

Human Resource Development for Lecturers and Students to Realize a Strong Generation with Integrity and Competence in Welcoming the Era of the Industrial Revolution 5.0

Manahara Siahaan^{1*}, Edison H Manurung², Retno Indriyati KW³
Universitas Mpu Tantular

Corresponding Author: Edison H Manurung edisonmanurung2010@yahoo.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Human Resource Development, Industrial Revolution, Industry 5.0

Received : 3 March

Revised : 8 April

Accepted: 13 May

©2023 Siahaan, Manurung : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Education is a field that plays a strategic and important role in the development of a nation. so it is very important to know how to develop the human resources of lecturers and students to realize a resilient generation with integrity and competence in welcoming the Era of the Industrial Revolution 5.0. The method used in this activity is a qualitative method using secondary data from various references and relevant previous research. Based on the data obtained, it was found that important competencies in the development of human resources for lecturers and students were oriented towards improving the quality and achievement of national education in the industrial era 5.0. There are 5 important domains in the development of competencies in the field of education, including: cooperation, competitiveness, professionalism, functional competence, participatory excellence

Pengembangan SDM Dosen dan Mahasiswa Mewujudkan Generasi Tangguh Berintegritas dan Kompeten dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 5.0

Manahara Siahaan^{1*}, Edison H Manurung², Retno Indriyati KW³

Universitas Mpu Tantular

Corresponding Author: Edison H Manurung edisonmanurung2010@yahoo.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Pengembangan SDM, Revolusi Industri, Industri 5.0

Received : 3 Maret

Revised : 8 April

Accepted: 13 Mei

©2023 Siahaan, Manurung : This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Pendidikan merupakan bidang yang berperan strategis dan penting dalam pembangunan suatu bangsa. sehingga sangat penting untuk mengetahui bagaimana pengembangan SDM Dosen dan Mahasiswa Mewujudkan Generasi Tangguh Berintegritas dan Kompeten dalam Menyongsong Era Revolusi Industri 5.0. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan data sekunder dari berbagai referensi dan penelitian terdahulu yang relevan. Berdasarkan data yang diperoleh ditemukan kompetensi penting dalam pengembangan sumber daya manusia Dosen dan Mahasiswa berorientasi pada peningkatan kualitas dan pencapaian pendidikan nasional di era industri 5.0. Ada 5 domain penting pada pengembangan kompetensi bidang pendidikan, diantaranya: kerja sama, daya kompetitif, profesionalitas, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan bidang yang berperan strategis dan penting dalam pembangunan suatu bangsa. Bahkan merupakan faktor dominan dalam proses meningkatkan kecerdasan bangsa. Sangat strategis dan penting peranan pendidikan dalam pembangunan bangsa, hal itu sudah diakui sejak dirumuskan Undang-Undang Dasar 1945. Tanpa bangsa yang cerdas mustahil Negara dapat bersaing di era revolusi industri 5.0. "Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu aspek terpenting di mana tidak bisa terpisahkan dari organisasi seperti perusahaan maupun institusi". Kemudian menurut Hasibuan Malayu SP menulis mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia pada tahun 2000, mengemukakan "Sumber Daya Manusia adalah kemampuan interaksi/terpadu antara daya pikir (akal budi) yang memiliki pengalaman dan pengetahuan dengan daya fisik (keterampilan atau kecakapan) yang dimiliki tiap-tiap".

Pada dasarnya, ada dua orientasi pendidikan dalam pembangunan bangsa, yakni orientasi masyarakat dan orientasi individual. Orientasi individual, pendidikan memiliki peran untuk membentuk educated person (insan terdidik) yakni dari proses mengembangkan potensi diri. Kemampuan insan terdidik sebagai sarana untuk pemahaman individu dan lingkungan, upaya partisipasi dan adaptasi pada perubahan, inovator (pelaku utama terhadap perubahan), dan mempunyai orientasi antisipatif dan prediktif. Sehingga, manusia terdidik bisa menjadi panutan untuk yang lain (reference behavior) dan mempunyai andil dalam pembangunan masyarakat. Dengan demikian, manusia terdidik seharusnya mempunyai keunggulan partisipatif supaya tercapainya transformasi sosial secara keseluruhan.

Pendidikan dalam orientasi masyarakat mempunyai 3 peranan utama yaitu agen perubahan (agent of change), agen konservatif (agent of conservation), dan agen inovatif (agent of innovation). Pendidikan sebagai agen konservatif secara operasional praktis dengan aktivitas pembelajaran merujuk terhadap pelestarian dan penanaman nilai budaya-sosial asli yang mempunyai ketahanan dan daya juang. Sehingga masyarakat akan mempunyai jati diri dalam menanggapi pesatnya perkembangan yang terjadi secara global.

Pendidikan sebagai agen inovatif berperan dalam pengembangan ilmu pengetahuan, mengaplikasikan, mendesiminasi, dan mensosialisasikannya. Berdasarkan peranan pendidikan dapat menjadikan learning society (masyarakat pembelajar) yang ditunjukkan melalui kebiasaan mencari informasi, memakai serta mengomunikasikannya. Selanjutnya pendidikan sebagai agen perubahan mempunyai dampak pada aplikasi produk inovasi pendidikan, dengan demikian pendidikan berperan sebagai katalisator untuk timbulnya transformasi sosial. Pendidikan bukan saja memiliki orientasi saat ini, tetapi sifatnya antisipatif dan dinamis supaya menciptakan perubahan.

Melalui beberapa peranan yang dimiliki, pendidikan diharuskan mempunyai sumber daya pendidikan dalam menyiapkan pelaku perubahan yang kompetitif, partisipatif, unggul serta tangguh. Sumber daya pendidikan merupakan keseluruhan yang digunakan pada penyelenggaraan pendidikan dengan mencakup sarana dan prasarana, dana, masyarakat, dan tenaga

kependidikan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003). Berikutnya disebutkan tenaga kependidikan merupakan anggota masyarakat sebagai abdi negara dan diangkat guna mendukung pelaksanaan pendidikan. Selanjutnya, tenaga kependidikan menggunakan istilah Sumber Daya Manusia (SDM). Meninjau peranan strategis dan penting dalam bidang pendidikan, dengan demikian pengembangan SDM dalam bidang ini merupakan suatu keharusan, yakni praktik empiris, tuntutan penguasaan teoritis, teknik operasional, dan tuntutan yuridis formal.

PELAKSAAN DAN METODE

Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah metode kualitatif dengan menggunakan data sekunder dari berbagai referensi dan penelitian terdahulu yang relevan. Berdasarkan data yang diperoleh dari berbagai referensi selanjutnya ditemukan atau dirumuskan menjadi kompetensi penting dalam pengembangan sumber daya manusia meliputi Dosen dan Mahasiswa berorientasi pada peningkatan kualitas dan pencapaian pendidikan nasional di era industri 5.0

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada upaya dalam mengembangkan SDM harusnya sesuai dengan kemampuan kerja dan prinsip peningkatan kualitas. Ada sejumlah tujuan pengembangan sumber daya manusia, antara lain :

- a. Mengembangkan kompetensi dengan cara teknikal dan konseptual
- b. Mengembangkan produktivitas kerja
- c. Mengembangkan efektivitas dan efisiensi
- d. Mengembangkan karier dan status kerja
- e. Mengembangkan pelayanan pada klien
- f. Mengembangkan moral-etis
- g. Mengembangkan kesejahteraan

Ada 2 jenis pengembangan kompetensi, yakni secara informal dan formal. Pertama, pengembangan kompetensi secara formal yakni penugasan oleh lembaga dalam mengikuti pelatihan dan pendidikan, yang dilakukan oleh lembaga seperti asosiasi yang terakreditasi dan mempunyai LSP (Lembaga Sertifikasi Profesi) di sini LSP ATAKI di bawah pimpinan saya sangat strategis melaksanakan kerja sama dengan Universitas Mpu Tantular, atau lembaga diklat. Pengembangan kompetensi dengan cara formal dilaksanakan dikarenakan tuntutan tugas mendatang maupun saat ini.

Sehingga jenis pengembangan ini bisa sesuai dengan kebutuhan kompetensi SDM yang sifatnya *predictive needs* dan *empirical needs* untuk keberlanjutan dan eksistensi lembaga. Kedua, pengembangan SDM secara informal yakni mengembangkan kualitas Sumber Daya Manusia secara individual sesuai dengan keinginan dan kesadaran sendiri dalam meningkatkan kualitas diri berkaitan terhadap tugasnya. Tidak sedikit cara yang bisa dilakukan guna mengembangkannya, tapi jenis pengembangan tersebut membutuhkan kemampuan terhadap akses berbagai sumber informasi sebagai sumber belajar dan motivasi intrinsik yang kuat.

Ada 5 domain penting pada pengembangan kompetensi bidang pendidikan, diantaranya: kerja sama, daya kompetitif, profesionalitas, kompetensi fungsional, keunggulan partisipatif. Terdapatnya kemampuan pada kelima domain itu menjadi modal utama untuk umber daya manusia untuk menyikapi Knowledge Society (masyarakat ilmu) dinamis. Asumsi yang melandasi perlunya kelima domain itu antara lain.

Profesionalitas

Profesionalitas merupakan taraf kemampuan atau kualitas dari Sumber Daya Manusia pada pelaksanaan profesi yang diembannya. Sementara profesionalisme merupakan penanggapan pada profesionalitas dan profesi yang dimiliki. Profesional merupakan mereka yang mempunyai keterampilan dan keahlian sedekah mengikuti pelatihan dan pendidikan. Kemampuan itu mencakup kemampuan konseptual dan teknik pada pemberian layanan formal berdasarkan keahlian dan profesinya. Sesuai dengan kemampuan para praktisi pada pelaksanaan tugas tersebut, dengan demikian masyarakat akan menghargai dan mengakuinya. Dapat dikatakan juga, pengakuan dan penghargaan masyarakat tergantung dari keprofesionalannya.

Pengakuan masyarakat pada sebuah profesi sifatnya merit, dengan demikian memerlukan praktisi yang berkualitas. Profesi bidang engineer contohnya, mereka bekerja pada sebuah profesional community (masyarakat profesional) yang menuntut kejujuran profesional supaya bisa memberi layanan profesi berdasarkan yang diharapkan masyarakat. Walaupun begitu, kejujuran profesional harus disikapi melalui upaya peningkatan profesionalitas. Sehingga pengembangan kompetensi ke arah profesional menjadi tahapan yang strategis.

Praktisi di sini para alumni yang menjalankan profesinya berdasarkan profesionalisme mempunyai kemampuan dalam menyesuaikan kemampuan diri melalui misi dan visi lembaga. Maka, luaran tersebut dapat mengaktualisasi semua potensi yang ada dan didayagunakan untuk memberi pelayanan terhadap masyarakat, dengan demikian masyarakat mengakui keberadaan dan merasakan manfaatnya.

Daya Kompetitif

Daya kompetitif berdasarkan kemampuan masing-masing juga termasuk persaingan. Jika melakukan tugas merupakan sebuah persaingan, dengan kemampuan yang mempunyai daya kompetitif ialah mereka yang bisa berpikir produktif dan kreatif. Berfikir kreatif bisa berkompetisi dan bisa menimbulkan berinovasi. Berfikir kreatif didasari oleh kemampuan berpikir eksponensial dan mengeksplorasi bermacam komponen dengan cara ulet dan tekun sampai dengan menghasilkan sebuah inovasi.

Alumni yang inovatif bukan saja terbatas terhadap kemampuan melakukan pekerjaan berdasarkan tugas yang diembannya, tapi kemampuan menggunakan dan mencari cara baru pada penyelesaian tugas tersebut. Sikap ulet dan tekun pada pelaksanaan tugas hanya bisa menghasilkan prestasi temporer, sementara ulet dan tekun dalam berpikir kreatif dapat menghasilkan

prestasi berkelanjutan. Sifat inovatif dimiliki seseorang yang tidak merasa puas terhadap suatu hal yang sudah dikerjakan, tapi selalu penasaran dengan kinerjanya. Alumni yang inovatif hanya bisa diperoleh dari proses mengembangkan kemampuan creative thinking (berfikir kreatif). Maka alumni yang mempunyai daya kompetitif seharusnya mempunyai kecerdasan intelektual supaya bisa mempunyai berbagai pilihan pada penentuan dan strategi yang tepat.

Kompetensi fungsional

Kompetensi fungsional menunjukkan efektivitas jika alumni mempunyai motivasi ekstrinsik dan intrinsik. Motivasi intrinsik berhubungan kuat terhadap etos kerja, sementara motivasi ekstrinsik bisa bersumber dari masyarakat, rekan kerja, dan lembaga. Kompetensi fungsional merupakan mereka dengan kemampuan pada kompetensi potensial (pendayagunaan potensi diri) yang disumbangkan (kemampuan mengaplikasikan dengan cara tepat) pada pelaksanaan profesi atau tugasnya. Dengan demikian, pengembangan kompetensi melalui pemberian motivasi adalah suatu upaya yang bisa dilakukan. Motivasi itu kemungkinan dalam bentuk salary atau posisi.

Keunggulan partisipatif

Unggul merupakan kualitas yang berkemampuan lebih daripada yang lain. Mereka bisa melakukan pengembangan potensi diri dan sumber daya lain dengan optimal. Melalui kemampuan itu, yang unggul bisa memperoleh prestasi bagi pengembangan dirinya, negara, bangsa, dan lembaga. Mereka yang mempunyai keunggulan bisa survive, sebab mempunyai berbagai kecerdasan dan pilihan dalam memutuskan secara tepat. Ada 2 jenis alumni unggul, yakni keunggulan partisipatoris dan keunggulan individualistik.

Unggul secara individualistik yaitu kemampuan memanfaatkan potensi diri dalam hal kepentingan pribadi. Hal tersebut cukup berbahaya, sebab yang unggul individualistik bisa memunculkan manusia tipe homo homini lupus. Sementara unggul dengan cara partisipatoris ialah mereka dengan kecakapan pada pengembangan potensi diri dalam berpartisipasi pada kehidupan, yakni yang sifatnya kooperatif dan kompetitif dan solidaritas sosial. Sehingga, pengembangan kompetensi merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas alumni yang unggul partisipatoris. Dengan demikian, sangat diperlukan kecerdasan intelektual dan kecerdasan emosional dilakukan pengembangan dengan cara terintegratif, sebab sebagai kekuatan kolaboratif pada pelaksanaan tugasnya.

Kerja Sama

Kemampuan teamwork (kerja sama) diperlukan pada era modern, sebab melalui kemampuan itu bisa menjadi kekuatan potensial bagi sebuah institusi atau organisasi. Era globalisasi bersifat potensial dengan keharusan adanya kemampuan penyeleksian dan pemberdayagunaan supaya teraktualisasi bahkan memiliki nilai guna. Upaya aktualisasi potensi salah satunya dengan cara bekerja sama. Walaupun begitu, aspek terpenting pada proses seleksi dan pemanfaatan potensi itu ialah kemampuan menyesuaikannya terhadap nilai

indigeneous. Dalam tataran praktis operasional, profesi yang mempunyai nilai indigeneous itu yakni pemahaman terhadap misi dan visi lembaga, dan merefleksikan pada implementasi tugas. Mempunyai kemampuan bekerja sama harus disesuaikan terhadap kemampuan dalam melakukan pengembangan network (jaringan kerja sama). Jaringan kerja sama dan kerja sama sebagai katalisator sangat penting supaya terwujudnya efisiensi dan efektivitas kerja. Kemampuan yang diperlukan pada kerja sama yakni melakukan pengembangan kemampuan guna mengintegrasikan kemampuan diri melalui kemampuan mitra kerja pada orientasi kerja sama. Dengan demikian, pengembangan terhadap aspek kejujuran, dedikasi, dan disiplin sangat mutlak pada sebuah kerja sama, salah satunya jujur pada kemampuan dirinya. Pentingnya sikap jujur pada sistem kerja sama, tanpa kejujuran mustahil bisa bekerja sama dengan baik.

Dengan demikian, pada pengembangan kompetensi dalam kelima domain tersebut masih dibutuhkan total quality control (TQC) atau upaya pengendalian mutu terpadu dari pihak yang berwenang, dalam lembaga sertifikasi profesi dimana para praktisinya menjalankan tugas. Di samping hal tersebut, pendidikan dan latihan sebagai alat pengembangan dibutuhkan sebuah program diklat terpadu supaya terwujud efektivitas. Pengembangan kompetensi bukan saja terbatas terhadap meningkatnya kemampuan dalam menyiapkan masyarakat untuk mengikuti perubahan, namun kemampuan menyiapkan insan inovator untuk perubahan. Kemampuan itu merupakan aset strategis pada realiasi peranan pendidikan sebagai agent of changes dan agent of innovation. Di samping hal tersebut, bisa menghasilkan insan-insan dengan daya kompetitif tanpa meninggalkan nilai indigeneous, sehingga dapat memperlihatkan jati diri yang beridentitas dan moral-etis dalam percaturan global.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Peranan penting pendidikan pada pembangunan bangsa secara jelas sudah diperlihatkan secara yuridis formal dan praktek empiris operasional. Kompetensi yang dibutuhkan yakni alumni yang berkualitas untuk berbuat dan berpikir. Maka, alumni yang menguasai IPTEK dan mampu menunjukkan perkembangan pasti mempunyai kemampuan konseptual dan teknis untuk meningkatkan mutu produk dan proses di masyarakat.

Sehingga tentu sangat penting dalam mengembangkan kompetensi supaya bisa menunjukkan peranan strategis kompetensi dan penting pada transformasi masyarakat. Pengembangan profesi merupakan upaya dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja, dengan pendidikan dan pelatihan. Ada 2 jenis pengembangan, yakni pengembangan secara informal dan secara formal.

Kedua jenis pengembangan itu realitanya tidak memiliki sifat dikotomis, tapi melengkapi satu sama lain sebagai wujud peningkatan mutu SDM. Ada 5 domain penting pada pengembangan, yakni: kerja sama, keunggulan partisipatif, kompetensi fungsional, daya kompetitif, dan profesionalitas. Pengembangan terhadap kelima domain itu memerlukan total quality control (TQC) atau upaya pengendalian mutu terpadu. Di samping hal tersebut,

pendidikan dan latihan merupakan sarana mengembangkan profesi yang memerlukan program pengembangan keprofesian berkesinambungan yang diberlakukan pada lembaga sertifikasi profesi agar tercapai efektivitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21.* Magelang: Tera Indonesia.
- Era Revolusi Industri 4.0: Perlu Persiapkan Literasi Data, Teknologi dan Sumber Daya Manusia. (2018). Diambil 28 Maret 2018 dari <http://belmawa.ristekdikti.go.id/2018/01/17/era-revolusi-industri-4-0-perlu-ersiapkan-literasi-data-teknologi-dan-sumber-daya-manusia/>
- Fatal ketergantungan pada teknologi (2014). Diambil 27 Maret 2018 dari <http://www.beritasatu.com/gaya-hidup/232713-8-fakta-ketergantungan-pada-teknologi.html>
- Hasibuan Malayu S.P (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung, PT. Bumi Aksara
- Hasibuan Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 17, Jakarta: Bumi.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014. Inovasi disruptif. (2016). Diambil 27 Maret 2018 dari https://id.wiki-pedia.org/wiki/Inovasi_disruptif.
- Karnawati, Dwikorita (2017). revolusi industri 4.0. <http://marketeers.com/mengenalmarketing4-0-dalam-konteks-ekonomidigital/> diakses Januari 2019
- Pekerjaan yang diprediksi punah akibat revolusi industri apasaja. (2018). Diambil 28 Maret 2018 dari <https://regional.kompas.com/read/2018/01/31/17225241/pekerjaan-yang-diprediksi-punah-akibat-revolusi-industri-apa-saja>
- Personnel Administration and Human Resources Management*. New York: A. Wiley Trans Ed. By John Wiley & Sons Inc. Tilaar, H.A.R. (1998).
- UURI No. 20 Tahun 2003. *Sistem Pendidikan Nasional*.
- Untung rugi revolusi industri 4.0 versi Presiden Jokowi. (2018). Diambil 25 Maret 2018 dari <https://www.merdeka.com/uang/untung-rugi-revolusi-industri-4-0-versi-presiden-jokowi.html> Wikipedia bahasa Indonesia, ensiklopedia bebas.