri manufaktur ke industri digital atau generasi selanjutnya (Fitriyah & Santosa, 2020).

### History:

Received : 25 Februari 2024

Revised : 10 Juli 2024

Accepted: 28 Agustus 2024

Published: 31 Agustus 2024

**Publisher:** LPPM Universitas Darma Agung

**Licensed:** This work is licensed under

[Attribution-NonCommercial-No](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)

[Derivatives 4.0 International \(CC BY-NC-ND 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



Meluasnya perkembangan industri tersebut mengakibatkan adanya revolusi 4.0, bahkan di dunia sendiri sedang heboh disebabkan adanya "*Society 5.0*" sebagai gagasan baru pada tahun 2019 dicetuskan oleh Shinzo Abe yang menjabat sebagai Menteri Jepang pada World Economic Forum di Davos Swiss. Shinzo mengatakan bahwasanya 4.0 lebih berfokus kepada AI (Kecerdasan Buatan) sedangkan *Society 5.0* fokus kepada SDM (Sumber Daya Manusia) itu sendiri (Purnomo, 2021). Pada era 5.0 memiliki tujuan utama yakni meningkatkan SDM dengan memanfaatkan teknologi 4.0 sebagai alat yang mendukung dan menguntungkan bagi manusia, masyarakat dapat menggunakan teknologi tersebut sebagai sumber ekonomi hingga pemecahan sebuah masalah. *Society 5.0* dimanfaatkan sebagai pembaharuan dalam bidang inovasi, otomasi industri, sampai transformasi teknologi (Patonengan, 2021). Diketahui bahwasanya SDM pada era 4.0 harus beradaptasi dengan pemanfaatan digitalisasi dan teknologi layaknya *big data*, *internet of things*, robot serta *Artificial Intelligence*. Peningkatan keterampilan sangat diperlukan dalam menghadapi persaingan Work 4.0 berkaitan dengan hard skill, soft skill, pengelolaan TIK dan hal yang berkaitan dengan *Society 5.0*. Adapun persaingan Work 4.0 meliputi pengembangan SDM dalam bidang: 1) Digitalisasi lingkungan dan teknologi, 2) kolaborasi system Cyber, 3) kerja cerdas sesuai dengan kebutuhan, 4) tugas yang berkaitan dengan mental, 5) kerja sama dengan tim (Rahayu, 2021).

Era *Society 5.0* mengharuskan untuk semua manusia lebih memahami diri sendiri serta kompetensi dalam dirinya dapat bersinkronisasi dengan revolusi industri yang terjadi. Pada era ini juga lebih menguatkan SDM yang sudah beradaptasi dengan pengembangan pemikiran tinggi, metodis, dan fleksibel (Astini, 2022). Dunia kerja sudah menyesuaikan 5.0 dengan kata lain setiap individu haruslah beradaptasi dengan dunia digital dan teknologi didalamnya, beberapa poin yang harus ada dalam pengembangan SDM agar terciptanya individu yang unggul dan bertintegritas diantaranya: pertama, *Digital Skill For Digital Competensi* berisikan pemahaman, keterampilan, kesadaran dan sikap dalam memakai teknologi informasi dengan mengadakan pelatihan keterampilan. Kedua, penerapan *Digital Competency Development* sebuah keberhasilan dapat diraih ketika SDM mampu menerapkan digital dalam kehidupannya dan tempat kerjanya. Ketiga, Peningkatan *Human Value* Pengembangan SDM terutama pada dirinya meliputi menciptakan rasa empati, simpati, hingga berinteraksi dengan individu lain agar dapat melawati berbagai dinamika (Nabilla, 2021).

Memasuki era 5.0 banyak generasi belum beradaptasi dengan era digitalisasi terutama generasi 90an dan sebagian generasi Z, hal tersebut berpengaruh dalam dunia kerja yang sudah menerapkan pemahaman dan penerapan digital sebagai syarat umum yang harus dimiliki oleh individu yang akan berkontribusi dalam dunia kerja (Gunawan, 2019), mereka generasi yang belum beradaptasi harus menembangkan atau melakukan pelatihan berkaitan dengan kompetensi sesama manusia yang mencakup, pertama, *Kompetensi Interpersonal* berisikan cara berkomunikasi, kolaborasi dengan dunia digital, kecedasan dalam memanfaatkan peluang social, dan kompetensi antar budaya yang mulai ternormalisasi. Kedua, *Kompetensi intrapersonal* berisikan berfikir kritis, adaptif, integritas dan transdisipliner kepada diri sendiri. Ketiga, pemahaman dan penerapan keterampilan TIK yang mengandung keahlian dalam teknologi informasi dan komunikasi, pemikiran komputasi, literasi media sosial dan kesadaran keamanan informasi (Wibawa, 2019).

Pemaparan permasalahan diatas yang menjadi alasan peneliti permasalahan terkait pelatihan peningkatan sumber daya manusia di era revolusi industri 4.0 menuju masyarakat 5.0 karena tidak semua generasi mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi terutama dalam bidang teknologi, industri dan dunia digital. adanya metode pelatihan diharapkan dapat membantu peningkatan sdm dan adaptasinya.

Revolusi Industri 4.0 telah membawa transformasi mendalam dalam paradigma ekonomi global, yang menuntut adaptasi cepat dan efektif dari segala aspek kehidupan

dan bisnis. Salah satu area yang secara signifikan terpengaruh adalah manajemen sumber daya manusia (SDM), yang perlu disiapkan untuk menghadapi tantangan dan peluang baru dalam era menuju Masyarakat 5.0. Pelatihan SDM menjadi krusial dalam konteks ini, karena mempersiapkan tenaga kerja untuk mengadopsi teknologi canggih, berkolaborasi dengan AI (Artificial Intelligence), dan mengintegrasikan nilai-nilai manusiawi dalam setiap aspek pekerjaan.

### **A. Revolusi Industri 4.0 dan Transformasi SDM**

Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan integrasi teknologi digital seperti AI, Internet of Things (IoT), big data, dan automasi yang mengubah lanskap industri secara fundamental. Teknologi ini tidak hanya mengubah cara kerja, tetapi juga mempengaruhi keterampilan yang dibutuhkan oleh tenaga kerja modern. SDM perlu dilengkapi dengan kemampuan baru seperti pemrograman, analisis data, dan manajemen AI untuk tetap relevan dan kompetitif di pasar global yang semakin terhubung.

### **B. Peran Pelatihan dalam Peningkatan Kompetensi SDM**

Pelatihan SDM di era ini tidak hanya bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis, tetapi juga untuk mengembangkan kemampuan adaptasi dan kreativitas. Pelatihan harus didesain untuk memungkinkan SDM memahami dan mengintegrasikan teknologi baru dengan proses bisnis yang ada, sambil tetap mempertahankan fokus pada pengembangan soft skills seperti kepemimpinan, komunikasi, dan kolaborasi tim.

### **C. Tantangan dan Strategi Implementasi**

Meskipun pentingnya pelatihan SDM diakui secara luas, masih ada tantangan yang perlu diatasi. Beberapa di antaranya termasuk biaya implementasi, kecepatan perubahan teknologi, dan resistensi terhadap perubahan dari pegawai yang lebih senior. Strategi yang efektif meliputi kemitraan antara pendidikan dan industri, penggunaan teknologi dalam pengiriman pelatihan (misalnya e-learning dan simulasi), serta pendekatan yang terintegrasi antara pelatihan teknis dan pengembangan kepemimpinan.

### **D. Masyarakat 5.0 dan Visi Ke Depan**

Masyarakat 5.0 menekankan integrasi teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, sambil mempertahankan nilai-nilai kemanusiaan yang kuat. Ini menempatkan tanggung jawab tambahan pada pelatihan SDM untuk tidak hanya menghasilkan profesional yang terampil secara teknis, tetapi juga yang mampu berkontribusi positif dalam masyarakat yang semakin terhubung dan berorientasi teknologi.

Pelatihan SDM di era Revolusi Industri 4.0 menuju Masyarakat 5.0 merupakan langkah krusial untuk mempersiapkan tenaga kerja menghadapi tantangan dan peluang masa depan. Integrasi teknologi dengan nilai-nilai manusiawi, peningkatan keterampilan teknis dan soft skills, serta kemitraan yang kuat antara pendidikan dan industri akan menjadi kunci kesuksesan dalam mencapai visi masyarakat yang lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian lebih lanjut dan implementasi strategis dalam pelatihan SDM perlu terus dikembangkan untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dalam era yang semakin digital dan terhubung ini.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif melalui studi pustaka (library research), di mana semua data dan objek yang relevan dikumpulkan dari berbagai sumber kepustakaan seperti buku, jurnal, artikel ilmiah, koran, majalah, dan dokumen yang kredibel (Milya, 2020). Untuk analisis data, penulis menerapkan metode analisis

deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena, peristiwa, dan kejadian yang sedang berlangsung, dengan penulis berusaha menangkap dan menggambarkan situasi tersebut secara sistematis berdasarkan fakta yang ada. Metode ini memudahkan pemahaman dan penarikan kesimpulan mengenai kondisi terkini (Adhi, 2019).

Teknik pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data yang valid selama penelitian berlangsung. Penulis mengandalkan teknik kepustakaan dan dokumentasi. Teknik kepustakaan melibatkan pengumpulan berbagai materi dari ruang kepustakaan, seperti koran, buku, majalah, naskah, dokumen, dan sumber relevan lainnya. Teknik ini sangat krusial dalam penelitian, karena setiap penelitian tidak akan terlepas dari literatur ilmiah (Rusandi, 2015). Sementara itu, teknik dokumentasi ialah metode pengumpulan data dengan mencari informasi dari literatur yang sesuai dengan rumusan masalah penelitian. Data yang telah diperoleh dari berbagai literatur dikumpulkan menjadi satu kesatuan dokumen untuk menjawab masalah yang telah dirumuskan. Setelah data terkumpul, penulis melakukan analisis data dengan cara mengorganisasikan data, membaginya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusunnya ke dalam pola, memilih mana yang penting untuk dipelajari, dan akhirnya membuat kesimpulan (Subandi, 2011).

Teknik analisis data yang digunakan ialah model Analisis Isi (content analysis) dari Lasswell. Analisis isi ialah teknik yang memungkinkan peneliti menarik kesimpulan dengan mengidentifikasi karakteristik pesan tertentu secara objektif dan sistematis. Proses analisis ini melibatkan enam tahap, yaitu: pertama, merumuskan pertanyaan penelitian dan hipotesisnya. Kedua, melakukan sampling terhadap sumber data yang dipilih. Ketiga, membuat kategori yang akan digunakan dalam analisis. Keempat, mendata sampel dokumen yang telah dipilih dan melakukan pengkodean. Kelima, membuat skala dan item berdasarkan kriteria tertentu untuk pengumpulan data. Terakhir, melakukan interpretasi atau penafsiran terhadap data yang diperoleh (Rachmat, 2011).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Hasil Penelitian**

Emmett Grames, (2020) melakukan penelitian di negaranya Inggris dan didapatkan tiga basis teknologi yang dapat mempengaruhi SDM individu dan dunia bisnis yakni kecerdasan buatan (AI) dan robotik, adanya perkembangan internet, hingga adanya batasan ruang dan waktu dalam memahami dan menaplikasikannya. Pada masa ini ada 65% siswa yang belajar untuk masa depan mereka karena ketika mereka lulus akan belajar hal baru lagi yang tidak ada waktu di sekolah, ada beberapa faktor yang berpengaruh dalam dunia kerja dan SDM dimasa mendatang yang semua terpacu dengan teknologi yakni adanya *internet mobile dan cloud technology*, adanya peningkatan pemahaman dan kemampuan komputer, adanya kemampuan yang mendukung proses data dengan skala besar, adanya pelayanan teknologi, adanya objek internet, adanya pertukaran informasi massal melalui internet, adanya berbagi ekonomi, *peer to peer platform*, perkembangan robotika dan adanya transportasi independen, kecerdasan buatan, produksi lanjutan dan sistem pencetakan tiga dimensi, material lanjutan dan bioteknologi.

Zaman sekarang sudah menjamur hal-hal diatas sering di jumpai dalam semua bidang rekrutmen kerja dan bidang pekerjaan yang sudah bersinkronisasi dengan dunia digital layaknya perubahan bidang teknologi, ekonomi, politik, dan semua bidang yang dapat dimanfaatkan sering berkolaborasi dengan dunia digital. Adanya tantangan baru bagi generasi yang belum beradaptasi dengan teknologi menjadikan mereka kurang dalam segi tersebut ketika akan melakukan atau mengikuti recruitment dari sebuah perusahaan. Generasi yang belum beradaptasi haruslah mendapatkan pelatihan terkait masalah teknologi dan dunia digital, akan tetapi mereka lebih cenderung melatih

dirinya sendiri melalui media platform baik youtube, tik-tok, instagram, dan berbagai berita yang dapat membantu perkembangan dalam bidang teknologi dan dunia digital (Dara, 2019).

Adanya pelatihan mandiri tersebut dapat meningkatkan skill dan pemahaman yang sesuai dengan kebutuhan yang mereka perlukan atau mereka minati, akan tetapi tidak semua generasi yang belum beradaptasi mau melakukan pelatihan mandiri dari media social, tidak sedikit dari mereka malah acuh dengan adanya perkembangan teknologi karena mereka menganggap dunia digital hanya sebuah hiburan tanpa bisa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi perkembangan ekonominya. Pada faktanya adanya revolusi 4.0 meningkatkan ekonomi dan finansial manusia-manusia yang sudah beradaptasi, dan mereka menganggap adanya revolusi 4.0 menuju ke 5.0 ialah peluang menambah keterampilan teknologi dan pemahaman dunia digital (Soelistyo, 2020).

Adanya revolusi industri 4.0 menuju 5.0 pada masa sekarang menjadikan banyak perusahaan dan berbagai bidang usaha hingga industri. Banyak dari pengusaha lebih memfokuskan kepada individu yang sudah cakap dan mudah beradaptasi dengan teknologi digital, hal tersebut diakibatkan adanya revolusi industri 4.0 mengubah semua gaya hidup, komunikasi, dan seluruh kebiasaan dari kehidupan bisnis, dan perubahan ini akan terjadi pada hampir semua skala lingkungan, negara, sosial, perusahaan dan para pekerja. Bagi mereka yang tidak dapat segera berubah, mereka akan terlibas dengan sendirinya. Perubahan ini, juga akan berdampak secara fundamental pada manajemen sumber daya manusia. Maka kunci dari permasalahan ini ialah segeralah beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan perubahan social dengan melakukan pelatihan baik secara mandiri maupun mengikuti berbagai pelatihan online diberbagai media digital (Farid, 2020).

Revolusi industri 4.0 menuju *Society 5.0* mengubah semua tahapan mulai dari produksi menjadi distribusi, distribusi berubah kepada marketing, dan inovasi akan menyatu dalam sebuah perusahaan. Inti dari inovasi ialah sumberdaya manusia, dan untuk dapat terintegrasi ke dalam setiap sumberdaya manusianya, maka perlu melakukan pelatihan secara mandiri terhadap kompetensi yang mereka miliki serta butuhkan, terutama dalam bidang industri dan teknologi agar dapat bersaing dengan generasi yang melek teknologi (Kustiyono, 2023). Berikut ialah pengetahuan dan ketrampilan yang diperlukan pada perusahaan masa depan yang berkaitan dengan SDM individual yang harus mumpuni (Fanila, 2021):

1. Kualifikasi teknis dan keterampilan
  - Pengetahuan dan kemampuan di bidang IT, *knowledge management*, dan *computer programming* atau *coding*.
  - Kemampuan memproses data, menganalisis data dan informasi.
  - Pengetahuan statistika dan perangkat mutakhir (mesin dan robotik).
  - Pemahaman bisnis dan organisasi.
2. Kualifikasi keterampilan individualis
  - Manajemen waktu.
  - Kemampuan beradaptasi dan berkerja sama.
  - Keterampilan social dan komunikasi.
  - Keterampilan recruitment dan evaluasi diri.

## **B. Pembahasan**

Sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni ialah kunci utama dalam menghadapi era industry 4.0 menuju society 5.0, kompetensi tersebut sangat di butuhkan terutama pada generasi muda dengan harapan lebih mudah untuk beradaptasi dan dapat bersaing secara global, Suyitno (2020) mengatakan ada 10 skill yang sangat relevan dengan revolusi industry 4.0 yakni, pertama, *complex problem solving*. Kedua, *coordinating with others*. Ketiga, *people management*. Keempat, *critical thinking*. Kelima,

*negotiation*. Keenam, *quality control*. Ketujuh, *service orientation*. Kedelapan, *judgement and decision making*. Kesembilan, *active learning*. dan yang terakhir *creativity*. Dalam artikel lain ada beberapa kecakapan yang harus dimiliki generasi milenial ataupun generasi yang belum beradaptasi yakni kecakapan dalam *life and career skills*, kecakapan dibidang *learning and innovation skills*, dan kecakapan dalam bidang *information media and technology skills*.

Dirjen Dikdasmen Kemendikbud mengatakan generasi penerus dan generasi pengembang ekomoni masa kini harus terampil dalam hal berikut: pertama, keterampilan berpikir kritis dan pemecahan masalah (*Critical Thinking and Problem Solving Skill*). Kedua, kecakapan berkomunikasi (*Communication Skills*). Ketiga, kreativitas dan inovasi (*Creativity and Innovation*). Keempat, kolaborasi (*Collaboration*), adanya kecakapan tersebut layak digunakan sebagai kompetensi temabahan yang dimiliki individu dan sangat berpengaruh dalam menghadapi tantangan serta tuntunan kehidupan di era 5.0 (Dingot, 2022). Pandangan senada disampaikan Pratama (2021) dimana pada masa 5.0 banyak keterampilan yang mensupport generasi milenial baik berupa kecakapan maupun skil, berikut ketereampilan yang harus ada pada generasi yang sudah beradaptasi dengan teknologi maupun generasi milenial yang biasa disebut *Future Skill Millenial Generation* meliputi:

- a. *Complex Problem Solving*: Keterampilan ini bisa dimiliki oleh setiap individu dengan munculnya sikap kerja keras dan pengalaman yang mereka miliki, semua individu dapat menerapkan keterampilan dengan melakukan kerja keras dan kerja cerdas, menyelesaikan pekerjaan dengan cara cepat dan tepat. Tidak ada aturan atau kerangka kerja spesifik yang harus diikuti untuk menguasai keterampilan ini dan memiliki cara dalam pengaplikasiannya.
- b. *Critical Thinking*: *Critical Thinking* atau dapat diartikan sebagai sesemansia yang memiliki pikiran tenang dan jernih, ketika individu memiliki *Critical Thinking* akan menjadi nilai tambahan dalam menyelesaikan masalah dan pembuatan nilai yang logis dalam menghadapi permasalahan yang dihadapi.
- c. *Creativity*: Keterampilan ini sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan karena ketika mendapatkan karyawan yang kreatif ialah titik bali dalam mengembangkan ide-ide baru yang mendukung, bahkan karyawan yang memiliki keterampilan ini cenderung berfikir *out of the box* agar dapat bersaing dan menciptakan penawaran baru yang berbeda dengan perusahaan yang lain.
- d. *People Management*: *People Management* ialah keterampilan krusial yang harus dipelajari sesemansia untuk mencapai kesuksesan. Setiap pemimpin memerlukan tim untuk mewujudkan tujuannya. Keberhasilan tim bisa diraih jika pemimpin memiliki keterampilan ini, karena individu yang menguasai *People Management* mampu berpikir kompleks dan menerapkan ide-ide mereka sesuai dengan prinsip manajemen yang digunakan.
- e. *Coordinating With Others*: *Coordinating With Others* ialah elemen penting dari *people management*. Keberhasilan tim sangat bergantung pada seberapa baik anggotanya berkoordinasi. Sebuah tim tidak bisa mencapai kemenangan hanya melalui usaha individu; keberhasilan memerlukan kolaborasi dan sinergi dari semua anggota yang terlibat.
- f. *Emotional Intelligence*: *Emotional Intelligence* merujuk pada kemampuan mengelola emosi diri sendiri dan manusia lain. Individu yang memiliki keterampilan ini dapat menjadi sosok berpengaruh dalam perusahaan, memberikan dampak positif kepada rekan-rekan tim, dan membantu mencapai tujuan bersama.
- g. *Judgement And Decision Making*: Keterampilan ini diperlukan baik dalam dunia kerja maupun kehidupan pribadi. Ini bukan hanya tentang kemampuan membuat keputusan dan penilaian, tetapi juga tentang membuat keputusan yang cepat dan tepat. Faktor-faktor yang mendorong individu menguasai keterampilan ini

termasuk kemampuan mereka menyelesaikan tugas dengan dukungan pemikiran logis dan pemahaman situasi, sehingga menghasilkan keputusan terbaik.

- h. *Service Orientation*: Service Orientation berarti selalu mencari cara untuk membantu manusia lain. Manusia dengan keterampilan ini cenderung memiliki pemikiran logis dan adaptif terhadap situasi. Mereka cenderung bekerja keras secara mandiri dengan cara yang tepat, kemudian mengajarkan metode tertentu untuk membantu manusia lain mengembangkan kompetensi yang sama.
- i. *Negotiation*: Mencapai kesepakatan yang diinginkan tanpa argumen atau perselisihan ialah inti dari keterampilan negosiasi. Sesamanya yang menguasai keterampilan ini memiliki peluang besar untuk memperlancar kariernya, karena negosiasi yang efektif ialah cara yang ampuh untuk menarik perhatian banyak perusahaan dengan keterampilan yang dimiliki.
- j. *Cognitive Flexibility*: Cognitive Flexibility ialah kemampuan sesama manusia untuk berinteraksi dengan berbagai tipe individu. Setiap manusia memiliki pemikiran, ide, tindakan, pendapat, dan emosi yang berbeda, sehingga memerlukan pendekatan yang berbeda pula. Mereka yang memiliki keterampilan ini mampu memimpin manusia lain dengan pemahaman yang disesuaikan dengan karakter masing-masing individu.

Menurut Fanila (2021), manajemen sumber daya manusia harus mengadaptasi dan bertransformasi menghadapi Revolusi Industri 4.0, dengan fokus pada aspek-aspek berikut ini:

- a) *Perspektif Strategik*: Supaya manajemen sumber daya manusia bisa membagikan partisipasi pada hasil bidang usaha, hingga industri butuh ditatap selaku pendamping asli dimana manajemen sumber daya manusia wajib bisa menguasai serta menginterpretasikan informasi keuangan industri, mempunyai aba-aba dayak yang selaras dengan industri, serta berkerja serupa dengan banyak manusia yang berkontribusi pada proyek- proyek berarti di dalam industri, setelah itu manajemen sumber daya manusia meningkatkan sesuatu proyek pengembangan dengan cara paralel yang dicocokkan dengan bermacam elemen- elemen keinginan.
- b) *Ketenagakerjaan*: Revolusi Industri 4. 0 berakibat pada hendak terbentuknya alterasi digital dari tiap cara bidang usaha serta ekspektasi para pelanggan hendak ikut berganti. Manusia mesin hendak terus menjadi diberdayakan, lowongan profesi teknologi hendak bertambah. Kemajuan teknologi hendak mengubah bentuk ketenagakerjaan. Kualifikasi yang terus menjadi besar dari daya kegiatan hendak diperlukan. Manusia mesin serta manusia hendak bertugas serupa serta membutuhkan pengurusan bersama dengan cara serasi. Amat susah kita bisa menciptakan kemampuan kemampuan sumberdaya manusia yang semacam ini. Arti dari ketenagakerjaan hendak berganti. Konsultan, pekerja kantor, pekerja catok durasi, pemahaman hendak sesuatu profesi handal hendak silih membagikan partisipasi bersumber pada sesuatu proyek profesi.
- c) *Manajemen Kinerja*: Bersumber pada pada pergantian bentuk industri, hingga perlengkapan ukur kemampuan yang terkini hendak dibutuhkan. Pengukuran kemampuan hendak berganti dari yang bersifat klasikal, kesenioran, hendak berganti jadi pengukuran kemampuan bersumber pada kegiatan keras yang diarahkan para pegawai. Buat membuat sesuatu sistem yang efisien, hingga butuh membuat bentuk yang kompleks dengan komponen- komponennya, semacam kelangsungan monitoring, kir teratur, coaching kemampuan, pengembangan karyawan, review kemampuan. Informasi dari seluruh itu wajib terhidang dengan cara sistem digital. Buat itu butuh dipikirkan manajemen sumber daya manusia mempraktikkan fitur lunak yang bisa membuat manajemen sumber daya manusia bisa beranjak dengan kilat serta merespon perubahan dengan kilat pula.

- d) Menciptakan Kemampuan: Salah satu kendala yang lazim dialami manajemen sumber daya manusia ialah menemukan sumberdaya manusia dengan kemampuan yang pas yang dituntut oleh pergantian dalam Revolusi Industri 4. 0. Usaha pencarian sumberdaya manusia yang pas pada dikala ini wajib dipikirkan dengan memakai teknologi yang bisa mengeliminasi batas posisi, maksudnya manajemen sumberdaya manusia dapat saja menciptakan sumberdaya yang dibutuhkan dari sumberdaya manusia yang terletak di semua bumi ini. Manajemen sumber daya manusia bisa saja merekrut sumberdaya yang dibutuhkan dari bermacam bagian dunia ini buat jadi bagian sumberdaya manusia industri kita. Tetapi pengganti lain manajemen sumberdaya manusia bisa meningkatkan sendiri manajemen sistem kemampuan daya kerjanya, setelah itu menggabungkan dalam cara pengembangan sumberdaya manusia industri.
- e) Pelatihan: Pelatihan ialah bagian berarti dalam Revolusi Perusahaan 4. 0. Pemakaian mesin-mesin berteknologi besar membutuhkan sumberdaya manusia yang sanggup buat memakainya. Tidak dengan cara langsung sumberdaya manusia yang terdapat di dalam industri sanggup memakai mesin- mesin terkini tersebut, oleh karena itu manajemen sumberdaya manusia butuh melatih sumberdaya yang terdapat supaya mereka bisa dengan cara maksimal memakai mesin- mesin itu( Antoni, 2021).
- f) Manajemen Basis Data: Pengumpulan ketetapan butuh dicoba, ialah berarti buat memikirkan ketetapan didapat bersumber pada informasi serta data yang adil. Oleh sebab itu manajemen sumberdaya manusia butuh memikirkan pengurusan informasi yang cermat yang menolong zona cara manajemen sumber daya manusia dari data hingga pada pengumpulan ketetapan di aspek sumber daya manusia( Novianto, 2022).
- g) Proteksi Informasi: Unit sumberdaya manusia mempunyai dasar informasi yang rinci dari sumber daya manusia yang terdapat di dalam industri. Proteksi kepada data serta informasi sumberdaya manusia amatlah berarti, bagus buat pegawai ataupun buat industri itu sendiri. Dalam bumi bidang usaha, proteksi buat informasi yang bertabiat rahasia jadi sesuatu cara yang kritis. Manajemen sumberdaya manusia butuh memandang perihal ini paling utama berhubungan dengan sistem keamanan informasi serta data sumberdaya manusia industri.
- h) Lingkungan Kerja: Revolusi Industri 4. 0, generasi Y serta Z yang banyak berfungsi, serta mereka mempunyai style kegiatan yang lebih berwarna teknologi. Oleh karena itu bisa dipikirkan area kegiatan yang lebih mensupport teknologi serta atmosfer kegiatan yang mandiri. Wujud kantor seragam ujung café jauh lebih digemari serta lebih atraktif dibanding dengan konsep kantor yang konvensional. Tidak hanya itu durasi kegiatan pula butuh dipikirkan lebih fleksibel dimana durasi kegiatan bisa dicoba bila saja serta dimana saja.
- i) Media social: Dengan media sosial, seluruh suatu hendak jadi lebih tembus pandang, saluran alat sosial hendak bertumbuh jadi aturan kerakyatan dimana data sumberdaya manusia bisa ikut serta pada seluruh kadar, mulai dari keluhkesah ataupun aplaus, durasi kegiatan ataupun berhubungan dengan sesama. Para pegawai bisa silih berbicara dengan yang lain serta bisa menciptakan pemecahan. Interaksi ini bisa membuat sumberdaya manusia jadi lebih proaktif di dalam melaksanakan pemantauan serta bertanggung jawab atas profesi yang dikerjakannya. Aturan ini hendak ikut mengubah penjelasan kedudukan dari sumber daya manusia( Farid, 2020).
- j) Penyeimbang dalam Kerja serta Kehidupannya: Sumber daya manusia butuh mengidentifikasi metode buat tingkatkan kesehatan serta interaksi dengan sesama sebaik dengan kegiatan serta kehidupannya. Apakah sesama pegawai dalam industri kita mempunyai kesehatan yang bagus? Apakah mereka memiliki Kerutinan serta wawasan yang membuat mereka bertenaga dalam



bertugas? Apakah arahan menolong mereka buat senantiasa fokus? Apakah pegawai mempunyai ketrampilan dalam melaksanakan profesinya? Apakah ada durasi untuk mereka buat bersama sahabat serta keluarganya? Apakah mereka mempunyai durasi buat melaksanakan hobinya? Serta sedang banyak lagi persoalan yang butuh mereka jawab didalam kehidupannya tidak hanya cuma bertugas serta profesinya. Dalam perihal ini manajemen sumber daya manusia butuh mengutip bagian serta kedudukan dalam membantu sumber daya manusianya buat bisa tingkatkan kinerjanya itu, misalnya dalam wujud ruang tamasya, program olah raga, program pengayaan mutu profesi, serta lain serupanya.

## **SIMPULAN**

Revolusi industri yang membawakan masa terkini revolusi industri 4. 0 ialah cara yang lalu menembus mengganti jenjang otomatisasi dalam kehidupan yang bertumpu pada sistem jaringan internet. Sebaliknya society 5. 0 ialah warga yang sanggup menanggapi bermacam tantangan serta permasalahan sosial dengan menggunakan bermacam inovasi yang dibesarkan sepanjang era revolusi industri 4. 0, semacam Internet of Things( internet of everything), Artificial Intelligence( intelek ciptaan), Big Informasi( informasi dalam jumlah besar) serta manusia mesin yang mempermudah kegiatan manusia. Oleh sebab itu kedatangan revolusi perusahaan 4. 0 serta society 5. 0 memiliki relevansi kepada bumi kegiatan di Indonesia. Sebab bagus industri 4. 0 ataupun Society 5. 0 menekankan pada kesiapan buat meningkatkan daya cipta serta berasumsi kritis, perihal ini searah dengan tujuan bumi kegiatan di Indonesia. Bersumber pada perihal itu, pengarang merumuskan kalau butuh serta berarti untuk warga buat sedia menyambut serta melakukan pembelajaran revolusi Industri 4. 0 serta society 5. 0. Metode berasumsi yang wajib dimengerti serta dipakai ialah analitis, kritis serta inovatif buat senantiasa bisa membiasakan dengan kemajuan zaman.

Uraian pokok dari administrator sumber daya manusia kalau sumber daya manusia yang mempunyai kualifikasi yang kecil hendak kehabisan profesinya, sebab akibat dari revolusi perusahaan 4.0 hendak menuntut sumber daya manusia mempunyai ketrampilan yang lebih besar. Revolusi industri 4.0. hendak berakibat pula pada berubahnya style hidup serta Kerutinan komunitas. Untuk industri yang tidak bisa merespon akibat pergantian itu, dengan sendirinya hendak terlibas. Dengan begitu manajemen sumber daya manusia di dalam badan atau industri butuh mengonsep sesuatu program yang bisa memadankan antara kebutuhan pendapatan tujuan badan atau bidang usaha dengan kehadiran sumber daya manusianya.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdullah, Farid. 2019. *Fenomena Digital Era Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Dimensi Dkv Seni Rupa dan Desain, Vol. 04, No.01. Hal. 47-58
- Ahmadi, Farid. 2020. *Konsep dan Aplikasi Literasi Baru di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. Banten: CV Pilar Nusantara. Hal. 58-70.
- Arifin, Antoni Ludfi. 2021. *Karakter Kepemimpinan Cendekia Pada Generasi Milenial, Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*. Jurnal Management. Vol. 20, No. 1. Hal. 153-159.
- Aris, Soelistyo. 2020. *Kemandirian Ekonomi dan Bisnis Indonesia Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0*. Malang: UMM Press. Hal. 179-184.
- Astini, Suni. 2022. *Tantangan Implementasi Merdeka Belajar Pada Era New Normal Covid-19 dan Era Society 5.0*. Jurnal Lampuhyang Vol.13, No.01. Hal.164-167.
- Grames, Emmett. 2020. *Revolusi Industri 4.0 Implikasi Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. Principal*. Journal Of Managerial And Human Resources.Vol.19, No. 02. Hal.14.

- Gunawan. 2019. *Mencari Peluang di Revolusi Industri 4.0 Untuk Melalui Era Disrupsi 4.0*. Jakarta: Maslamah Media. Hal. 66-83.
- Ismail, Dingot Hamonangan. 2022. *Kompetensi Kerja Gen Z di Era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0*. JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan. Vol. 05, No. 04. Hal. 1303-1306.
- Kriyantono, Rachmat. 2010. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup. Hal. 232-233.
- Kustiyono. 2023. *Big Data Di Era Revolusi 4.0 dan Society 5.0*. Purbalingga: Eureka Media Aksara. Hal. 74-76.
- Kusuma, Fanila Kasmita. 2021. *Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) Berbasis Kompetensi di Era Digital*. Jurnal Binawakya. Vol.15, No.10. Hal. 34-38.
- Kusumastuti, Adhi. 2019. *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP). Hal. 09.
- Novianto, M.R. 2022. *10 Skill Yang Harus Dimiliki Oleh Generasi Milenial*. Jurnal Unpam. Vol. 04, No.02. Hal.44-47.
- Patonengan. 2021. *Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Peningkatan Kompetensi Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro Provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa. Vol. 06, No. 02. Hal. 149–159.
- Pratama 2021. *Strategi Pengembangan Kualitas SDM “Generasi Millennial & Generasi Z” Dalam Menghadapi Persaingan*. Jurna UNPAM. Vol. 04, No.03. Hal. 19–21.
- Purba, Nabillah. 2021. *Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi Dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya*. Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis Vol.9 No.2. Hal. 91 – 98.
- Purnomo. 2021. *Peningkatan Sumber Daya Manusia Melalui Pelatihan dan Pendampingan Digital Marketing*. Jurnal Karya Abdi Masyarakat. Vol. 04, No. 03. Hal. 376-381.
- Rahayu k. 2021. *Sinergi Pendidikan Menyongsong Masa Depan Indonesia di Era Society 5.0. Edukasi*. Jurnal Pendidikan Dasar. Vol. 02, No. 01. Hal.87-100.
- Rusandi. 2015. *Merancang Penelitian Kualitatif Dasar Atau Deskriptif dan Studi Kasus*. Jurnal STAIN Makasar. Vol. 02, No. 15. Hal. 23-26.
- Santosa, Fitriyah & R. 2020. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Untuk Meningkatkan Mutu Sekolah*. JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan). Vol.05, No.01. Hal. 65-70.
- Sari, Milya. 2020. *Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA*. Jurnal Penelitian Bidang IPA Dan Pendidikan IPA. Vol.06, No. 01. Hal. 41-53.
- Sawitri, Dara. 2019. *Revolusi Industri 4.0: Big Data Menjawab tantangan Revolusi Industri 4.0*. Jurnal Industri vol. 4, No, 03. Hal.1-9.
- Subandi. 2011. *Deskripsi Kualitatif Sebagai Satu Metode dalam Penelitian Pertunjukan*. Jurnal Harmonia, Vol. 11, No.2. Hal. 173-176
- Suyitno, S. 2020. *Kebutuhan Keterampilan pada Revolusi Industri 4.0 dan Era Society 5.0*. Artikel Ilmiah. Hal. 241-252.
- Wibawa R. 2019. *Peran Pendidikan Berbasis Higher Order Thinking Skills (Hots) Pada Tingkat Sekolah Menengah Pertama di Era Society 5.0 Sebagai Penentu Kemajuan Bangsa Indonesia*. EQUILIBRIUM: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Pembelajarannya. Vol.07, No. 02. Hal. 137-141.