

TRANSFORMASI ORGANISASI DI ERA SOCIETY 5.0: INOVASI, ADAPTASI, DAN KETERLIBATAN MANUSIA DALAM REVOLUSI TEKNOLOGI

Susi Susyanti Aripin¹, Im Imlakiyah², Yayat Suharyat³

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Islam 45 Bekasi, Indonesia

Corresponding author email: ussyaji@gmail.com

Article History

Received: 23 November 2023

Revised: 5 December 2024

Published: 16 February 2024

ABSTRACT

In a volatile environment, organizations are challenged with increased uncertainty in various areas that can disrupt organizational sustainability. There is fear that there will be a complex and ambiguous uncertainty that an invasion could erode human character values. Human resources are the most valuable asset owned by an organization. The role of HR has urgency in contributing to increasing organizational development. To prepare ourselves to take part in inviting the time of society 5.0. This is an anticipation of disruption caused by Industrial Revolution 4.0. the scientific work results from a literature study that describes the important role of organizational development in preparing human resources in the technological era. thus, improving organizational development requires superior human resources which are considered the driving force of an organization that collectively contributes to achieving performance. To prepare oneself to face the contemporary era, two things should be done: adaptation and competence in mastering technology, being able to fundamentally, be imaginative, communicate, collaborate, and have problem-solving capacities.

Keywords: *Organizational Development, SDM, Society 5.0*

Copyright © 2024, The Author(s).

How to cite: Aripin, S. S., Imlakiyah, I., & Suharyat, Y. (2024). TRANSFORMASI ORGANISASI DI ERA SOCIETY 5.0: INOVASI, ADAPTASI, DAN KETERLIBATAN MANUSIA DALAM REVOLUSI TEKNOLOGI. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 37–44. <https://doi.org/10.55681/nusra.v5i1.1841>



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

LATAR BELAKANG

Abad ke-21 merupakan era usaha berbasis pengetahuan dan ditandai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Poerwanto, 2013) Berdasarkan kemajuan pesat era society 5.0 yang didorong oleh teknologi digital untuk transformasi masyarakat, organisasi perlu mengakomodasi perubahan tersebut dengan mengembangkan diri. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam konteks ini menjadi krusial, karena mereka menjadi tulang punggung bagi organisasi dalam menjawab tuntutan zaman yang semakin canggih dan aktif. Organisasi akan merespon berbagai transformasi (Andreassen & and Ståle Pallesen, 2014) maka dari itu, pentingnya pengembangan organisasi dalam menyiapkan SDM tidak dapat diabaikan di era society 5.0 untuk menghindari patologi organisasi.

Society 5.0 mencirikan integrasi teknologi digital dengan kehidupan sehari-hari, membawa dampak signifikan pada cara bekerja dan berinteraksi. Kata transformasi diangkat sebagai gambaran yang bervariasi dalam karakter organisasi saat memasuki masa revolusi dan proses pemberdayaan yang berkelanjutan (Enabler, 1995). Organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif perlu menjalani proses pengembangan yang holistik, tidak hanya dalam hal teknologi, tetapi juga melibatkan aspek-aspek kelembagaan, budaya organisasi, dan peningkatan kompetensi SDM. Dalam konteks ini, jurnal ini bertujuan untuk menyelidiki urgensi pengembangan organisasi sebagai landasan bagi persiapan SDM dalam menghadapi kompleksitas era Society 5.0.

Melalui pemahaman mendalam terhadap konsep Society 5.0 dan keterkaitannya dengan kebutuhan

organisasi, kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi era ini. Dengan demikian, jurnal ini berupaya memberikan kontribusi pada pemikiran dan implementasi praktis bagi para pemimpin organisasi, praktisi SDM, dan peneliti yang tertarik dalam menjembatani kesenjangan antara perkembangan organisasi dan persiapan SDM di era Society 5.0.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah metode ilmiah untuk memperoleh data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono, 2015, P2). Metode yang digunakan dalam karya ilmiah ini adalah metode tinjauan pustaka. Menurut Yulianty & Jufri, penelitian kualitatif memerlukan analisis data yang cermat untuk memastikan bahwa data yang diperoleh dapat dijelaskan secara memadai sehingga menghasilkan temuan penelitian yang layak. (Fadli, 2021).

Dengan metode ini, penulis berusaha mengungkap urgensi pengembangan organisasi dalam menyiapkan SDM menghadapi era society 5.0. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membaca, menelaah, dan mencatat berbagai literature, buku, dan bahan lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

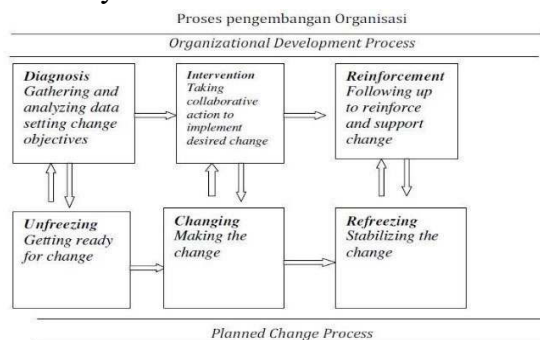
Pengembangan Organisasi

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa: organisasi adalah suatu sistem perkumpulan yang formal dan terstruktur dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Sahadi, n.d.) Organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang

berinteraksi dalam suatu corak sehingga setiap anggota mempunyai peran dan tugas individual, yang mempunyai tujuan dan batasan yang jelas.

Pengembangan organisasi dapat diartikan dengan berbagai definisi menurut pakar. Pengembangan organisasi yaitu langkah yang direncanakan dimana hal ini dapat dilakukan pada tingkat organisasi untuk meluruskan, meningkatkan, dan mempertahankan sistem dan proses kerja sebuah organisasi.

Pengembangan organisasi adalah cara yang tersusun untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi keadaan dan desakan wilayah sekitar yang fluktuatif, sehingga seluruh anggota organisasi memperoleh hasil yang maksimal. Pengembangan Organisasi merupakan program untuk menaikkan efektivitas dengan mengintegrasikan pertumbuhan dan perkembangan perseorangan dengan tujuan organisasi (Perubahan Dan Pengembangan Organisasi, n.d.) (Latar et al., 2020) Proses pengembangan organisasi sebagai bagian dari upaya mempersiapkan human resources di era society 5.0.



1. Identifikasi dan definisi masalah.

ini merupakan langkah awal pengembangan organisasi yang akan menjelaskan deskripsi terhadap masalah.

2. Mengumpulkan data.

Proses ini merupakan bagian penting dalam proses pengembangan organisasi yang meliputi: wawancara pribadi dan observasi. kemudian dibuat data dan dikumpulkan untuk dianalisis.

3. Diagnosis

Proses ini sangat membutuhkan kemampuan analitis. Beberapa aktivitas yang dipertimbangkan dalam diagnosis antara lain adalah respon terhadap suatu masalah.

4. Road map

Yaitu sebuah langkah manajemen yang mengidentifikasi serta melaksanakan tindakan untuk target pencapaian. Beberapa metode untuk menentukan tujuan seperti menetapkan sasaran atau tujuan, mengembangkan dan membuat strategi, mengidentifikasi dan menentukan sebuah standar pencapaian.

5. Evaluasi dan Feedback

Evaluasi organisasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menilai kinerja, efisiensi, dan efektivitas sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Evaluasi ini dapat dilakukan untuk berbagai tujuan, dan memiliki banyak manfaat yang dapat meningkatkan kinerja dan keberlanjutan organisasi. Evaluasi akan sangat berguna dalam pengembangan organisasi untuk mengetahui apa yang telah dilakukan. Evaluasi ini mencakup apakah untuk melihat hasil yang dicapai telah memadai atau bahkan kurang. Kemudian menuju tahap berikutnya. Feedback adalah tanggapan atau informasi yang diberikan oleh seseorang atau suatu sistem terhadap suatu kinerja atau hasil suatu tindakan, produk, atau perilaku. Ini merupakan bentuk respons yang dapat berupa evaluasi, saran, atau komentar yang

bertujuan untuk memberikan informasi konstruktif kepada penerima agar dapat memahami sejarah mana mereka telah mencapai tujuan atau memenuhi harapan, serta memberikan arah untuk perbaikan atau pengembangan lebih lanjut.

Feedback dapat diberikan dalam berbagai konteks, termasuk di tempat kerja, pendidikan, hubungan intrapersonal, dan dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari.

Fakta yang terjadi adalah perubahan atau transformasi sebuah organisasi pengembangan organisasi itu sangat kompleks. Maka diperlukan pemahaman pelaksanaan tahapan tahapan inovasi suatu organisasi. Pada dasarnya, ada 5 (lima) tahapan diantaranya adalah:

1. Pendirian kelompok tahap ini seluruh anggota dapat ikut serta membentuk kelompok kerja untuk saling belajar dan mengembangkan setiap goal pencapaian.

2. *Brainstorming*

Brainstorming adalah suatu Teknik kreatif yang digunakan untuk menghasilkan ide secara spontan dan tanpa hambatan. Metode ini sering kali digunakan dalam sesi kelompok, dimana anggota kelompok berkontribusi dengan ide-ide mereka tanpa menilai atau membatasi diri. Tujuan dari brainstorming adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin ide dalam waktu singkat dan mendorong pemikiran kreatif serta solusi inovatif.

3. Penyelarasan

Penyelarasann dalam konteks organisasi merujuk pada proses menyesuaikan atau mengkoordinasikan berbagai elemen atau bagian kerja secara efektif dan harmonis untuk mencapai tujuan bersama. Penyelarasan melibatkan penataan

dan penyesuaian berbagai elemen atau kepentingan agar sejalan satu sama lain.

4. Pelaksanaan

Pada tahap ini seluruh anggota dan kelompok sepakat untuk melaksanakan program kerja dengan penuh semangat menjalankan tugas dan perannya masing-masing serta mampu berkontribusi dalam mencapai tujuan.

5. Evaluasi dan Monitoring

Ini merupakan dua konsep yang saling berkaitan yang merujuk pada proses sistematis untuk mengawasi, menilai atau mengevaluasi kinerja, hasil, atau dampak dari suatu kegiatan secara terus menerus dengan melibatkan pmantauan indicator kinerja dan perkembangan selama pelaksanaan. Hal ini dilakukan untuk memastikan keberlanjutan dan kesesuaian, mengidentifikasi pencapaian, kekuatan, kelemahan, dan rekomendasi perbaikan.

Tahapan Pengembangan Organisasi

Pada bagian ini terdapat 5 (lima) tahapan antara lain:

1. Melakukan Deteksi Masalah

Hal ini memerlukan pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek organisasi dan kepekaan terhadap perubahan atau gejala yang mengindikasikan masalah serta kombinasi dari analisis data kualitatif, kuantitatif, penggunaan alat dan teknik yang tepat agar lebih responsif terhadap perubahan dan mengatasi masalah.

2. Menemukan diagnosis

Langkah ini melibatkan proses identifikasi dan analisis masalah atau tantangan yang dihadapi oleh organisasi,

diagnosis ini diperlukan untuk merumuskan pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan ini, organisasi dapat mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk membuat diagnosis yang akurat mengenai masalah atau tantangan yang perlu diatasi. Karena, diagnosis yang baik membentuk dasar untuk merancang strategi pengembangan yang efektif dan solusi yang berkelanjutan.

3. Analisis data dan umpan balik

Hal ini merupakan dua komponen penting dalam pengembangan organisasi untuk memahami kondisi dan kinerja, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan merancang strategi pengembangan yang lebih efektif. Kombinasi antara analisis data dan umpan balik ini memberikan pandangan komprehensif tentang kondisi organisasi.

4. Merancang intervensi dan memimpin perubahan

Langkah ini merupakan peran penting dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perubahan yang diinginkan dengan pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan organisasi, komunikasi efektif, dan keterlibatan aktif dari pemimpin dan anggota organisasi sangat penting dalam mencapai perubahan. Hal ini menciptakan kerangka kerja yang kokoh untuk mencapai perubahan yang diinginkan dalam pengembangan organisasi.

5. Melakukan Evaluasi dan Melembagakan Perubahan

Langkah ini untuk memastikan bahwa perubahan tidak hanya terjadi, tetapi juga berkelanjutan dan terintegrasi ke dalam budaya dan operasi organisasi.

Menurut Toha yang dikutip oleh (Sahadi,n.d.) bahwa tujuan pengembangan organisasi antara lain:

1. Memberi dukungan dan rasa percaya satu sama lain dalam menjalankan tugasnya.
2. Menjamin kesadaran kolektif bersama isu-isu dalam organisasi agar setiap permasalahan dapat segera diselesaikan.
3. kemahiran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
4. Menjamin transparansi oleh komunikasi. Dimana memungkinkan keterbukaan anggota dalam setiap aspek. Melalui komunikasi yang terbuka maka tidak akan timbul akan timbul rasa saling curiga dan tidak akan ada rahasia antar anggota.
5. Menimbulkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Adanya hal ini dapat meningkatkan kinerja.
6. Menyelesaikan masalah secara sinergis. Biasanya dalam suatu organisasi terdapat orang yang sering menemui permasalahan. Dengan solusi seperti ini, permasalahan dapat segera teratasi dan dikendalikan.
7. Menjamin akuntabilitas. Tanggung jawab anggota dan kelompok nya baik internal maupun eksternal organisasi.

Selain itu, tujuan dari pengembangan organisasi mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, keberlanjutan, dan kemampuan berorganisasi dalam mencapai tujuannya dimana hal ini melibatkan strategi dan inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi

operasional, dan menyesuaikan organisasi dengan perubahan di lingkungan eksternal. Setiap tujuan pengembangan organisasi harus terintegrasi dengan strategi keseluruhan organisasi dan mencerminkan kebutuhan serta aspirasi jangka panjangnya. Pencapaian tujuan ini memerlukan komitmen dan kolaborasi dari semua tingkatan dalam organisasi. Dalam implementasinya, pengembangan organisasi memerlukan arah dan agenda ke depan. Untuk lebih jelasnya, penulis akan membahas pada bagian ini. Banyak teknik, model dan pendekatan baru yang terus dikembangkan dalam proses pengembangan organisasi saat ini. Ada pula model lama yang masih dapat digunakan selama masih berguna dan sesuai dengan tujuannya.

Menurut Siagian (2017:256), ia menyatakan bahwa: “untuk menjadi tangguh dan memainkan peran mereka maka dalam pengembangan organisasi harus mengenali perbedaan minat yang akan berevolusi oleh organisasi pembangunan. Hal ini dapat diamati melalui perubahan individu yang mengalami transformasi dalam keterampilan, sikap, dan pengetahuan. Perubahan ini dapat terjadi sebagai respons terhadap inisiatif pengembangan organisasi, perubahan strategis, atau penyesuaian terhadap tuntutan lingkungan kerja yang berubah. Penting bagi organisasi untuk mendukung individu dalam mengatasi perubahan, memberikan dukungan, dan menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan pribadi dan professional mereka.

Strategi Pengembangan SDM Era Society 5.0 membutuhkan keterampilan digital yang baik, diperkirakan kecerdasan buatan seperti robot akan melakukan beberapa tugas yang sebelumnya harus dilakukan manusia. Mutu sebuah organisasi

ditunjukkan melalui human resources dan pengembangannya dibuktikan pada perubahan actual yang mengarah terhadap peningkatan organisasi (Labola, 2019) untuk itu, langkah selanjutnya dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia adalah organisasi yang dapat mengembangkan program kerja berbasis teknologi digital. Dalam hal ini, terdapat tuntutan untuk memikirkan kembali cara bekerja yang tepat di era society 5.0. (A, n.d.) Dalam melaksanakan strategi upskilling dan reskilling dari tingkat keterampilan unggul rendah/menengah hingga tinggi dengan pengetahuan, bimbingan, dan peningkatan. Hal ini, sesuai dengan hasil dari eksplorasi Lolowang et al. (2016) yang menyatakan bahwa melalui bimbingan dan peningkatan human resources terdapat dampak yang baik dan relevan. (Tahar et al., 2022) Strategi tersebut antara lain:

1. *Leading Change Training.*
2. *Workshop.*
3. *Human Capital Development Plan*
4. *Knowledge Capture*
5. *Kemenkeu Learning Center*
6. *Learning Center*
7. *Open Class*
8. *Pelatihan Dasar*
9. *Modern E-learning*

Indonesia dan seluruh dunia dengan pandangan terkini pada awal Januari 2019 yaitu "Society 5.0" merupakan sebuah konsep yang diusung oleh pemerintah Jepang terutama mantan Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe pada World Economic Forum di Davos Swiss. Menurutnya, konsep

ini merujuk pada tahap evolusi masyarakat yang melibatkan integrasi teknologi informasi dan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari yang dianggap sebagai kelanjutan dari masyarakat industry sebelumnya. Beberapa gagasan utama dalam society 5.0 yang diusulkan melibatkan penerapan teknologi tinggi, termasuk kecerdasan buatan, internet of things (IoT), big data, dan teknologi terkait lainnya. Gagasan Society 5.0 ini memiliki tujuan ambisius untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dengan memanfaatkan potensi penuh teknologi modern. Ini mencakup aspek ekonomi, lingkungan, sosial, dan teknologi dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat secara keseluruhan. Industry 4.0 didasarkan pada konsep kecerdasan buatan (AI), sedangkan society 5.0 lebih fokus pada sumber daya manusia itu sendiri.

Agar sumber daya manusia suatu organisasi lebih berkualitas, loyalitas, dan akuntabilitas tugasnya maka pemimpin berperan dalam hal pemberdayaan (Sari Pascariati Kasman, 2021). Dengan mengembangkan tingkat kompetensi pribadi yang melibatkan kompetensi keterampilan teknologi, kecerdasan intrapersonal, dan kemampuan beradaptasi. Dalam era yang didorong oleh teknologi tinggi, penting bagi setiap individu untuk terus mengasah dan meningkatkan keterampilan mereka, akan tetapi ini bukanlah tugas selesai sekaligus. Keterampilan dan pengetahuan perlu terus diperbarui dan disempurnakan seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan. Kesiapan untuk terus belajar dan beradaptasi akan menjadi aset berharga dalam mencapai kesuksesan pribadi dan profesional.

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi di era society 5.0 menunjukkan pergeseran paradigma dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam era ini, diperlukan strategi yang tepat, kompetitif, produktif dan efektif. Serta memantau perkembangan transformasi digital agar tidak tergerus arus globalisasi. teknologi informasi dan komunikasi mengambil peran pokok, memberikan dampak yang signifikan pada model bisnis, budaya kerja, dan cara organisasi berinovasi. Dengan demikian, pengembangan organisasi di era Society 5.0 melibatkan paradigma baru dimana teknologi, inklusivitas, dan keberlanjutan menjadi pilar utama. Organisasi yang berhasil di era ini adalah yang mampu menggabungkan aspek teknologi tinggi dengan nilai-nilai kemanusiaan, menjadikan inovasi dan adaptasi sebagai bagian integral dari budayanya.

DAFTAR PUSTAKA

- A, S. N. (n.d.). Implementasi Perencanaan Efisiensi Pajak (Vol. 4, Issue 2, pp. 74–93).
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075> perubahan dan pengembangan organisasi. (n.d.). sahani. (n.d.).
- Indriantoro, Nur. "Transformasi Organisasi dengan Teknologi Informasi sebagai Enabler." *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)* 11.1 (1996).
- Kasman, Prima Sari Pascariati. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan

- Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)." *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial* 2.2 (2021): 689-696.
- Kismono, Gugup. "Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasional dan Reposisi Peran Fungsi Sumberdaya Manusia." *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)* 14.2 (1999).
- Labola, Yostan A. "Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7.1 (2019): 28-35.
- Muzdalifah, Fithrii. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* 2(1), 54-66. <https://doi.org/10.55681/nusra.v2i1.67>
- 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*, 6(2), 12380-12394. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>.
- Sisibintari, Ika. "Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Memperkuat Daya Saing." *Jurnal Al-Azhar Indonesia* Seri Pranata Sosial 2.2 (2015): 119-132.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.