

## Sumber Daya Manusia yang Kompetitif di Era Kenormalan Baru

**Farah Indrawati<sup>1\*)</sup>**

<sup>1</sup>Universitas Indraprasta PGRI

### INFO ARTICLES

#### Key Words:

*Human resources, Competitive,  
New Era of Normality*



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

**Abstract:** *The Low quality of Indonesia's human resources is the background to this literature review. This thematic literature review aims to determine the concept of creating globally competitive human resources in the new era of normality. The result of the literature review is that the readiness of human resources is very important to be considered in treading the new era of normality. Improving the quality of human resources must start from the level of health, then education accompanied by a flexible mindset and increased soft skills, as well as communication equipped with cultural and human values. Competitive humans resources are agents of change who are able to innovate and have much needed output. The conclusion is that globally competitive human resources can be created through collaboration in learning by increasing creativity, emotional intelligence, critical thinking skills, communication skills, information technology literacy, and leadership accompanied by using of knowledge and technology wisely.*

**Abstrak:** Rendahnya mutu sumber daya manusia Indonesia merupakan suatu hal yang melatarbelakangi dilakukannya kajian pustaka ini. Kajian pustaka tematik ini, bertujuan untuk mengetahui konsep dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkompetitif secara global di era kenormalan baru. Hasil dari kajian pustaka adalah kesiapan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan dalam menapaki era kenormalan baru. Peningkatan mutu sumber daya manusia harus dimulai dari tingkat kesehatan, kemudian pendidikan yang disertai dengan *mindset* yang fleksibel dan peningkatan *soft-skills*, serta komunikasi yang dibekali nilai budaya dan kemanusiaan. Sumber daya manusia yang kompetitif merupakan agen perubahan yang mampu berinovasi dan mempunyai luaran yang sangat dibutuhkan. Kesimpulan yang diperoleh adalah sumber daya manusia yang berkompetitif secara global dapat diciptakan melalui kolaborasi dalam pembelajaran dengan meningkatkan kreativitas, kecerdasan emosi, kemampuan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, literasi teknologi informasi, dan kepemimpinan yang disertai penggunaan pengetahuan dan teknologi secara bijak.

**Correspondence Address:** Kampus B (Gedong) Universitas Indraprasta PGRI, Jl. Raya Tengah No. 80, Kel. Gedong, Kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur 13760; e-mail: [farah\\_indrawati@yahoo.com](mailto:farah_indrawati@yahoo.com)

**How to Cite (APA 6<sup>th</sup> Style):** Indrawati, F. (2020). Sumber Daya Manusia yang Kompetitif di Era Kenormalan Baru. *Prosiding Seminar Nasional dan Diskusi Panel Pendidikan Matematika Universitas Indraprasta PGRI*, Jakarta, 145-150.

**Copyright:** Indrawati, F. (2020)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci penggerak sumber daya lain, sehingga mempunyai peranan yang sangat penting dalam berbagai sektor. Hadari Nawawi (2012) mendefinisikan sumber daya manusia sebagai manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi, potensi manusiawi penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensi, dan potensi aset yang berfungsi sebagai modal dalam organisasi bisnis yang dapat mewujudkan eksistensi organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah-satu sumber keunggulan bersaing selain sumber daya fisik, serta kemampuan teknologi dan sistem. Suatu organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan agar dapat tetap bertahan dalam lingkungan yang semakin kompetitif. Keunggulan kompetitif merupakan kemampuan suatu organisasi dalam memformulasikan strategi yang menempatkannya pada suatu posisi yang menguntungkan. Keunggulan kompetitif dapat diciptakan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dengan memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal yang akan dihadapi dikemudian harinya.

Era kenormalan baru adalah perubahan perilaku untuk tetap melakukan aktivitas yang menandakan suatu kondisi perbedaan sebelumnya tidak normal menjadi normal, dan umum untuk dilakukan. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam era kenormalan baru adalah sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan menyesuaikan karakter baru sesuai dengan kondisi era kenormalan baru. Sumber daya manusia pada era kenormalan baru ini diharuskan untuk berpikir secara kreatif dan inovatif, serta dapat beradaptasi dengan teknologi, atau dapat menguasai kerja jarak jauh dan mempunyai kemampuan berjejaring. Tantangan utama yang dihadapi oleh sumber daya manusia saat ini adalah perubahan lingkungan yang diindikasikan oleh perkembangan teknologi komunikasi dan informasi. Kemajuan teknologi yang sangat pesat, membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai bakat manajerial dengan berpengetahuan, berketerampilan, dan berkemampuan tinggi dalam menguasai perkembangan teknologi yang terus berkembang. Peningkatan mutu sumber daya manusia akan tercapai jika sumber daya manusia mempunyai pengetahuan, keterampilan, dan kapabilitas tinggi.

Profesi tenaga kerja merupakan salah-satu jasa yang dikomoditikan oleh Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). Kehadiran MEA menimbulkan permasalahan yang berkaitan dengan keunggulan kompetitif sumber daya manusia di Indonesia, terutama dalam kemampuan bersaing. Adanya MEA memudahkan atau memberikan peluang sumber daya manusia yang berasal dari negara lain masuk dan bekerja di Indonesia. Hal tersebut disebabkan oleh adanya persaingan yang tidak hanya terjadi pada produk yang dihasilkan, tetapi juga terjadi pada sumber daya manusia. Perubahan dan pembenahan sumber manusia yang ada harus dilakukan secara teliti dan hati-hati, mengingat sumber daya manusia merupakan akses terpenting dalam organisasi yang mempunyai rasa dan akal, serta ranah bawaan dan proses pembelajaran untuk menjadi bermutu. Pramudyo (2014) mengatakan bahwa dibutuhkan perhatian yang serius untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia di Indonesia, karena sumber daya manusia Indonesia mempunyai produktivitas, tingkat pendidikan, dan penguasaan bahasa asing yang rendah, serta keterampilan dan keahlian yang belum memadai.

Catatan yang merupakan cambuk bagi pemerintah Indonesia dimana harus meningkatkan mutu sumber daya manusianya, selain permasalahan MEA, diantaranya adalah : 1) Hasil survei *Program for International Student Assessment (PISA)* yang dilaksanakan oleh *Organization for Economic Co-operation and Development (OECD)* pada tahun 2015 yang menyatakan bahwa kemampuan peserta didik Indonesia yang berusia 15 tahun dalam bidang Matematika menduduki urutan ke-65, IPA urutan ke-64 dan Literasi urutan ke-66 dari 72 negara, 2) Laporan UNDP (2018) yang melaporkan bahwa *Human Development Index (HDI)* Indonesia semakin menurun dan menempati peringkat 116 dari 189 negara, sedangkan data UNDP (2014) sebelumnya menunjukkan kedudukan Indonesia berada pada peringkat 108 dari 187 negara. Peringkat Indonesia yang ada tersebut berada dibawah peringkat negara Singapura, Brunei Darussalam, Malaysia, Thailand, dan Filipina, 3) Hasil riset dari Bank Dunia tahun 2018 menyatakan bahwa *Human Capital Index (HCI)*

Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara. Nilai HCI Indonesia adalah 0,53 tertinggal dari beberapa negara Asia Tenggara, seperti Singapura 0,88, Vietnam 0,67, Malaysia 0,62, Thailand 0,60, dan Filipina 0,55. Selanjutnya tiga masalah utama terkait sumber daya manusia di Indonesia adalah : 1) Rata - rata angkatan kerja di Indonesia yang berketerampilan rendah disebabkan oleh 60 % dari angkatan kerja merupakan tamatan sekolah menengah ke bawah, 2) Lapangan kerja yang ada di Indonesia tidak diisi dengan keahlian yang cocok, dan 3) Lapangan kerja yang ada tidak dipenuhi dengan jumlah tenaga terampil yang memadai. Kondisi yang ada tersebut tentunya menyebabkan sumber daya manusia Indonesia akan menghadapi beban yang semakin berat ditengah kondisi lapangan kerja yang terbatas, jika tidak segera diperbaiki.

Melihat peran sumber daya manusia yang sangat penting di era kenormalan baru, membuat peneliti ingin mengetahui bagaimana konsep penciptaan sumber daya manusia yang kompetitif secara global di era kenormalan baru. Peneliti berharap dengan mengetahui konsep penciptaan sumber daya manusia yang kompetitif tersebut, prestasi dan mutu sumber daya manusia Indonesia dapat ditingkatkan. Penyesuaian dan kesiapan sumber daya manusia Indonesia harus benar-benar diperhatikan dalam hal ini, agar sumber daya manusia Indonesia dapat bersaing sehat sesuai yang dibutuhkan, baik nasional maupun internasional, dalam jangka pendek, jangka menengah, dan atau pun jangka panjang.

## METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian kajian pustaka ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan tematik, yang hanya mengidentifikasi pola dalam suatu peristiwa yang menjadi objek penelitian. Pendekatan tematik ini digunakan untuk menggambarkan apa yang sesungguhnya terjadi dalam suatu fenomena. Permasalahan utama dalam penelitian ini adalah rendahnya mutu sumber daya manusia Indonesia, sehingga sumber daya manusia Indonesia tidak dapat bersaing dalam kondisi lapangan kerja yang terbatas. Alternatif pemecahan masalah yang dapat dilakukan adalah dengan mengetahui bagaimana konsep penciptaan sumber daya manusia yang kompetitif secara global di era kenormalan baru. Era kenormalan baru harus dihadapi dengan kesiapan peningkatan kondisi yang didukung oleh sumber daya manusia yang unggul dan berkarakter.

## HASIL

Pengembangan sumber daya manusia merupakan penekanan pemerintah dalam APBN 2019 setelah melakukan pembangunan infrastruktur. Pengembangan sumber daya manusia ini merupakan potensi keunggulan kompetitif yang berkelanjutan. Hal tersebut dilakukan agar pembangunan infrastruktur yang telah dilakukan terawat dan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang dibutuhkan. Sumber daya manusia yang kompetitif merupakan agen perubahan dan agen kontrol sosial yang mampu berinovasi dan mempunyai luaran yang sangat dibutuhkan. Agen perubahan yang dimaksudkan dalam hal ini adalah pihak yang selalu menghendaki adanya perubahan akibat adanya era globalisasi yang selalu menuntut perubahan secara cepat, dinamis, dan terus berkembang semakin canggih, sedangkan agen kontrol sosial adalah pihak yang mengawasi dan memastikan negara dalam suatu kondisi yang baik sebagai akibat dari kehidupan yang berpola dan berkaidah sesuai dengan kesepakatan yang telah disepakati.

Era kenormalan baru merupakan momentum besar dalam melakukan perubahan (transformasi) dengan membangun budaya baru, termasuk budaya disiplin. Berbagai penyesuaian dan persiapan diri perlu dilakukan dalam hal ini agar terjadi keteraturan yang positif dalam tata laku. Griffin dan Pareek (dalam Wibowo, 2016) menjelaskan bahwa seorang agen perubahan mempunyai tugas merencanakan pembangunan, atau dapat membentuk kembali sasaran, fokus pada permasalahan, memberikan pemecahan yang mungkin ditawarkan, mengatur bantuan, merencanakan tindakan untuk memperbaiki situasi yang ada, mengatasi kesulitan, serta

mengevaluasi hasil dari usaha yang terencana. Havelock (Juwita, 2019) (dalam Mahardhani, 2020) mengatakan bahwa agen perubahan adalah individu yang membantu terlaksananya perubahan sosial dengan suatu inovasi yang terencana. Agen perubahan di sini berfungsi sebagai penghubung (*catalyst*), pemberi solusi (*solution giver*), pemberi pertolongan (*process helper*), dan sumber (*resources linker*). Soerjono Soekanto (dalam Gunawan, 2017) mengatakan bahwa agen kontrol sosial adalah suatu proses yang baik, terencana, dan ataupun tidak terencana yang mempunyai tujuan membimbing, mengajak, serta memaksa untuk mematuhi nilai dan kaidah yang berlaku. Peran aktif sumber daya manusia yang kompetitif sangat dibutuhkan pada era kenormalan baru, karena sumber daya manusia yang kompetitif pada era kenormalan baru wajib mentaati peraturan pemerintah secara keseluruhan sebagai salah-satu bentuk komitmen untuk menjadi warga negara yang baik.

Tiga fundamental yang harus dipahami oleh sumber daya manusia dalam melakukan perubahan (transformasi), sekaligus menjaga mutu, diantaranya adalah : 1) Mengetahui diri, mengenal lingkungan, dan mengambil peran, 2) Asah, alami, dan Kuasai 5C (*Critical Thinking, Communication, Creativity, Collaboration, and Coding*) yang merupakan keahlian mutlak yang harus dimiliki pada era kenormalan baru saat ini, 3) Menerima perubahan dan keragaman konsekuensi yang terjadi sebagai suatu kewajaran. Ketiga fundamental tersebut sangat dibutuhkan karena kesiapan sumber daya manusia merupakan suatu hal penting yang harus diperhatikan dalam menapaki era kenormalan baru. Peningkatan mutu sumber daya manusia harus dimulai dari tingkat kesehatan, kemudian pendidikan dengan *mindset* yang fleksibel dan peningkatan *soft skills*, serta komunikasi yang bernilai budaya dan kemanusiaan.

## PEMBAHASAN

Berkaca dari data yang diperlihatkan pada bagian pendahuluan dan hasil, penyesuaian dan kesiapan sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam menapaki era kenormalan baru, mengingat sumber daya manusia yang kompetitif adalah salah-satu aset negara yang merupakan agen perubahan dan agen kontrol sosial. Sumber daya manusia untuk dapat menjadi bermutu harus dapat mengenali dirinya sendiri, mengenal lingkungan sekitar atau lingkungan tempat dimana ia berada, serta dapat menempatkan dirinya dalam mengambil peran yang layak untuk menjalankan aktivitasnya. Tentunya aktivitas yang dilakukan oleh sumber daya manusia sebagai penggerak, pemberi solusi dan pertolongan, serta penghubung sumber dalam menyelesaikan suatu permasalahan harus disesuaikan dengan nilai dan kaidah yang berlaku, baik secara terencana maupun tidak terencana.

Era kenormalan baru merupakan era yang mengakibatkan sumber daya manusia harus mengubah cara berpikir, hidup, dan cara berinteraksi. Hal tersebut membuat fokus terhadap penggalian, pemahaman, dan penguasaan suatu kolaborasi pembelajaran untuk melahirkan suatu ketrampilan yang dibutuhkan oleh sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting juga untuk diperhatikan. Sumber daya manusia dituntut untuk menyikapi secara matang dan tepat sasaran dalam menghadapi perubahan yang terjadi. Mutu, jumlah dan penyebaran sumber daya manusia yang merata harus dipenuhi di era kenormalan baru, agar Indonesia dapat memenangkan persaingan dalam pembangunan dan penguatan sumber daya manusia yang menjadi suatu keharusan, baik secara nasional maupun internasional.

Kolaborasi pembelajaran yang berdampak pada efektivitas dan pengembangan sumber daya manusia tergantung pada beberapa faktor yang saling berkaitan, diantaranya adalah : 1) Kreativitas, yang merupakan kemampuan untuk menciptakan suatu hal baru. Kreativitas ini dapat ditinjau dari kondisi pribadi dan lingkungan yang mendorong sumber daya manusia untuk berperilaku kreatif. 2) Kecerdasan emosi, digunakan untuk meningkatkan kemampuan berpikir yang berfungsi untuk menyeimbangkan keahlian bergaul virtual dan sosial. Sumber daya manusia dituntut untuk mempunyai kepekaan sosial yang tinggi sehingga dapat mengatur emosi dan pertumbuhan

intelektual, serta tidak mengalami kesulitan dalam berinteraksi sosial. 3) Kemampuan berpikir kritis, adalah kemampuan membuat penilaian berdasarkan pemikiran rasional, logis, sistematis, dan objektif terhadap suatu hal yang diyakini. Sumber daya manusia yang berpikir kritis selalu memeriksa sumber informasi, bertanya, terbuka terhadap kritik, dan mempertimbangkan terlebih dahulu sebelum memberikan keputusan. 4) Kemampuan komunikasi, harus diperhatikan dan dikelola secara tepat, terutama dalam ketersediaan akses, kesiapan infrastruktur, kapasitas yang memadai, dan keamanan yang terjaga. 5) Literasi teknologi informasi, yang merupakan salah-satu bentuk kemampuan kognitif yang mempunyai peran besar dalam upaya pemulihan sosial ekonomi pasca perubahan di era kenormalan baru. Sumber daya manusia dengan tingkat literasi teknologi yang tinggi akan selalu melakukan konfirmasi kebenaran terhadap kebenaran informasi yang diperoleh, sehingga akan lebih siap dalam menghadapi berbagai dampak yang ditimbulkan di kemudian hari. 6) Kepemimpinan yang disertai penggunaan pengetahuan dan teknologi secara bijak. Kepemimpinan yang dibutuhkan di era kenormalan baru adalah kepemimpinan yang tidak hanya memperhatikan aspek manajemen saja, tetapi juga harus memperhatikan aspek kesehatan sumber daya manusia. Kepemimpinan dalam era kenormalan baru harus memperkuat rasa kemanusiaan, wawasan kesehatan, fleksibilitas dalam manajemen yang disesuaikan dengan kondisi, keterbukaan yang dapat menumbuhkan kepercayaan, kreativitas yang tidak tergantung terhadap situasi sehingga penggunaan pengetahuan dan teknologi dapat dilakukan secara bijak.

Pengembangan sumber daya manusia yang kompetitif dapat dilakukan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang didukung dengan kondisi tubuh yang sehat, mempunyai *mindset* yang fleksibel dan *soft skills* yang kuat, serta komunikasi yang bernilai budaya dan kemanusiaan, akan membuat sumber daya manusia Indonesia dapat menerima perubahan dan keragaman konsekuensi yang terjadi sebagai suatu kewajaran. Hal ini selanjutnya dapat menjadikan sumber daya manusia Indonesia mempunyai karakteristik dan daya tarik tersendiri, serta siap bersaing di era kenormalan baru, baik secara nasional maupun internasional.

## SIMPULAN

Simpulan yang diperoleh dari kajian pustaka ini adalah sumber daya manusia yang berkompetitif secara global dapat diciptakan melalui kolaborasi dalam pembelajaran dengan meningkatkan kreativitas, kecerdasan emosi, kemampuan berpikir kritis, kemampuan berkomunikasi, literasi teknologi informasi, dan kepemimpinan yang disertai penggunaan pengetahuan dan teknologi secara bijak.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada para teman senior yang telah membina, serta memberikan motivasi, ilmu, ide, dan saran kepada peneliti untuk terus berkarya dan menuangkannya dalam bentuk tulisan karya ilmiah.

## DAFTAR RUJUKAN

- Alwyni, F.A. (2019, July 3). Membangun sumber daya insani untuk kemajuan indonesia ke depan. Tokohkita. Retrieved from <https://www.tokohkita.co/read/20190703/566/membangun-sumber-daya-insani-untuk-kemajuan-indonesia-ke-depan>
- Gunawan, I. (2017). *The function of implementation of social control to boarding houses in Simpang Baru Tampan, Pekanbaru*. *JOM, Jurnal Online Mahasiswa Bidang Ilmu Sosial Dan*

*Ilmu Politik*, 4(2): 3. Retrieved from <https://media.neliti.com/media/publications/134406-ID-fungsi-pelaksanaan-kontrol-sosial-terhad.pdf>

Harususilo, Y.E. (2019, November 15). Mewujudkan sdm unggul lewat program "transformasi 4.0. Kompas. Retrieved from <https://edukasi.kompas.com/read/2019/11/15/21055981/mewujudkan-sdm-unggul-lewat-program-transformasi-40?page=all>

Heriyanto. (2018). *Thematic analysis* sebagai metode menganalisa data untuk penelitian kualitatif. *ANUVA*, 2(3): 317-324. Retrieved from <http://e-journal.undip.ac.id/index.php/anuva>

Kasmawati. (2018). Sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif. *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2(2): 229-242. DOI: <https://doi.org/10.24252/idaarah.v2i2.6864>

Mahardhani, A.J. (2020). Menjadi warga negara yang baik pada masa pandemi covid-19 : Perspektif Kenormalan Baru. *JPK (Jurnal Pancasila dan Kewarganegaraan)*, 5(2): 65-76. DOI: <https://doi.org/10.24269/jpk.v5.n2.2020.pp65-76>

Mujiati, N.W. (2013). Pengelolaan sdm untuk menciptakan keunggulan kompetitif. *E-Jurnal Manajemen*, 2(2): 171-183. Retrieved from <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/view/4507>

Nagel, P.J.F. (2018). Peningkatan modal manusia yang berdaya saing. *Prosiding SEMATEKSOS 3*: 38-47. Retrieved from <http://iptek.its.ac.id/index.php/jps/article/view/4419>

Nurkholis, A. (2018). Teori pembangunan sumber daya manusia : *human capital theory, human investment theory, human development theory, sustainable development theory, people Centered Development Theory*. Retrieved from <https://osf.io/preprints/inarxiv/8trv7/>

Pramudyo, A. (2014). Mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia dalam menghadapi masyarakat ekonomi Asean tahun 2015. *JBMA (Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi)*, 2(2). Retrieved from <http://jurnal.amaypk.ac.id/index.php/jbma/article/view/24>

Prodjo, W.A. (2020, May 27). Kampus dan smk perlu adaptasi kebutuhan sdm di era new normal. Kompas. Retrieved from <https://edukasi.kompas.com/read/2020/05/27/232307171/kampus-dan-smk-perlu-adaptasi-kebutuhan-sdm-di-era-new-normal>

Setiadi, A. (2016). Strategi peningkatan keunggulan kompetitif sdm bidang tik di era MEA. *Cakrawala-Jurnal Humaniora*, 16(1). DOI: <https://doi.org/10.31294/jc.v16i1.1274>

Tanoto Foundation. (2019, August 15). *SDM unggul Indonesia maju*. Retrieved from <https://www.tanotofoundation.org/id/news/sdm-unggul-indonesia-maju/>

Wibowo. (2016). *Manajemen perubahan* (3<sup>rd</sup> ed.). Depok: PT. Raja Grafindo Persada.