

Strategi Pengembangan SDM LAZ PERSADA Cabang Pamekasan dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Era Society 5.0

Ayatullah Vava Velayati¹⁾, Nurul Badriyah²⁾, Mardiana Rahmawati³⁾, Choiril Bariyah⁴⁾, Rudy Haryanto⁵⁾

^{1),2),3),4),5)}Institut Agama Islam Negeri Madura, Pamekasan, Indonesia

Corresponding author: 23380031008@student.iainmadura.ac.id

Abstract:

The Era of Society 5.0 is an era where information and communication technology has been integrated with human life in all aspects. This era is marked by the emergence of artificial intelligence, Internet of Things, robotics, and other technologies that enable humans to live more easily, comfortably, and efficiently. Human resources in the era of society 5.0 are expected to be more professional and qualified and fully competent in all areas of life, which is expected to include the company's HR performance. One of the institutions that requires human resource development to face the challenges of the society 5.0 era is LAZ PERSADA, Pamekasan branch. The research aims to analyze the HR Development Strategy of LAZ PERSADA Pamekasan Branch in Facing the Challenges of Digitalization in the Age of Society 5.0. The research method used is qualitative with the type of field research. Based on the analysis, there are several strategies that LAZ PERSADA Pamekasan Branch can use to improve the institution to become better, namely by (1) training in the field of zakat management and distribution. (2) synergy between the head office and branches to conduct evaluations, coaching and training every now and then for LAZ PERSADA Pamekasan branch employees. And (3) serious training in the field of digitalization of technology, especially in the Artificial Intelligence section in facing the challenges of digitalization in the era of society 5.0.

Keywords: Society 5.0, HR Development, Digitalization

Abstrak:

Era Society 5.0 merupakan era dimana teknologi informasi dan komunikasi telah terintegrasi dengan kehidupan manusia dalam semua aspek. Era ini ditandai dengan munculnya *Artificial Intelligence*, *Internet of Things*, robotika, dan teknologi lainnya yang memungkinkan manusia untuk hidup lebih mudah, nyaman, dan efisien. Sumber daya manusia era society 5.0 diharapkan lebih profesional serta berkualitas juga berkompeten penuh di semua bidang kehidupan, harapannya termasuk dalam kinerja SDM perusahaan. Salah satu lembaga yang memerlukan pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan era society 5.0 yakni LAZ PERSADA cabang Pamekasan. Penelitian bertujuan untuk menganalisis Strategi Pengembangan SDM LAZ PERSADA Cabang Pamekasan dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Era Society 5. Metode Penelitian yang digunakan adalah Kualitatif dengan jenis penelitian studi lapangan (*field research*). Berdasarkan analisa terdapat beberapa strategi yang bisa digunakan LAZ PERSADA Cabang Pamekasan dalam menyempurnakan lembaga untuk menjadi lebih baik yaitu dengan cara (1) pelatihan pada bidang pengelolaan dan pendistribusian zakat.(2) sinergitas antara kantor pusat dan cabang untuk mengadakan evaluasi, pembinaan dan pelatihan setiap beberapa waktu terhadap karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan. Dan (3) pelatihan yang serius di bidang digitalisasi teknologi utamanya pada bagian *Artificial Intelligence* dalam menghadapi tantangan digitalisasi pada era society 5.0.

Kata Kunci: Masyarakat 5.0, Pengembangan SDM, Digitalisasi

PENDAHULUAN

Pada awal Januari tahun 2019, Shinzo Abe seorang perdana menteri Jepang mengemukakan gagasan tentang *Society 5.0* di World Economic Forum di Davos, Swiss. Menurut Abe “Industri 4.0 berpusat pada kecerdasan buatan sedangkan *Society 5.0* berpusat pada manusia”.¹ *Society 5.0* merupakan istilah yang mengacu pada periode baru dalam sejarah industri dimana fokus utama adalah manusia dalam proses produksi². Dengan adanya integrasi antara teknologi dan manusia maka di era ini diperlukan literasi digital yang memadai agar mampu untuk menghadapi *society 5.0* secara efisien.

Direktur Jenderal Aplikasi Informatika, Semuel Abrijani Pangarepan pada peluncuran status literasi digital Indonesia 2022 di Jakarta mengatakan bahwa pada tahun 2022 nilai literasi digital Indonesia adalah 3,54.³ Nilai ini menunjukkan bahwa literasi digital di Indonesia masih tergolong sedang, artinya masyarakat Indonesia sudah cukup aktif dalam berinteraksi secara digital namun masih kurang memiliki kesadaran dalam perlindungan data dan perangkat. Peradaban yang akan kita hadapi pada era *society 5.0* mengalami perubahan secara global, oleh karena itu, di industri 5.0, sumber daya manusia (SDM) sangat penting untuk memanfaatkan peluang dan menghadapi tantangan.

Sumber daya manusia merupakan pengakuan pentingnya tenaga kerja organisasi⁴ sebagai sumber daya manusia utama yang berkontribusi pada tujuan organisasi.⁵ Oleh karenanya Setiap organisasi perlu mengambil langkah proaktif untuk mengembangkan potensi karyawannya. Pengembangan SDM merupakan strategi jitu untuk meningkatkan performa dan daya saing organisasi. Pengembangan sumber daya manusia erat kaitannya dengan penyediaan tenaga kerja terlatih untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan masyarakat⁶ untuk memperoleh kemakmuran yang lebih besar melalui pembangunan kemampuan produktif.⁷

Studi terkait strategi pengembangan kualitas SDM generasi milenial dan generasi z dalam menghadapi persaingan global era 5.0 oleh Reza Adi Prayoga dan Tiffany Lajira (2021) menjelaskan bahwa *society 5.0* merupakan sebuah konsep masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi⁸. Achmad Tahar dalam tulisannya berjudul strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era *society 5.0* menjelaskan bahwa pemerintah harus meningkatkan kreativitas dan mengubah pola pikir SDM Indonesia agar siap beradaptasi dan merevolusi diri terhadap perkembangan teknologi yang pesat, sehingga tercipta SDM yang unggul, kreatif dan inovatif serta adaptif terhadap gempuran revolusi industri 4.0 yang sedang menuju era *society 5.0*.⁹

¹ Achmad Tahar, “Stratedi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era *Society 5.0*,” *Pendidikan Tambusai* VI, no. 2 (2022): 12380–94.

² Moh. Hatta dkk, *Are We Ready To Face Society 5.0?* (Nusa Tenggara Timur: Tanngguh Denara Jaya, 2023), 29., 2023), 29.

³“<https://Aptika.Kominfo.Go.Id/2023/02/Indeks-Literasi-Digital-Indonesia-Kembali-Meningkat-tahun-2022/>,” n.d.

⁴ MM Dr.H. Rudy Haryanto, *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami* (Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021), 15.

⁵ Siti. Rahmawati Arifin dan Rudy Haryanto, “Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Untuk Penguatan Ekonomi,” *Kinerja* 18, no. 3 (2021): 426.

⁶ Rudy Haryanto, “URGENSI SUMBER DAYA INSANI DALAM MEMBENTUK BUDAYA KERJA ISLAMI,” *Islamuna* 4, no. 1 (2017): 181.

⁷ Pascoela Noronha Martins dan Sudarmo, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kota Dili,” *Mahasiswa Wacana Publik* 3, no. 1 (2023): 76–87.

⁸ Reza Adi Prayoga dan Tiffany Lajira, “Strategi Pengembangan Kualitas SDM Generasi Milenial Dan Generasi z Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0,” *PROSIDING Seminar Manajemen S1* 1, no. 2 (2021): 38.

⁹ Pascoela Noronha Martins dan Sudarmo, “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kota Dili.”

Adapun tantangan dan peran sumber daya manusia dalam menghadapi era society 5.0 menurut Dewi Shinta (2023) bahwa manusia merupakan bagian dari era society 5.0 dan merupakan komponen utama. Dan yang diinginkan dalam era society ini merupakan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan didalamnya dan sumber daya manusia yang berkompeten dalam segala bidang karena society 5.0 lahir untuk memudahkan kehidupan manusia yang berkualitas yang dijalani oleh sumber daya manusia yang berkualitas juga¹⁰. Ketiga studi terkait di atas menggunakan jenis penelitian studi pustaka (*library research*). Sedangkan pada penelitian ini peneliti menggunakan jenis penelitian lapangan sehingga mengharuskan untuk terjun ke lapangan langsung untuk meneliti keadaan pada lembaga yang memerlukan strategi pengembangan SDM¹¹

Eksistensi zakat sebagai salah satu alternatif konstruktif dalam memecah kebuntuan dari sektor ekonomi masyarakat di tengah tantangan global semakin kompleks saat ini. Zakat bukan hanya berkenaan dengan kewajiban ibadah tetapi juga memberikan kontribusi dalam mensejahterakan rakyat¹². Lembaga Amil Zakat Persada atau LAZ PERSADA merupakan sebuah Lembaga Nirlaba yang bergerak di bidang Penghimpunan yang meliputi dana ZIS (Zakat, Infaq, Sedekah), DSKL (Dana Sosial Keagamaan Lainnya), dan CSR (*Corporate Social Responsibility*)¹³. LAZ PERSADA mempunyai beberapa cabang dimana salah satunya terdapat di Kabupaten Pamekasan. Pendayagunaan penghimpunan dana LAZ PERSADA diperuntukan terhadap program pendidikan, kesehatan, kemanusiaan, ekonomi dan dakwah. Setiap program berorientasi untuk mensejahterakan masyarakat. Dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang unggul guna menghadapi perubahan pada era society 5.0, maka LAZ PERSADA pamekasan perlu menyelaraskan kedua hal tersebut sehingga akan menciptakan kinerja yang optimal, di sisi lain hal ini akan memberikan dampak positif untuk program-program yang dijalankan karena efisiensi dan efektifitas SDM yang selaras dengan teknologi era society 5.0.

Perubahan era ini membawa banyak tantangan dan peluang bagi LAZ PERSADA Cabang Pamekasan. Di satu sisi, era Society 5.0 dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan. Di sisi lain, era ini juga dapat memunculkan ketersediaan sumber daya manusia yang mumpuni dalam melaksanakan program-program pemberdayaan masyarakat secara efektif dan efisien. Oleh karena itu, LAZ PERSADA Cabang Pamekasan perlu melakukan strategi pengembangan terhadap sumber daya manusia (pegawai) sehingga mampu memanfaatkan kemajuan teknologi di masa mendatang guna menghadapi era Society 5.0. Strategi ini harus fokus pada pengembangan kompetensi sumber daya manusia (pegawai) yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi sangat cepat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*field research*). Penelitian lapangan adalah jenis penelitian yang objeknya mengenai gejala-gejala atau peristiwa-peristiwa yang terjadi pada kelompok Masyarakat¹⁴. Pendekatan yang digunakan ialah pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif. Pendekatan ini bertujuan untuk meneliti suatu obyek, suatu system pemikiran atau suatu peristiwa pada masa sekarang. Whitney berpendapat bahwa metode deskriptif adalah pencapaian fakta dengan interpretasi yang tepat. Metode ini

¹⁰ Dewi Shinta Wulandari Lubis, "Tantangan Dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Society 5.0," *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 5, no. 1 (2023): 11.

¹¹ Rofi, I., Moh, Mahyat, & Mohammad Hamim Sultoni. (2024). Strategi Peningkatan Muzakki Pada Zakat Profesi Di Lembaga Amil Zakat Sidogiri Cabang Bangkalan. *Islamic Economics And Finance Journal*, 2(2), 108-119.

¹² M.S.I Dr.H. Rudy Haryanto, MM dan Suaidi, *Manajemen Pengelolaan Zakat Berbasis Digital Dan Pemberdayaan Ekonomi* (Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2022), 1-3.

¹³ Graha Yatim Persada, "https://Lazpersada.Org/Tentangkami/," n.d.

¹⁴ Arikunto Suharsimmi, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta Rineka Cipta," *Jakarta: Rineka Cipta*, 2013, 121.

mempelajari masalah-masalah dalam Masyarakat serta tatacara yang berlaku didalamnya¹⁵. Objek pada penelitian ini ialah karyawan LAZ PERSADA cabang pamekasan.

Penelitian ini menggunakan dua sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari pihak yang terlibat secara langsung dalam penelitian ini yaitu karyawan LAZ PERSADA Cabang Pamekasan. Data sekunder diperoleh dari sumber yang ada sebelumnya. Data primer dikumpulkan menggunakan metode wawancara dan studi kepustakaan. Wawancara dilakukan kepada 4 karyawan LAZ PERSADA Cabang Pamekasan yang terdiri dari Kepala Cabang, Bagian Admin dan 2 Karyawan bagian *Fundraising*. Teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan cara memaparkan terkait strategi pengembangan SDM di LAZ PERSADA cabang Pamekasan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Era Society 5.0

Society 5.0 merupakan suatu konsep masyarakat yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berbasis teknologi (technology based) yang dikembangkan oleh Jepang.¹⁶ Society 5.0 menjadi visi masa depan masyarakat yang berpusat pada manusia dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup. Konsep ini menggabungkan kemajuan teknologi seperti *artificial intelligence* (AI), robotika, dan *internet of things* (IoT) dengan nilai-nilai kemanusiaan untuk menciptakan masyarakat yang lebih sejahtera dan berkesinambungan.

Era Society 5.0 diharapkan mampu memberikan solusi bagi berbagai masalah yang muncul di era Industri 4.0 dan untuk mengintegrasikan dunia maya dan dunia nyata dengan bantuan teknologi seperti AI, robot, IoT dan lainnya dalam melayani kebutuhan manusia sehingga warga masyarakat dapat merasa nyaman dan menikmati hidup.¹⁷ Era Society 5.0 bukan hanya tentang penerapan teknologi, tetapi juga tentang transformasi cara pandang dan perilaku manusia. Diperlukan edukasi dan pelatihan untuk meningkatkan literasi digital dan kesiapan masyarakat dalam beradaptasi dengan perubahan di era digital.

Kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) akan mempermudah berbagai aspek kehidupan manusia. AI akan membantu memproses data secara otomatis dan menghasilkan informasi yang siap digunakan. Kelemahan fisik manusia akan teratasi dengan bantuan robot yang mudah dikendalikan melalui komputer dan internet. Hal ini akan menciptakan kehidupan yang serba praktis dan terotomatisasi. Visi Society 5.0 ini diyakini akan membawa dampak positif pada ekonomi dan menyelesaikan berbagai masalah sosial.

Terwujudnya visi Society 5.0 akan membawa transformasi besar pada dunia, jauh berbeda dengan kondisi saat ini. Setiap perkembangan dalam sejarah manusia akan memberi dampak baik positif maupun negatif terhadap manusia sendiri dan terhadap alam sekitarnya. Menarik untuk melihat apa dampak dari Society 5.0 ini.¹⁸ Era Society 5.0 merupakan bentuk kritik terhadap berbagai permasalahan kemanusiaan di era sekarang, seperti kesenjangan ekonomi, rendahnya kualitas pendidikan dan kesehatan.

Perkembangan pesat dalam revolusi industri menuntut perusahaan untuk beradaptasi dengan kebutuhan zaman. Salah satu kuncinya adalah dengan mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang mumpuni. Berikut adalah beberapa strategi SDM yang dapat diimplementasikan dalam Industri 5.0:

- Pengembangan Karyawan: Teknologi akan menjadi lebih kompleks, sehingga diperlukan karyawan yang lebih terampil dan terlatih. HR dapat mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk memperbarui keterampilan dan pengetahuan mereka agar tetap relevan dalam industri yang berkembang pesat ini.

¹⁵ Moh. Nazir, "Metode Penelitian," *Metode Penelitian*, 2014, 83.

¹⁶ Dkk. Suherman, *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0* (Jawa Tengah: CV. PENA PERSADA, 2020), 5.

¹⁷ Suherman, *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0*.

¹⁸ Suherman.

- **Fleksibilitas Kerja:** Terdapat kebutuhan untuk mengatur waktu kerja yang fleksibel untuk memastikan bahwa karyawan dapat memenuhi tuntutan industri yang terus berubah. SDM dapat mengembangkan sistem kerja fleksibel seperti kerja jarak jauh, jadwal kerja yang fleksibel, dan pengaturan kerja paruh waktu.
- **Kesejahteraan Karyawan:** Kesejahteraan karyawan adalah faktor penting yang perlu diperhatikan oleh SDM di Industri 5.0. HR dapat mengembangkan program kesejahteraan karyawan seperti asuransi kesehatan, program kebugaran, dan dukungan kesehatan mental untuk memastikan karyawan merasa dihargai dan dihormati.
- **Rekrutmen Karyawan:** Rekrutmen karyawan menjadi semakin penting dalam Industri 5.0 karena kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan terlatih. HR dapat mengembangkan strategi rekrutmen yang efektif seperti perekrutan online dan penggunaan teknologi untuk menemukan kandidat yang berkualitas.
- **Manajemen Kinerja:** SDM perlu mengembangkan sistem manajemen kinerja yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan tetap produktif dan terus meningkatkan keterampilan mereka. HR dapat mengembangkan sistem manajemen kinerja yang memungkinkan untuk memberikan umpan balik yang terus menerus dan menilai kinerja karyawan secara objektif.
- **Budaya Organisasi:** Budaya organisasi sangat penting dalam Industri 5.0. SDM dapat mengembangkan budaya organisasi yang kuat dengan fokus pada inovasi, kolaborasi, dan peningkatan keterampilan. Budaya organisasi yang kuat dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja mereka.¹⁹

Tantangan dan Peluang Era Society 5.0

Society 5.0 menandai era baru di mana teknologi menjadi jembatan yang menghubungkan dunia maya dan dunia nyata. Kita bisa berinteraksi dan beraktivitas dalam ruang virtual yang terasa nyata, memperluas jangkauan dan kesempatan. Era ini memanfaatkan kecerdasan buatan untuk menganalisis data dalam jumlah besar, sehingga pekerjaan manusia bisa menjadi lebih efisien dan efektif.

Era Society 5.0 hadir sebagai solusi atas keterbatasan era Revolusi Industri 4.0. Kurangnya interaksi sosial, menurunnya lapangan kerja, dan integrasi teknologi yang belum optimal menjadi sorotan yang diatasi di era ini. Teknologi tidak lagi hanya menjadi alat bantu individual, tetapi menjadi penggerak hubungan antar manusia dan pemecah masalah sosial secara bersama. Kemunculan era society 5.0 tentunya membawa tantangan yang perlu di atasi oleh SDM yaitu sebagai berikut:

- **Keterampilan digital**
Dalam era society 5.0, keterampilan digital menjadi keterampilan yang sangat penting bagi SDM. SDM perlu memastikan bahwa karyawan memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk bekerja di era digital ini. Selain itu, SDM juga harus memastikan bahwa karyawan terus mengembangkan keterampilan mereka agar tetap relevan di masa depan.
- **Integrasi Teknologi**
SDM perlu memahami dan mengintegrasikan teknologi dalam proses manajemen sumber daya manusia, seperti proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan. Hal ini membutuhkan pengetahuan teknologi dan kemampuan untuk memilih teknologi yang tepat untuk perusahaan.
- **Pengelolaan Data**
Era society 5.0 menghasilkan data dalam jumlah yang sangat besar dan kompleks. SDM perlu memiliki kemampuan untuk mengelola data dengan baik dan mengambil keputusan yang tepat berdasarkan data tersebut.

¹⁹ Suherman.

- **Fleksibilitas**
Era society 5.0 menuntut fleksibilitas dari karyawan dan organisasi. SDM perlu mengembangkan kebijakan yang fleksibel untuk memungkinkan karyawan bekerja dari jarak jauh, menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi yang vepat.
- **Pengembangan kepemimpinan**
Era society 5.0 membutuhkan kepemimpinan yang lebih kolaboratif dan terbuka. SDM perlu mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang memungkinkan para pemimpin untuk bekerja sama dengan karyawan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
- **Pengembangan Karyawan**
Era society 5.0 menuntut karyawan yang lebih terampil dan berpengetahuan. SDM perlu mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkesinambungan untuk memastikan bahwa karyawan selalu memiliki keterampilan yang dibutuhkan oleh perusahaan.
- **Etika Teknologi**
Dalam era society 5.0, SDM juga harus memperhatikan etika teknologi. SDM perlu memastikan bahwa teknologi digunakan dengan etika dan tidak menimbulkan masalah seperti diskriminasi atau privasi yang dilanggar.
- **Keterlibatan Karyawan**
Era society 5.0 menuntut keterlibatan karyawan yang lebih tinggi. SDM perlu mengembangkan program keterlibatan karyawan yang efektif untuk memastikan bahwa karyawan merasa dihargai dan terlibat dalam perusahaan.²⁰

Selain tantangan, era society 5.0 juga memiliki peluang yang dapat dimanfaatkan secara efektif oleh semua orang yakni sebagai berikut:

- **Penggunaan teknologi yang semakin canggih**
Era society 5.0 memberikan kesempatan bagi SDM untuk memanfaatkan teknologi yang semakin canggih seperti AI, analisis data, dan chatbot untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam manajemen sumber daya manusia
- **Meningkatkan pengalaman kerja karyawan**
SDM dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan dengan mengoptimalkan sistem manajemen kinerja, memberikan akses yang lebih mudah ke informasi penting dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.
- **Meningkatkan efektivitas dan efisiensi**
Dalam era society 5.0, SDM dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menghemat biaya dan meningkatkan produktivitas.
- **Peningkatan kolaborasi**
Teknologi juga dapat membantu SDM dalam meningkatkan kolaborasi antara karyawan dan departemen di perusahaan. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.²¹

Dengan memanfaatkan teknologi dan mengatasi tantangan yang ada, SDM dapat memanfaatkan kesempatan yang ada tersebut untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. Sehingga ketika kesempatan tersebut di laksanakan dengan baik maka keberhasilan era society 5.0 akan dicapai dengan maksimal.

²⁰ Moh. Hatta dkk, *Are We Ready To Face Society 5.0?*

²¹ Moh. Hatta dkk.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah proses mengembangkan dan mengeluarkan kemampuan profesional untuk tujuan peningkatan kinerja melalui pengembangan organisasi dan pelatihan serta pengembangan personel.²² Sumber daya manusia (SDM) adalah kunci agar Indonesia bisa lepas dari keterbelakangan. Pembangunan nasional yang berkelanjutan membutuhkan SDM yang mumpuni dan inovatif. SDM yang unggul akan membuat Indonesia bisa bersaing secara sehat dengan negara lain dan meraih kemajuan.

Pengembangan SDM di era globalisasi dihadapkan pada berbagai rintangan yang kompleks. Hilangnya batasan antar negara memicu persaingan sengit, khususnya dalam bidang ekonomi dan IPTEK. Untuk meraih keuntungan dan melampaui negara lain, Indonesia perlu meningkatkan kualitas SDM agar adaptif dan mampu menangkap peluang yang ada.

Era globalisasi menuntut SDM yang berkualitas dengan keahlian khusus di bidang IPTEK, profesionalisme tinggi, dan kemampuan menghasilkan karya inovatif yang kompetitif di pasar global. Penguasaan beragam keterampilan dan keahlian yang relevan dengan perkembangan IPTEK menjadi kunci untuk memajukan berbagai sektor industri, meningkatkan nilai tambah, dan mendorong produktivitas nasional secara berkelanjutan. Pembangunan dengan menekankan pada peningkatan SDM akan mendorong terciptanya pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan (*sustainable economic growth*).²³

Di era yang penuh dengan kompetisi dan perubahan yang cepat, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan meningkatkan keahlian para pegawainya. Salah satu cara untuk mencapai hal ini adalah dengan menyediakan program pelatihan yang tepat dan efektif. Namun sebelum merancang program pelatihan, penting bagi perusahaan untuk memahami terlebih dahulu kebutuhan pelatihan pegawainya. Hal ini dapat dilakukan melalui analisis kebutuhan.

Analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assesment*) merupakan proses formal yang mengidentifikasi kebutuhan sebagai kesenjangan (*gap*) antara hasil sekarang dengan hasil yang diharapkan, yang menempatkan kebutuhan itu pada urutan prioritas yang didasarkan pada biaya untuk memenuhi tiap-tiap kebutuhan dibandingkan biaya mengabaikannya, dan menyeleksi kebutuhan yang paling penting (masalah atau peluang) untuk pengurangan atau penghapusan.²⁴

Analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assesment*) harus dilakukan dengan seksama agar hasilnya benar-benar bermanfaat. Terdapat empat langkah analisis kebutuhan pelatihan, yaitu:²⁵

1. Analisis Kesenjangan (*Gap Analysis*): Mengidentifikasi kesenjangan antara keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dengan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
2. Identifikasi Prioritas: Menentukan kebutuhan pelatihan yang paling penting dan mendesak untuk diatasi.
3. Identifikasi Penyebab Kinerja atau Peluang: Mencari tahu akar permasalahan kinerja atau peluang yang dapat dioptimalkan melalui pelatihan.

²² Ading Sunarto, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0," *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)* 4, no. 2 (2020): 398.

²³ Sony Eko Adisaputro, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat," *J-KIS: Jurnal Komunikasi Islam* 1, no. 1 (2020): 8.

²⁴ R. Watkins, R. Leigh, D. Platt, W. & Kaufman, "Needs Assessment – A Digest, Review, and Comparison of Needs Assessment Literature," *Performance Improvement* 37, no. 7 (1998).

²⁵ Widodo, *Manajemen Pelatihan* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018).

4. Identifikasi Solusi dan Peluang Pertumbuhan: Mengembangkan solusi pelatihan yang tepat dan mengidentifikasi peluang untuk meningkatkan kinerja dan pertumbuhan karyawan.

Sumber Daya Manusia (SDM) LAZ PERSADA Cabang Pamekasan

Sumber Daya Manusia (SDM) LAZ PERSADA cabang Pamekasan memiliki empat karyawan yang menjalankan program-program penghimpunan dan penyaluran dana ZIS dan dana sosial lainnya. Keempat struktural SDM LAZ PERSADA cabang Pamekasan terdiri dari Kepala Cabang, Bagian Administrasi dan Bagian Fundraising.

Tabel.1
Karyawan LAZ PERSADA Cabang Pamekasan

No	Nama	Jabatan	Background Pendidikan	Lama bekerja
1.	Tri Sukasmono	Kepala Cabang	S-2 Ekonomi Syariah (Dalam Proses)	3 Tahun
2.	Suhartatik	Admin	S-1 Pendidikan Bahasa Arab	3 Tahun
3.	Ummu Diana Munawwaroh	Fundraising	S-1 Pendidikan Bahasa Inggris	3 Tahun
4.	Pujiyanti	Fundrasing	S-1 Pendidikan bahasa Inggris	3 Tahun

Keempat karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan memiliki background pendidikan yang berbeda-beda seperti pada tabel diatas, sehingga dibutuhkan pelatihan dan pembinaan untuk menyelaraskan kemampuan karyawan dengan setiap bidang pekerjaannya. Disisi lain operasional LAZ PERSADA cabang Pamekasan sering berhubungan dengan teknologi dan digitalisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala Cabang LAZ PERSADA Cabang Pamekasan, Bapak Tri Sukasmono menjelaskan bahwa:

“Background pendidikan dari ketiga karyawan saya itu sarjana pendidikan semua mbak, sehingga sangat diperlukan sekali pelatihan dan pembinaan guna meningkatkan kualitas karyawan saya agar mampu bekerja dengan baik di era digitalisasi saat ini. Sejauh ini kita dibiasakan untuk memanfaatkan teknologi secara intens ketika bekerja seperti absensi, sistem penghimpunan, sistem manajemen, dan sistem pelaporan antara pusat dan perwakilan. Sehingga kami tidak baru lagi dalam pemanfaat teknologi digital” (Tri Sukasmono, Kepala Cabang, Wawancara Langsung, Bettet, 3 April 2024)

Sumber Daya Manusia (SDM) yang bekerja untuk LAZ PERSADA Cabang Pamekasan sebagai lembaga penghimpun dan penyaluran dana ZIS dan dana sosial lainnya pastinya harus memahami tugas, fungsi dan procedural setiap bidang pekerjaannya sehingga diperlukan adanya pelatihan dan pemberdayaan. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kekurangan karyawan dan meningkatkan kinerjanya dalam bidang masing-masing. Seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa mayoritas karyawannya bukan berasal dari background pendidikan yang linier dengan bidang pekerjaan saat ini. Berdasarkan wawancara pada salah satu karyawan yang bekerja pada bagian administrasi yang bernama Suhartatik diketahui bahwa mereka sudah mendapatkan pelatihan sebelum ditetapkan menjadi bagian Administrasi atau fundraising. Mereka menerima pelatihan dari manajer pada bagiannya masing-masing selama tiga bulan. Suhartatik menjelaskan bahwa:

“Sebelum kami ditetapkan menjadi karyawan di lembaga ini, kami ditraining selama 3 bulan oleh manajer bagiannya masing-masing. Seperti saya bagian admin, saya menerima training selama tiga bulan dari bapak manajer keuangan LAZ PERSADA pusat. Sedangkan bagian fundraising di training oleh bagian manajer fundraising.” (Suhartatik, Admin, Wawancara Langsung, Bettet, 3 April 2024)

Disisi lain guna meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) LAZ PERSADA cabang Pamekasan dan menyelaraskannya terhadap perkembangan teknologi yang berubah setiap waktunya maka perlu adanya pendidikan dan pembinaan setiap beberapa waktu. Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada bagian fundraising dapat diketahui bahwa sejauh ini di LAZ PERSADA cabang Pamekasan hanya menerima satu kali pendidikan yakni sekolah amil zakat yang diselenggarakan oleh Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP). Munawaroh menjelaskan bahwa:

“kami bagian fundraising mendapatkan kesempatan untuk sekolah amil melalui BNSP. Sehingga kami dapat memperoleh sertifikat profesi” (Ummu diana Munawaroh, Fundraising, Wawancara Langsung, Bettet, 3 April 2024)

Strategi Pengembangan SDM LAZ PERSADA Cabang Pamekasan dalam Menghadapi Tantangan Digitalisasi Era Society 5.0

Strategi pengembangan SDM LAZ PERSADA Pamekasan bertujuan untuk meningkatkan mutu pegawainya agar siap menghadapi era society 5.0 yang ditandai dengan digitalisasi. Dari penjelasan-penjelasan sebelumnya dapat diketahui bahwa terdapat dua kesenjangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang LAZ PERSADA Cabang Pamekasan yang harus dioptimalkan yaitu:

1. Background pendidikan karyawan yang kurang linier dengan bidang pekerjaan.
2. Kebutuhan pelatihan dan pembinaan karyawan pada sisi keterampilan dan pengetahuan teknologi-teknologi baru.

Oleh karenanya dalam analisis kebutuhan pelatihan (*training needs assesment*), strategi yang paling relevan terhadap kesenjangan Background pendidikan yang kurang linear adalah pelatihan pada bidang pengelolaan dan pendistribusian zakat. Hal ini dibutuhkan karena karyawan harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) terhadap tupoksi karyawan sesuai bidangnya. Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karena karyawan yang terlatih dengan baik memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan tim secara menyeluruh. Pelatihan untuk bidang pekerjaan uga dapat membantu karyawan untuk mempelajari teknologi baru dan prosedur-prosedur yang diperlukan. Selain itu karyawan yang terlatih juga dapat lebih mudah beradaptasi dengan perubahan-perubahan di tempat kerja dan mempelajari keterampilan baru.

Pelatihan dan pembinaan yang kurang optimal pastinya akan menghasilkan stagnasi terhadap kinerja karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan. Untuk menghindari stagnasi ini strategi yang dibutuhkan selanjutnya adalah sinergitas antara kantor pusat dan cabang untuk mengadakan evaluasi, pembinaan dan pelatihan setiap beberapa waktu terhadap karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan. Evaluasi akan memberikan umpan balik yang berharga kepada karyawan tentang kinerjanya. Umpan balik ini dapat membantu karyawan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan mereka serta hal-hal yang perlu ditingkatkan. Evaluasi juga dapat membantu untuk meningkatkan akuntabilitas karyawan. Ketika karyawan tahu bahwa kinerja mereka akan dievaluasi, mereka cenderung lebih fokus pada pekerjaan mereka dan bertanggung jawab atas hasil mereka.

Orientasi utama pembinaan bagi karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan adalah peningkatan kinerja dan pengembangan keterampilan- keterampilan baru karyawan. Pembinaan yang optimal dapat membantu untuk meningkatkan motivasi karyawan. Ketika karyawan merasa didukung dan dibimbing, maka mereka lebih cenderung antusias dan bermotivasi pada pekerjaannya. Disisi lain Pembinaan yang optimal dapat membantu karyawan untuk meningkatkan kinerja dengan dukungan dan bimbingan yang mereka butuhkan untuk mencapai tujuan individu dan perusahaan.

Pelatihan tiap beberapa waktu sekali merupakan hal yang penting bagi karyawan agar bisa menyelaraskan dengan perkembangan teknologi yang semakin maju. Era Society 0.5 yaitu suatu periode dimana kehidupan manusia tidak lepas dari intervensi teknologi. Hal ini memunculkan tantangan-baru bagi Sumber Daya Manusia (SDM) LAZ PERSADA yaitu keterampilan digital dan intergrasi teknologi.

Terdapat beberapa keterampilan digital yang penting di era Society 5.0:

- Literasi digital: Kemampuan untuk memahami, menggunakan, dan mengevaluasi informasi digital dengan kritis dan bertanggung jawab.
- Keterampilan komunikasi digital: Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dan efisien melalui platform digital, seperti email, media sosial, dan platform kolaborasi online.
- Keterampilan pemecahan masalah digital: Kemampuan untuk menggunakan teknologi digital untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan.
- Keterampilan kreativitas digital: Kemampuan untuk menggunakan teknologi digital untuk menciptakan konten baru dan inovatif.
- Keterampilan keamanan digital: Kemampuan untuk melindungi diri dari ancaman keamanan online, seperti penipuan phishing dan malware.
- Keterampilan komputasi awan: Kemampuan untuk menggunakan layanan komputasi awan untuk menyimpan, mengakses, dan memproses data.
- Keterampilan kecerdasan buatan (AI): Kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi AI untuk menyelesaikan tugas dan membuat keputusan.
- Keterampilan robotika: Kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi robotika untuk mengotomatiskan tugas dan proses.
- Keterampilan Internet of Things (IoT): Kemampuan untuk memahami dan menggunakan teknologi IoT untuk menghubungkan perangkat dan mengumpulkan data.

Selain keterampilan digital, integrasi teknologi juga merupakan aspek penting dalam era Society 5.0. Integrasi teknologi mengacu pada penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan kualitas hidup manusia di berbagai bidang, seperti:

- Pendidikan: Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan akses ke pendidikan, membuat pembelajaran lebih personal dan interaktif, dan membantu siswa untuk mengembangkan keterampilan yang mereka butuhkan untuk sukses di masa depan.
- Kesehatan: Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan akses ke pelayanan kesehatan, meningkatkan kualitas perawatan pasien, dan membantu orang untuk hidup lebih sehat.
- Ekonomi: Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas bisnis, menciptakan lapangan kerja baru, dan mendorong pertumbuhan ekonomi.
- Pemerintahan: Teknologi digital dapat digunakan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas pemerintah, memberikan layanan yang lebih baik kepada warga negara, dan mempromosikan partisipasi sipil.

LAZ PERSADA cabang pamekasan harus mengadakan pelatihan yang serius di bidang digitalisasi teknologi utamanya pada bagian Artificial Intelligence (AI) dalam menghadapi tantangan digitalisasi pada era society 5.0. sumber daya manusia yang mumpuni di bidang

tersebut akan memudahkan dalam hal pengolahan data dan pemrograman untuk pendistribusian dana sehingga program program LAZ PERSADA akan memperoleh efisiensi dan efektifitas yang lebih optimal. Pelatihan merupakan salah satu cara yang terbaik untuk membantu karyawan LAZ PERSADA cabang pamekasan mengembangkan keterampilan digital yang mereka butuhkan. Pelatihan dapat dilakukan melalui berbagai metode, tatap muka, pelatihan online, dan pelatihan on-the-job.

Setelah karyawan LAZ PERSADA cabang pamekasan memperoleh pembekalan yang baik pada bidang digitalisasi teknologi maka peluang-peluang pada society 5.0 akan lebih mudah didapatkan, seperti pada hal-hal berikut:

- Penggunaan teknologi yang semakin canggih
Era society 5.0 memberikan kesempatan bagi SDM untuk memanfaatkan teknologi yang semakin canggih seperti AI, analisis data, dan chatbot untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam manajemen sumber daya manusia
- Meningkatkan pengalaman kerja karyawan
SDM dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pengalaman kerja karyawan dengan mengoptimalkan sistem manajemen kinerja, memberikan akses yang lebih mudah ke informasi penting dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan nyaman.
- Meningkatkan efektivitas dan efisiensi
Dalam era society 5.0, SDM dapat memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam manajemen sumber daya manusia. Hal ini dapat membantu perusahaan dalam menghemat biaya dan meningkatkan produktivitas.
- Peningkatan kolaborasi
Teknologi juga dapat membantu SDM dalam meningkatkan kolaborasi antara karyawan dan departemen di perusahaan. Hal ini dapat membantu meningkatkan efektivitas kerja dan menciptakan budaya kerja yang lebih inklusif dan kolaboratif.²⁶

PENUTUP

Era Society 5.0 merupakan konsep kehidupan masyarakat yang berpusat pada manusia (human-centered) dan berbasis teknologi (technology based). Konsep ini hadir sebagai solusi inovatif untuk mengatasi kompleksitas revolusi Industri 4.0. Era ini menjembatani dunia maya dan dunia nyata melalui pemanfaatan teknologi seperti AI, robot, dan IoT untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Salah satu lembaga yang memerlukan pengembangan SDM dalam menghadapi tantangan era society 5.0 yakni LAZ PERSADA cabang pamekasan. terdapat dua kesenyangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang LAZ PERSADA Cabang Pamekasan yang harus dioptimalkan yaitu (1) Background pendidikan karyawan yang kurang linear dengan bidang pekerjaan dan (2) Kebutuhan pelatihan dan pembinaan karyawan pada sisi keterampilan dan pengetahuan teknologi-teknologi baru. Oleh karena itu, terdapat beberapa strategi yang bisa digunakan LAZ PERSADA Cabang Pamekasan dalam menyempurnakan lembaga untuk menjadi lebih baik yaitu dengan cara (1) pelatihan pada bidang pengelolaan dan pendistribusi zakat. Hal ini dibutuhkan karena karyawan harus memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*) dan keterampilan (*skill*) terhadap tupoksi karyawan sesuai bidangnya. (2) sinergitas antara kantor pusat dan cabang untuk mengadakan evaluasi, pembinaan dan pelatihan setiap beberapa waktu terhadap karyawan LAZ PERSADA cabang Pamekasan. Dan (3) pelatihan yang serius di bidang digitalisasi teknologi utamanya pada bagian Artificial Intelligence (AI) dalam menghadapi tantangan digitalisasi pada era society 5.0.

²⁶ Moh. Hatta dkk, *Are We Ready To Face Society 5.0?*

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Tahar. "Stratedi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0." *Pendidikan Tambusai VI*, no. 2 (2022): 12380-94.
- Ading Sunarto. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0." *JIMEA: Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi) 4*, no. 2 (2020).
- Adisaputro, Sony Eko. "Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Milenial Membentuk Manusia Bermartabat." *J-KIS: Jurnal Komunikasi Islam 1*, no. 1 (2020).
- Dewi Shinta Wulandari Lubis. "Tantangan Dan Peran Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Society 5.0." *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis 5*, no. 1 (2023).
- Graha Yatim Persada. "Https://Lazpersada.Org/Tentangkami/," n.d.
- Haryanto, Rudy dan Suaidi, M.S.I. *Manajemen Pengelolaan Zakat Berbasis Digital Dan Pemberdayaan Ekonomi*. Purbalingga: EUREKA MEDIA AKSARA, 2022.
- Haryanto, Rudy. *Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami*. Pamekasan: Duta Media Publishing, 2021.
- Haryanto, Rudy. "Urgensi Sumber Daya Insani Dalam Membentuk Budaya Kerja Islami." *Islamuna 4*, no. 1 (2017).
- Moh. Hatta dkk. *Are We Ready To Face Society 5.0?* Nusa Tenggara Timur: Tanngguh Denara Jaya, 2023), 29., 2023.
- Moh. Nazir. "Metode Penelitian." *Metode Penelitian*, 2014.
- Pascoela Noronha Martins dan Sudarmo. "Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Di Kota Dili." *Mahasiswa Wacana Publik 3*, no. 1 (2023): 76-87.
- Rofi, I., Moh, Mahyat, & Mohammad Hamim Sultoni. (2024). Strategi Peningkatan Muzakki Pada Zakat Profesi Di Lembaga Amil Zakat Sidogiri Cabang Bangkalan. *Islamic Economics And Finance Journal* , 2(2), 108-119. <https://doi.org/10.62005/iseco.v2i2.97>
- Reza Adi Prayoga dan Tiffany Lajira. "Strategi Pengembangan Kualitas SDM Generasi Milenial Dan Generasi z Dalam Menghadapi Persaingan Global Era 5.0." *PROSIDING Seminar Manajemen S1 1*, no. 2 (2021).
- Siti. Rahmawati Arifin dan Rudy Haryanto. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Usaha Mikro Kecil Dan Menengah (UMKM) Untuk Penguatan Ekonomi." *Kinerja 18*, no. 3 (2021).
- Suharsimi, Arikunto. "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta Rineka Cipta." *Jakarta: Rineka Cipta*, 2013.
- Suherman, Dkk. *INDUSTRY 4.0 vs SOCIETY 5.0*. Jawa Tengah: CV. PENA PERSADA, 2020.
- Watkins, R. Leigh, D. Platt, W. & Kaufman, R. "Needs Assessment – A Digest, Review, and Comparison of Needs Assessment Literature." *Performance Improvement 37*, no. 7 (1998).
- Widodo. *Manajemen Pelatihan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2018.