

MEMPERSIAPKAN SUMBER DAYA MANUSIA YANG BERKUALITAS DAN MAMPU BERSAING PADA ABAD 21 DAN MAMPU BERADAPTASI DI ERA PASCA PANDEMI COVID-19

Muhammad Yusuf^{1*}, Hendra Suwardana², Miftachul Munir³

¹ Pendidikan Ekonomi, Universitas PGRI Ronggolawe

² Teknik Industri, Universitas PGRI Ronggolawe

³ Ilmu Perikanan, Universitas PGRI Ronggolawe

¹ Email: ucupabubakar@gmail.com

ABSTRAK

Abad 21 berpusat pada perkembangan di era revolusi 4.0 yang sangat mengedepankan pengetahuan dan keterampilan sebagai sasaran utama. Pengetahuan dan keterampilan sangat diperlukan sebagai dasar sumber daya manusia yang berkualitas dalam mengikuti perkembangan zaman. Apalagi disaat zaman mengalami tantangan yang luar biasa dengan terjadinya pandemi covid-19 yang mana kita harus menerapkan kehidupan *new normal* dengan demikian agar bisa mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas yang dapat bekerja secara efektif dan efisien dapat dimulai dengan mengasah keterampilan yang dilakukan melalui pembiasaan diri dengan didasari oleh ilmu pengetahuan. Dengan adanya abad 21 yang semakin terus berkembang diharapkan mampu membuka kesempatan kepada manusia untuk belajar dan membuka kesempatan kerja serta memperluas lapangan pekerjaan bagi masyarakat Indonesia yang memiliki sumber daya manusia yang unggul, berkualitas, dan berkarakter. Sumber daya manusia yang mau dan mampu belajar untuk menambah pengetahuan dan keterampilan akan mampu mengerjakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, sehingga pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan secara efektif dan efisien. Dengan keadaan seperti sekarang ini, yaitu pasca pandemi covid-19 diharapkan sumber daya manusia mampu bersaing secara sehat dengan mengembangkan kemampuan dan keterampilan yang dimiliki sehingga persaingan lebih kompetitif.

Kata Kunci : Abad 21, Pasca Pandemi Covid-19, Pengembangan Sumber Daya Manusia

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian beberapa kegiatan organisasi maupun perusahaan yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu agar terjadi perubahan sikap mental dan keahlian para karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya nanti di masa mendatang. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti karyawan yang memiliki kompetensi terbatas, diversifikasi tenaga kerja, dan sebagainya.

Pengembangan sumber daya manusia pada umumnya berkaitan dengan upaya membangun kemampuan intelektual dan emosional untuk dapat menyelesaikan pekerjaan serta membuat karyawan lebih berkualitas. Pengembangan

sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan kompetensi dan pengetahuan serta kebutuhan untuk berkembang agar dapat bekerja dengan baik dan dapat meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi. Di dalam persiapan jenjang karir dengan waktu yang panjang untuk mendapatkan posisi dan jabatan tertentu adalah salah satu proses pengembangan sumber daya manusia.

Penyesuaian pasca pandemi covid-19 yang disebut sebagai *new normal* atau normal baru, tatanan serta kebiasaan baru yang diarahkan pada aspek kesehatan individual manusia, interaksi yang terjadi antar manusia yang memperhatikan protokol kesehatan, dan mobilitas manusia dari tempat tinggal ke tempat bekerja. Efektifitas dan efisien dalam perusahaan, mengacu pada produktivitas seseorang pada lingkungan atau kondisi tertentu. Oleh sebab itu yang menjadi

tantangan zaman pada saat ini adalah apakah produktivitas tersebut tetap sama, lebih besar, ataukah lebih kecil pada lingkungan dan keadaan yang telah berubah. Produktivitas diukur dengan menghitung rasio antara output yang dihasilkan dengan input yang diberikan. Semakin besar output yang dihasilkan, sedangkan di sisi lain jika input kebutuhannya makin kecil, maka semakin produktiflah sumber daya manusianya tersebut. Produktivitas sering dikaitkan dengan rasio kinerja. Rasio kinerja diukur berdasarkan kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan atau ditargetkan. Pada abad ke-21 sumber daya manusia tidak diperbolehkan hanya mengandalkan pengetahuan saja, akan tetapi keterampilanpun sangat ikut berperan dalam pembelajaran untuk mencapai sumber daya yang berkualitas. Sedangkan keterampilan adalah hal yang sangat penting yang dibutuhkan dalam berbagai bidang kehidupan manusia yang termasuk bagian dari pembangunan nasional.

METODE PENELITIAN

Artikel ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dan didalam proses pengumpulan data menggunakan pendekatan penelitian berupa studi literatur dengan ciri – ciri antara lain :

1. Penelitian berhubungan dengan teks, tidak dengan studi lapangan dan saksi mata, peristiwa, orang, dan lainnya.
2. Data mempunyai sifat sudah siap pakai, yaitu memakai langsung dengan data yang sudah ada di perpustakaan atau sumber lainnya.
3. Data perpustakaan pada umumnya berasal dari sumber data sekunder, artinya penulis memperoleh data tersebut dari tangan kedua bukan dari tangan pertama di lapangan.
4. Kondisi data perpustakaan tidak terbagi oleh ruang serta waktu.

Sumber data dalam artikel ini dikaji dari berbagai sumber artikel, literatur, laporan penelitian, karangan – karangan ilmiah, serta tesis baik cetak maupun elektronik yang berkaitan persiapan perkembangan sumber daya manusia di abad 21 dan pasca pandemi covid-19. Tahap awal pada artikel ini dilakukan dengan membaca sumber data serta literatur dari berbagai sumber terpercaya seperti e-book, artikel ilmiah, atau website yang bersangkutan dengan topik bahasan seperti google scholar.

Kemudian menganalisis isi persiapan perkembangan sumber daya manusia di abad 21 dan pasca pandemi covid-19. Setelah melakukan analisis isi tersebut, selanjutnya menyimpulkan hasil dari analisis tersebut. Metode kualitatif deskriptif ini dilakukan agar artikel dapat memberikan informasi yang relevan berdasarkan sumber data yang diperoleh, dan memberikan gambaran yang jelas mengenai persiapan perkembangan sumber daya manusia di abad 21 dan pasca pandemi covid-19.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Dapat kita pastikan bahwa semua perusahaan berharap ingin mempunyai karyawan yang berkualitas dan unggul. Akan tetapi harapan perusahaan tersebut tak selalu sempurna, karena apa yang diharapkan atau direncanakan terkadang tidak sesuai karena ada saat dimana kinerja karyawan akan menurun dan tidak semua karyawan dapat memenuhi kriteria yang diharapkan, serta tidak semua harapan atau tujuan perusahaan akan tercapai, karena pasti akan ada masalah yang datang dan akan menghambat kinerja karyawan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengadakan beberapa rangkaian kegiatan untuk pengembangan sumber daya manusia secara berkala.

Pengembangan sumber daya manusia pada umumnya berkaitan dengan upaya membangun kemampuan intelektual dan emosional agar dapat menyelesaikan pekerjaan serta membuat karyawan lebih berkualitas dan unggul. Pengembangan sumber daya manusia didasarkan pada kenyataan bahwa setiap karyawan memerlukan kompetensi dan pengetahuan serta kebutuhan untuk berkembang agar mampu bekerja dengan baik dan meniti karir ke jenjang yang lebih tinggi. Persiapan ke jenjang karir dalam jangka waktu yang panjang untuk serangkaian posisi dan jabatan tertentu dapat dipahami sebagai proses pengembangan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia adalah merupakan individu produktif yang bekerja menjadi penggerak suatu perusahaan serta berfungsi sebagai aset

yang harus terus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia mencakup pada daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh setiap manusia itu sendiri. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Berikut ini yang termasuk kedalam sumber daya manusia yaitu :

- a. Tenaga kerja
Tenaga kerja ialah individu manusia yang menghasilkan barang dan jasa dalam suatu perusahaan. Tenaga kerja berada dikisaran usia 15 sampai dengan 64 tahun. Usia produktif berada direntang usia 20 sampai dengan 40 tahun.
- b. Tenaga ahli
Tenaga ahli ialah individu manusia yang mempunyai suatu keahlian khusus. Tenaga ahli ini sangat dibutuhkan oleh perusahaan karena keahliannya.
- c. Pemimpin
Pemimpin ialah individu manusia berfungsi untuk memimpin jalannya perusahaan. Baik atau buruknya perusahaan berada di tangan pemimpin.
- d. Pengusaha
Pengusaha ialah individu manusia yang mampu mengembangkan usahanya dan dapat membuka lapangan pekerjaan.
- e. Produsen
Produsen ialah individu manusia yang dapat menghasilkan barang.
- f. Konsumen
Konsumen ialah individu manusia yang memakai barang yang diproduksi oleh produsen.

2. Dampak Pandemi Covid-19 Terhadap Persaingan Tenaga Kerja

Tidak terasa sudah 2 tahun pandemi covid-19 telah melanda dunia khususnya di negara kita Indonesia. Tentu tak ada yang bisa memperkirakan bahwa tahun 2020 dunia akan dilanda bencana pandemic covid-19. Kasus pertama covid-19 yang ditemukan di Indonesia terjadi di awal maret 2020, dimana dua orang warga Depok terkonfirmasi telah terjangkit covid-19. Dengan adanya hal tersebut, Presiden Republik Indonesia, langsung mengumumkan secara langsung di Istana Kepresidenan pada hari Senin, 2 Maret 2020.

Corona Virus Disease 2019 atau Covid-19 dampak sangat berpengaruh

terhadap kehidupan masyarakat yang ada di dunia. Pada akhir bulan Juli tahun 2020, Kementerian Ketenagakerjaan (Kemnaker) mencatat jumlah pekerja yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK maupun yang dirumahkan telah mencapai angka 3,5 juta lebih. Kemudian dari data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS sampai dengan bulan Juli ada sekitar 1,1 juta pekerja yang telah di rumahkan, 380.000 pekerja terkena Pemutusan Hubungan Kerja atau PHK, dan sekitar 630.000 pekerja sektor informal terkena dampak covid-19. Sehingga hal ini mengakibatkan tantangan pembangunan ketangakerjaan menjadi semakin kompleks. Karena dampak covid-19 terhadap perekonomian akhirnya berimbas kepada para pekerja, terutama empat sektor utama perekonomian Indonesia yaitu pariwisata, perdagangan, manufaktur serta pertanian.

Akibat dari pandemi covid-19 adalah mulai diterapkannya berbagai kebijakan sebagai upaya memutus mata rantai penyebaran pandemi covid-19 di Indonesia. Upaya yang bisa dilakukan oleh pemerintah Indonesia salah satunya dengan menerapkan himbuan kepada masyarakat agar melakukan *physical distancing* atau himbuan agar menjaga jarak satu sama lain diantara masyarakat serta menjauhi berbagai aktivitas yang menimbulkan kerumunan. Dampak dari kebijakan tersebut adalah memaksa sebagian besar aktivitas masyarakat supaya dilakukan di rumah atau yang dikenal dengan *Work From Home (WFH)*. Di dalam dunia pendidikan juga tidak lepas dari kebijakan tersebut, dimana aktivitas belajar mengajar juga tidak bisa dilakukan secara langsung di ruang kelas. Kementerian Pendidikan mengeluarkan kebijakan dengan meliburkan sekolah dan mengganti proses Kegiatan Belajar Mengajar (KBM) dengan menggunakan sistem dalam jaringan atau yang dikenal dengan pembelajaran daring. Dimana sistem ini tentunya mengalami beberapa tantangannya, mulai dari kendala jaringan pada siswa maupun guru sampai pada proses transfer ilmu yang sulit disampaikan apalagi pembelajaran praktek.

Dari latar belakang di atas, maka dapat mencoba menerka bagaimana dunia kerja melihat hal tersebut, terutama pada kebijakan perekrutan karyawan di masa mendatang. Pandemi covid-19 membawa berbagai dampak, salah satunya dapat merubah cara perusahaan dalam melakukan perekrutan kepada calon karyawan. Perusahaan tentu akan lebih mempertimbangkan calon karyawan yang memiliki kompetensi dan keahlian pada bidang yang terkait. Dengan demikian seluruh elemen pada pendidikan juga harus mulai berbenah supaya dapat menghasilkan lulusan yang benar benar memiliki kompetensi yang unggul, berkarakter dan mampu bersaing. Sehingga pelatihan-pelatihan pada bidang kompetensi harus mulai ditekankan, supaya menghasilkan lulusan yang mampu bersaing pada dunia kerja.

Perubahan – perubahan lain adalah cara pandang perusahaan terkait dengan pekerja yang *multitasking*. Sebelum adanya pandemi perusahaan sangat menghindari adanya pekerja *multitasking* karena sering kali tidak efisien dalam pekerjaan bahkan dapat mengganggu kesehatan pada pekerja itu sendiri. Tetapi, pada saat ini justru pekerja-pekerja *multitasking* inilah yang mungkin akan dibutuhkan oleh sebuah perusahaan. Dimana pekerja *multitasking* mampu mengerjakan berbagai pekerjaan yang diberikan kepadanya. Tentu saja bukan hanya sekedar *multitasking*, tetapi yang memang sudah benar – benar terlatih dan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap pekerjaan. Sehingga bisa dibenarkan bahwa pandemi covid-19 menimbulkan berbagai macam dampak negatif pada berbagai bidang. Akan tetapi dari pandemi ini tidak sedikit hal positif yang dapat dipelajari. Salah satu hal positifnya tentu ialah kita dipaksa dan harus menguasai teknologi dan bisa menerapkannya pada kehidupan sehari-hari. Pandemi covid-19 ini juga memaksa dan harus peduli pada kesehatan sehingga selalu menerapkan dengan hidup bersih dan teratur. Pandemi covid-19 juga tidak membuat semua usaha mengalami penurunan laba atau mengalami kebangkrutan (gulung tikar). Akan tetapi ada beberapa usaha yang mengalami

peningkatan pada masa pandemi covid-19, yaitu usaha di bidang obat-obatan serta alat kesehatan. Usaha lain yang juga mengalami peningkatan pada masa pandemi ini adalah usaha tanaman hias dan kuliner.

3. Mempersiapkan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Melalui Pendidikan dan Pelatihan

Upaya pengembangan sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, karena melalui pendidikan serta latihan diharapkan dapat membantu para karyawan untuk bisa menjangkau ke tingkat yang lebih tinggi di dalam susunan kepegawaian dan bisa meningkatkan kemajuan perusahaan, serta terciptanya keserasian kepentingan karyawan dan perusahaan secara keseluruhan. Pendidikan adalah merupakan sesuatu untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan manusia, baik dari segi jasmani dan rohani, serta baik di dalam maupun di luar sekolah. Sedangkan pelatihan adalah merupakan bagian dari pendidikan yang proses belajarnya untuk mendapatkan serta meningkatkan keterampilan di luar pendidikan, dan berlaku dalam waktu yang singkat, serta dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Untuk mewujudkan pengembangan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter serta berpengaruh dalam efisiensi pelaksanaan pekerjaan, harus diberikan pendidikan dan pelatihan pada karyawan tersebut. Jenis-jenis pendidikan dan pelatihan yaitu terdiri dari :

- a. Pendidikan dan Pelatihan Prajabatan
Diklat Prajabatan dilaksanakan untuk memberikan pengetahuan dalam pembentukan kepribadian dan etika pegawai, disamping pengetahuan dasar tentang sistem penyelenggaraan perusahaan, bidang tugas, dan budaya perusahaan, juga agar mampu melaksanakan tugas dan perannya sebagai pegawai atau karyawan perusahaan tersebut. Diklat prajabatan ini mempunyai beberapa tujuan untuk :
 1. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan serta sikap untuk bisa melaksanakan tugas secara profesional

dengan dilandasi kepribadian dan etika sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

2. Menciptakan karyawan yang bisa berperan sebagai pembaruan bagi perusahaan.
3. Memantapkan sikap dan semangat karyawan untuk pengabdian kepada perusahaan.
4. Menciptakan kesamaan visi dan misi serta pola pikir dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
- b. Pendidikan dan Pelatihan dalam Jabatan

Diklat dalam jabatan dilaksanakan untuk mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap karyawan supaya dapat melakukan dan melaksanakan tugas perusahaan.

Beberapa tujuan pemantapan sistem pendidikan dan pelatihan yaitu :

1. Pengembangan standar pendidikan dan pelatihan sesuai dengan persyaratan jabatan dalam sebuah perusahaan.
2. Pengembangan sistem identifikasi kebutuhan akan Diklat dikaitkan dalam pemenuhan persyaratan jabatan atau pembinaan karir.
3. Pengembangan sistem evaluasi pasca diklat yang berkaitan dengan evaluasi pekerjaan.
4. Pengembangan sistem dalam manajemen penyelenggaraan diklat.

KESIMPULAN

Abad ke 21 ialah abad yang menuntut manusia untuk menggunakan teknologi informasi dan komunikasi di dalam kehidupan sehari-hari. Sumber daya manusia merupakan individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia meliputi daya pikir dan daya fisik yang dimiliki setiap manusia itu sendiri. Dengan demikian, sumber daya manusia menjadi unsur yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan.

Pengembangan sumber daya manusia merupakan rangkaian beberapa kegiatan organisasi maupun perusahaan yang dilaksanakan dalam interval waktu tertentu agar terjadi perubahan sikap mental dan keahlian para karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan pekerjaan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya nanti di masa mendatang. Pengembangan sumber daya manusia juga merupakan salah satu cara atau

langkah untuk menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti karyawan yang memiliki kompetensi terbatas, diversifikasi tenaga kerja, dan sebagainya.

Corona Virus Disease 2019 atau Covid-19 dampaknya sangat berpengaruh terhadap kehidupan masyarakat yang ada di dunia. Manusia dipaksa dan harus menguasai teknologi untuk menerapkannya pada kehidupan sehari-hari. Pandemi covid-19 juga memaksa untuk benar-benar peduli pada kesehatan sehingga selalu menerapkan hidup bersih dan teratur. tidak membuat semua usaha mengalami penurunan laba atau mengalami kebangkrutan (gulung tikar). Akan tetapi ada beberapa usaha yang mengalami peningkatan pada masa pandemi covid-19, yaitu usaha di bidang obat-obatan serta alat kesehatan. Usaha lain yang juga mengalami peningkatan pada masa pandemi ini adalah usaha tanaman hias dan kuliner.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ary, D., Cahr, J. H., & Agshar, R. 2002. *Introduction to Research in Education*. California: Wadsworth Thomson Learning.
- [2] Bariqi, M. D. Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *J. Stud. Manaj. dan Bisnis* (2020) doi:10.21107/jsmb.v5i2.6654
- [3] Asiyah, N., Mulyadi, D. & Nurliawati, N. STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR DI KANTOR BKD KABUPATEN ASAHAN. *J. Ilmu Adm. Media Pengemb. Ilmu dan Prakt. Adm.* (2020) doi:10.31113/jia.v17i1.560.
- [4] Sugandha, S., Wibowo, F. P. & Hendra, H. PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.JEMBO ENERGINDO. *Dyn. Manag. J.* (2019) doi:10.31000/dmj.v3i2.1963.
- [5] Putra, Y. D. & Sobandi, A. Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *J. Pendidik. Manaj. Perkantoran* (2019) doi:10.17509/jpm.v4i1.14963.
- [6] Safri, H. Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Pembangunan. *Kelola J.*

- Islam. Educ. Manag.* (2016)
doi:10.24256/kelola.v1i1.433.
- [7] Supriadi, A. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten wajo. *J. Ilm. Adm. Publik dan Bisnis* (2020).
- [8] Darman, R. A. MEMPERSIAPKAN GENERASI EMAS INDONESIA TAHUN 2045 MELALUI PENDIDIKAN BERKUALITAS. *Edik Inform.* (2017)
doi:10.22202/ei.2017.v3i2.1320.
- [9] Rifa Hanifa Mardhiyah, Sekar Nurul Fajriyah Aldriani, Febyana Chitta & Muhamad Rizal Zulfikar. Pentingnya Keterampilan Belajar di Abad 21 sebagai Tuntutan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Lect. J. Pendidik.* (2021)
- [10] Fitriyanti, I., Fauzi, A. & Armeliza, D. Pengaruh Ketepatan Pengalokasian, Teknologi dan Informasi Perpajakan, dan Diskriminasi Terhadap Penggelapan Pajak (Tax Evasion). *J. Wahana Akunt.* (2017)
doi:10.21009/wahana.012/1.6.