
STRATEGI HR MASA DEPAN: MENAVIGASI TRANSFORMASI SDM MENUJU ORGANISASI ADAPTIF DI ERA SOCIETY 5.0

Rika Cahaya¹, Khuzaini², Syahrial Shaddiq³

Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari, Kalimantan Selatan, Indonesia^{1,2,3}

Email: navis1710@gmail.com

Informasi	Abstract
Volume : 2	<p><i>This study aims to examine the implementation of Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) in the context of the Society 5.0 era, which is characterized by the integration of advanced technologies and a human-centered society. The main focus is on how Strategic HRM can address the challenges of the digital age, particularly through the use of technologies such as artificial intelligence (AI) and big data, and how HR contributes to building agile and resilient organizations. Using a descriptive qualitative approach and literature review as the main method, this research finds that Strategic HRM that embraces technology and focuses on human development is the key to organizational success in the face of rapid change. Furthermore, HR plays a vital role in creating a collaborative, flexible, and innovative culture that supports sustainable achievement of both business and social goals. The findings provide insights for HR practitioners and organizations in designing more visionary and responsive human resource strategies aligned with Society 5.0.</i></p> <p>Keywords : Strategic HRM, Society 5.0, Agile Organization, Digital Technology, HR Transformation</p>
Nomor : 6	
Bulan : Juni	
Tahun : 2025	
E-ISSN : 3062-9624	
Abstrak	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji penerapan Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) dalam konteks era Society 5.0 yang ditandai oleh integrasi teknologi tinggi dan human-centered society. Fokus utama penelitian ini adalah bagaimana konsep Strategic HRM dapat menjawab tantangan era digital, khususnya melalui pemanfaatan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan big data, serta bagaimana peran HR dalam membangun organisasi yang agile dan resilien. Dengan pendekatan kualitatif deskriptif dan kajian pustaka sebagai metode utama, penelitian ini menemukan bahwa Strategic HRM yang adaptif terhadap teknologi dan berorientasi pada pengembangan manusia menjadi kunci keberhasilan organisasi di tengah dinamika perubahan cepat. Selain itu, HR juga berperan dalam membangun kultur kolaboratif, fleksibel, dan inovatif yang mendukung pencapaian tujuan bisnis dan sosial secara berkelanjutan. Implikasi penelitian ini memberikan wawasan bagi praktisi HR dan organisasi dalam merancang strategi pengelolaan SDM yang lebih visioner dan responsif terhadap tuntutan Society 5.0.</p>
Kata Kunci : Strategic HRM, Society 5.0, Agile Organization, Teknologi Digital, Transformasi SDM	

A. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang sangat cepat membawa perubahan besar dalam dunia bisnis dan manajemen sumber daya manusia (SDM). Era Society 5.0 hadir sebagai konsep masyarakat masa depan yang mengintegrasikan teknologi digital secara menyeluruh dengan kehidupan manusia, sehingga menuntut organisasi untuk lebih adaptif dan responsif terhadap perubahan tersebut. Dalam konteks ini, pengelolaan SDM harus mengadopsi pendekatan strategis yang tidak hanya fokus pada aspek administratif, tetapi juga pada peningkatan kemampuan dan daya saing organisasi secara berkelanjutan.

Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) menjadi solusi penting bagi organisasi yang ingin bertahan dan berkembang di tengah perubahan cepat era Society 5.0. Strategic HRM mengedepankan perencanaan dan pelaksanaan kebijakan SDM yang selaras dengan tujuan bisnis jangka panjang dan perkembangan teknologi. Hal ini menjadi krusial karena SDM merupakan aset utama yang dapat mendorong inovasi, produktivitas, dan keunggulan kompetitif organisasi di era digital. Selain itu, teknologi digital seperti kecerdasan buatan (Artificial Intelligence/AI) dan big data membawa dampak besar dalam transformasi manajemen SDM. Teknologi ini memungkinkan organisasi untuk menganalisis data secara mendalam, mengidentifikasi pola perilaku karyawan, serta mengembangkan strategi pengelolaan SDM yang lebih efektif dan efisien.

Oleh karena itu, pemanfaatan teknologi digital harus menjadi bagian integral dari Strategic HRM agar organisasi mampu mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Era Society 5.0 juga menuntut organisasi untuk menjadi lebih agile dan resilien dalam menghadapi ketidakpastian dan perubahan yang tidak terduga. Organisasi yang agile mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi, sementara organisasi yang resilien mampu bangkit kembali dari berbagai tantangan dan krisis. Peran HR dalam membangun organisasi yang agile dan resilien sangat penting karena HR berfungsi sebagai penggerak budaya, pengembang kapabilitas, serta fasilitator perubahan organisasi. Namun, masih banyak organisasi yang belum sepenuhnya memahami dan mengimplementasikan Strategic HRM secara optimal dalam era Society 5.0.

Hal ini disebabkan oleh keterbatasan pengetahuan, sumber daya, dan kesiapan teknologi yang dimiliki oleh banyak perusahaan, terutama di negara berkembang. Kondisi ini menimbulkan tantangan besar bagi HR untuk melakukan transformasi yang sejalan dengan tuntutan zaman. Permasalahan lain yang muncul adalah bagaimana HR dapat memanfaatkan teknologi digital tanpa mengesampingkan nilai-nilai kemanusiaan. Society 5.0

mengedepankan keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kualitas hidup manusia. Oleh karena itu, pengelolaan SDM harus mampu mengintegrasikan aspek teknologi dengan pendekatan human-centered yang menempatkan kesejahteraan karyawan sebagai prioritas utama. Konteks ini membuka peluang bagi HR untuk berperan lebih strategis dalam perencanaan dan pelaksanaan kebijakan yang inovatif dan adaptif. Pengembangan kompetensi digital, budaya organisasi yang terbuka, serta sistem kerja fleksibel menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan agar organisasi dapat bersaing secara global.

Dalam hal ini, Strategic HRM berfungsi sebagai jembatan antara kebutuhan teknologi dan kebutuhan manusia dalam organisasi. Selain itu, perubahan demografi dan pola kerja yang semakin dinamis, seperti meningkatnya tenaga kerja generasi milenial dan Z, menuntut HR untuk lebih kreatif dalam merancang kebijakan yang mampu menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik. Era Society 5.0 menuntut personalisasi dalam manajemen SDM, di mana pendekatan yang digunakan harus sesuai dengan kebutuhan individual karyawan serta perkembangan teknologi. Dengan berbagai dinamika tersebut, penelitian mengenai penerapan Strategic HRM dalam era Society 5.0 sangat relevan untuk dilakukan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji bagaimana konsep Strategic HRM dapat diadaptasi dengan integrasi teknologi digital seperti AI dan big data, serta bagaimana peran HR dalam membangun organisasi yang agile dan resilien di era yang penuh tantangan ini. Akhirnya, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata bagi pengembangan teori dan praktik manajemen SDM, khususnya dalam menghadapi era Society 5.0. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan panduan praktis bagi para praktisi HR dan pimpinan organisasi dalam merumuskan strategi pengelolaan SDM yang inovatif, adaptif, dan berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fokus kajian dalam judul "*Strategi HR Masa Depan: Menavigasi Transformasi SDM Menuju Organisasi Adaptif di Era Society 5.0*", maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana konsep Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) dapat diterapkan dalam konteks era Society 5.0?
2. Apa peran teknologi digital seperti AI dan big data dalam membentuk strategi SDM yang adaptif?

3. Bagaimana HR dapat berkontribusi dalam membangun organisasi yang agile dan resilien di tengah perubahan cepat era Society 5.0?

B. TINJAUAN PUSTAKA

Strategic Human Resource Management (Strategic HRM)

Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) adalah pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang mengintegrasikan strategi organisasi dengan kebijakan dan praktik SDM secara menyeluruh. Menurut Wright dan McMahan (2020), Strategic HRM berfokus pada hubungan antara praktik HR dan kinerja organisasi jangka panjang. Pendekatan ini menuntut HR untuk tidak hanya menjadi unit administratif, tetapi juga sebagai mitra strategis yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bisnis.

Konsep ini menempatkan SDM sebagai aset utama dalam membangun keunggulan kompetitif organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Boxall dan Purcell (2021), Strategic HRM menekankan pentingnya pengembangan kompetensi, keterlibatan karyawan, dan pembentukan budaya organisasi yang mendukung strategi bisnis. Ini menunjukkan bahwa peran HR melampaui pengelolaan administratif menjadi agen perubahan organisasi.

Strategic HRM juga berkaitan erat dengan manajemen talenta, yaitu praktik untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan karyawan berkinerja tinggi. Talenta dianggap sebagai investasi jangka panjang yang harus dipetakan dan dikembangkan secara berkelanjutan untuk merespon dinamika lingkungan bisnis yang cepat berubah. Maka dari itu, manajemen SDM yang strategis juga harus berbasis data dan prediktif.

Selanjutnya, Strategic HRM mengintegrasikan teknologi dalam proses-proses HR untuk mencapai efisiensi dan efektivitas kerja. Menurut Parry dan Battista (2020), penggunaan sistem e-HRM dan HR analytics adalah bagian penting dari implementasi strategi HR yang berbasis bukti. Teknologi memungkinkan HR untuk membuat keputusan berbasis data dan merespons perubahan secara cepat dan terukur.

Strategic HRM juga menekankan pentingnya perencanaan suksesi dan pengembangan kepemimpinan. Dalam konteks organisasi yang dinamis, HR harus memastikan bahwa perusahaan memiliki cadangan pemimpin masa depan yang siap menghadapi tantangan. Oleh karena itu, HR harus merancang program pelatihan, mentoring, dan coaching secara sistematis dan strategis.

Fleksibilitas kerja dan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) juga menjadi bagian penting dalam praktik Strategic HRM saat ini. Dengan meningkatnya tren kerja hybrid, HR harus merancang kebijakan yang mendukung fleksibilitas tetapi tetap memastikan

produktivitas dan akuntabilitas. Hal ini menunjukkan pergeseran fungsi HR ke arah yang lebih humanistik dan adaptif.

Dengan demikian, Strategic HRM merupakan kerangka kerja yang mendalam dan berkelanjutan dalam pengelolaan SDM, yang tidak hanya fokus pada efisiensi tetapi juga pada inovasi, adaptabilitas, dan penciptaan nilai jangka panjang bagi organisasi. Pendekatan ini sangat relevan di era Society 5.0, di mana kecepatan perubahan memerlukan strategi SDM yang agile dan resilien.

Era Society 5.0 dan Dinamika Organisasi

Society 5.0 merupakan konsep yang diperkenalkan oleh pemerintah Jepang, yang bertujuan menciptakan masyarakat super-smart melalui integrasi teknologi digital dengan kehidupan manusia secara harmonis. Menurut Fukuyama (2020), Society 5.0 adalah evolusi dari masyarakat industri ke arah masyarakat yang berpusat pada manusia dan didukung teknologi canggih seperti AI, IoT, big data, dan robotika. Dalam konteks organisasi, Society 5.0 menuntut transformasi dalam cara kerja, struktur, dan strategi pengelolaan manusia.

Perubahan era ini mengubah paradigma organisasi dari hierarkis menjadi lebih datar dan kolaboratif. Organisasi dituntut untuk menjadi lebih agile agar mampu merespons tantangan yang cepat berubah. Karyawan tidak lagi diposisikan sebagai pelaksana perintah, tetapi sebagai mitra strategis yang berkontribusi terhadap inovasi dan pengambilan keputusan.

Transformasi organisasi dalam Society 5.0 juga membawa tantangan baru dalam hal pengelolaan SDM. Organisasi perlu memahami bahwa sumber daya manusia bukan hanya aset, tetapi juga mitra kunci dalam penciptaan nilai. Maka dari itu, pendekatan HR harus bersifat partisipatif, inklusif, dan berbasis teknologi.

Dinamika Society 5.0 menuntut organisasi untuk membangun kapasitas adaptif. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan fleksibilitas struktur organisasi, tetapi juga fleksibilitas individu dalam bekerja, belajar, dan berkembang. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi digital dan soft skill menjadi prioritas strategis dalam manajemen SDM.

Lebih jauh, Society 5.0 juga menekankan pentingnya nilai-nilai sosial dalam praktik bisnis dan organisasi. Keberlanjutan, tanggung jawab sosial, dan kesejahteraan karyawan menjadi indikator penting dalam menilai kinerja organisasi. Ini menuntut HR untuk mengadopsi prinsip-prinsip keadilan, inklusivitas, dan empati dalam menyusun strategi pengelolaan manusia. Organisasi yang sukses dalam era ini adalah mereka yang mampu mengelola kompleksitas melalui inovasi dan pembelajaran berkelanjutan. HR memainkan

peran penting dalam membangun budaya belajar dan organisasi pembelajar. Menurut Garvin et al. (2021), organisasi pembelajar memiliki kapasitas untuk menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan secara cepat dan efisien.

Dengan demikian, Society 5.0 membawa tantangan sekaligus peluang bagi organisasi untuk bertransformasi secara mendasar. Peran strategis HR menjadi krusial dalam memastikan bahwa organisasi dapat tetap relevan, adaptif, dan manusiawi dalam ekosistem digital yang terus berkembang ini.

Peran Teknologi dalam Transformasi SDM

Transformasi digital dalam dunia kerja telah mengubah wajah manajemen SDM secara signifikan. Teknologi seperti Artificial Intelligence (AI), Big Data, dan Internet of Things (IoT) telah memperluas kapasitas HR untuk merancang kebijakan yang lebih efektif, efisien, dan personal. Teknologi memungkinkan pengambilan keputusan yang berbasis data (data-driven decision making) yang sangat penting dalam lingkungan kerja yang dinamis dan kompleks.

AI, misalnya, telah diterapkan dalam proses rekrutmen melalui chatbot, pemrosesan otomatis CV, dan algoritma penyaringan kandidat. Ini tidak hanya mempercepat proses seleksi, tetapi juga mengurangi bias manusia yang tidak disadari. Menurut Bersin (2020), penggunaan AI dalam rekrutmen meningkatkan efisiensi hingga 60% dibanding metode konvensional.

Big data memberikan HR wawasan mendalam mengenai perilaku, kepuasan, dan performa karyawan. Dengan sistem analytics, HR dapat memprediksi turnover, mengidentifikasi faktor motivasi utama, hingga mengembangkan strategi retensi yang lebih efektif. Informasi ini membantu HR dalam merancang intervensi yang tepat sasaran dan mendukung strategi bisnis jangka panjang.

Teknologi juga mendukung pengembangan sistem performance management yang lebih transparan dan responsif. Penggunaan software seperti dashboard kinerja dan feedback 360 derajat membuat proses evaluasi menjadi lebih terbuka, partisipatif, dan berbasis pada data aktual. Ini meningkatkan akuntabilitas sekaligus memperkuat budaya kerja berbasis hasil.

Dalam aspek pelatihan dan pengembangan, teknologi menghadirkan solusi pembelajaran yang fleksibel dan terpersonalisasi. Platform e-learning dan AI-based learning system memungkinkan karyawan belajar sesuai kebutuhan dan kecepatan masing-masing. Ini mendukung strategi upskilling dan reskilling yang diperlukan dalam menghadapi disrupsi teknologi.

Selain efisiensi, teknologi juga memperkuat dimensi humanistik HR. Misalnya, penggunaan aplikasi kesehatan mental, survei karyawan otomatis, dan platform komunikasi internal meningkatkan kesejahteraan dan keterlibatan karyawan. Teknologi memungkinkan HR untuk mendekati diri dengan karyawan dalam konteks kerja hybrid dan remote.

Akhirnya, digitalisasi mendorong HR menjadi lebih strategis dan adaptif. Peran HR tidak lagi terbatas pada operasional, tetapi sebagai pengambil keputusan berbasis data dan pengelola perubahan. Dengan kemampuan memanfaatkan teknologi secara optimal dan etis, HR menjadi katalis utama dalam membentuk organisasi yang relevan di era Society 5.0.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimana konsep Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) dapat diterapkan dalam konteks era Society 5.0?

Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) merupakan pendekatan manajerial yang mengintegrasikan praktik-praktik pengelolaan SDM dengan strategi organisasi secara keseluruhan untuk mencapai keunggulan kompetitif jangka panjang. Dalam konteks Society 5.0, yang menekankan pada integrasi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan, konsep ini menjadi semakin relevan. HRM tidak hanya difokuskan pada efisiensi operasional, namun juga pada nilai strategis seperti inovasi, keseimbangan kehidupan kerja, dan pengembangan SDM berbasis teknologi dan empati.

Di era ini, penerapan Strategic HRM mencakup peran HR sebagai mitra strategis manajemen puncak dalam merancang struktur organisasi yang adaptif dan agile. Hal ini memerlukan pemahaman mendalam tentang arah bisnis serta kemampuan untuk menerjemahkannya ke dalam kebijakan dan program SDM. HR harus memastikan bahwa strategi SDM selaras dengan kebutuhan kompetensi masa depan yang berubah akibat disrupsi teknologi, otomatisasi, dan perubahan nilai sosial.

Selain itu, pendekatan ini menekankan pentingnya manajemen talenta secara strategis, mulai dari rekrutmen, pengembangan, hingga retensi. Dalam era Society 5.0, kebutuhan akan talenta digital dan soft skills seperti kreativitas, kolaborasi, dan empati menjadi semakin krusial. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus berbasis prediksi kebutuhan jangka panjang, bukan hanya pemenuhan kebutuhan jangka pendek.

Penerapan Strategic HRM di era Society 5.0 juga menuntut adanya kebijakan kerja yang fleksibel dan inklusif. Dengan semakin meningkatnya tren kerja hibrida dan remote, HR perlu menyusun kebijakan kerja yang mendukung produktivitas sekaligus menjaga kesejahteraan

mental dan emosional karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa strategi SDM tidak hanya berbicara tentang profit, tapi juga keberlanjutan dan tanggung jawab sosial. Dalam hal pengembangan karyawan, HR dituntut untuk menciptakan sistem pembelajaran berkelanjutan yang dapat merespons perubahan teknologi dan kebutuhan pasar. Konsep lifelong learning menjadi landasan penting dalam strategi HRM. Karyawan harus dibekali dengan akses ke pelatihan digital yang berbasis kebutuhan personal dan perkembangan industri global.

Keterlibatan karyawan (employee engagement) juga menjadi fokus utama dalam Strategic HRM. Dalam Society 5.0, keterlibatan tidak hanya dipandang sebagai bentuk loyalitas, tetapi sebagai fondasi untuk membangun budaya inovatif. HR harus mampu menciptakan ruang kerja yang kolaboratif, adaptif, dan memberdayakan setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, HR juga bertanggung jawab dalam membangun employer branding yang kuat. Di era digital, citra perusahaan sebagai tempat kerja yang mendukung inovasi dan kesejahteraan menjadi faktor utama dalam menarik talenta terbaik. Strategi komunikasi dan transparansi organisasi menjadi bagian integral dari peran HR.

Penerapan strategi ini juga harus disesuaikan dengan aspek regulasi dan etika yang berkembang. Isu-isu seperti perlindungan data pribadi, keadilan dalam seleksi digital, dan penggunaan algoritma harus menjadi perhatian HR dalam merancang sistem SDM yang berkeadilan dan bertanggung jawab.

Strategic HRM pada dasarnya harus menjadi jembatan antara teknologi dan kemanusiaan. HR bukan hanya pengelola administrasi SDM, tetapi arsitek perubahan yang mengarahkan transformasi budaya dan struktur organisasi ke arah yang adaptif dan inklusif. Dengan pendekatan holistik dan proaktif, Strategic HRM mampu menjawab tantangan Society 5.0 sekaligus memperkuat posisi HR sebagai katalis utama dalam mencapai tujuan strategis organisasi yang berkelanjutan.

Apa peran teknologi digital seperti AI dan big data dalam membentuk strategi SDM yang adaptif?

Teknologi digital telah merevolusi hampir semua aspek manajemen SDM. Artificial Intelligence (AI) dan big data memungkinkan HR untuk melakukan analisis mendalam terhadap perilaku, produktivitas, dan kebutuhan karyawan. Peran teknologi ini sangat signifikan dalam membentuk strategi SDM yang lebih responsif, prediktif, dan personal. Melalui pemanfaatan data besar, HR dapat mengambil keputusan berbasis bukti (evidence-based HR) secara lebih akurat. Dalam rekrutmen, penggunaan AI telah meningkatkan efisiensi

seleksi melalui algoritma yang dapat menilai kecocokan kandidat dengan kebutuhan organisasi. AI membantu dalam pemrosesan CV secara otomatis, penjadwalan wawancara, hingga pengujian berbasis psikometrik. Proses ini tidak hanya menghemat waktu, tetapi juga mengurangi bias manusia yang mungkin terjadi dalam seleksi konvensional.

Big data juga memainkan peran penting dalam retensi dan pengembangan karyawan. Melalui analisis data keterlibatan, HR dapat mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan potensi turnover. Hal ini memungkinkan organisasi untuk melakukan intervensi lebih awal, seperti memberikan penghargaan, peluang pengembangan, atau perubahan struktur kerja yang sesuai.

Pemanfaatan teknologi digital juga mencakup pengembangan sistem performance management yang berbasis data real-time. Dashboard kinerja memungkinkan manajer dan karyawan memantau progres, menetapkan tujuan, dan memberikan umpan balik secara dinamis. Ini mendorong keterlibatan dan akuntabilitas yang lebih tinggi, karena setiap keputusan dan evaluasi didasarkan pada data konkret.

Dalam aspek pembelajaran, AI dapat digunakan untuk merancang kurikulum pelatihan yang dipersonalisasi. Sistem learning management system (LMS) berbasis AI mampu merekomendasikan konten pelatihan sesuai kebutuhan dan performa individu. Ini mempercepat proses reskilling dan upskilling yang sangat penting dalam menghadapi perubahan kompetensi di era Society 5.0.

Selain itu, AI juga bermanfaat dalam pengambilan keputusan strategis jangka panjang. Melalui talent analytics, HR dapat memetakan tren kebutuhan tenaga kerja, memprediksi kekosongan jabatan, dan mengidentifikasi potensi pemimpin masa depan. Data yang tersedia menjadi dasar dalam merancang suksesi dan pengembangan kepemimpinan secara lebih strategis.

Teknologi digital juga berperan dalam mendukung budaya kerja digital yang agile. Dengan alat kolaborasi seperti Slack, Trello, Zoom, dan Microsoft Teams, HR dapat memfasilitasi komunikasi dan kerja lintas tim, waktu, serta lokasi. Ini sangat penting dalam mendukung fleksibilitas dan keberagaman gaya kerja generasi saat ini.

Namun demikian, penggunaan teknologi juga membawa tantangan etika yang harus diantisipasi. HR harus memastikan bahwa penggunaan data karyawan dilakukan secara transparan dan etis. Kebijakan privasi, perlindungan data pribadi, dan keadilan algoritma harus dijaga agar kepercayaan karyawan terhadap sistem tetap tinggi.

Dengan mengintegrasikan teknologi digital secara cerdas dan bertanggung jawab, strategi SDM menjadi lebih adaptif, efisien, dan relevan dengan tantangan masa depan. AI dan big data bukan sekadar alat, melainkan fondasi baru bagi sistem pengelolaan SDM yang agile, akurat, dan berkelanjutan.

Bagaimana HR dapat berkontribusi dalam membangun organisasi yang agile dan resilien di tengah perubahan cepat era Society 5.0?

Agility dan resiliensi adalah dua karakteristik penting yang dibutuhkan organisasi untuk bertahan dan berkembang di era Society 5.0. Dalam konteks ini, HR berperan sebagai penggerak utama perubahan organisasi menuju struktur dan budaya yang lebih adaptif. Kontribusi HR dimulai dari penciptaan lingkungan kerja yang mendukung respons cepat terhadap tantangan eksternal.

Pertama-tama, HR perlu mendorong transformasi budaya kerja ke arah kolaboratif, terbuka terhadap perubahan, dan berorientasi inovasi. Hal ini dapat dilakukan melalui program pelatihan berbasis mindset growth, pelibatan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, serta pembentukan tim lintas fungsi yang agile. Perubahan budaya ini merupakan fondasi penting dalam membentuk organisasi yang fleksibel.

Kedua, HR harus menyesuaikan struktur organisasi agar lebih flat dan dinamis. Struktur tradisional yang hirarkis tidak lagi relevan di era ini karena memperlambat pengambilan keputusan. HR perlu mendesain ulang struktur kerja, termasuk penghapusan birokrasi yang tidak efisien, pemberian otonomi pada tim, dan mendorong model kerja agile seperti scrum dan sprint.

Selanjutnya, HR perlu mengembangkan sistem manajemen kinerja yang mendukung agility. Sistem ini harus berbasis pada tujuan jangka pendek, umpan balik real-time, dan kolaborasi lintas departemen. Pengukuran kinerja tidak hanya berdasarkan hasil individu, tetapi juga kontribusi tim, kemampuan berinovasi, dan adaptasi terhadap perubahan.

HR juga memainkan peran dalam membangun ketahanan (resilience) organisasi dengan menyiapkan sistem dukungan psikologis dan pengelolaan krisis. Program employee well-being dan mental health awareness harus menjadi bagian dari strategi SDM. Ketahanan organisasi sangat dipengaruhi oleh keseimbangan emosional dan mental para karyawannya, terutama dalam menghadapi disrupsi.

Dalam membangun organisasi yang resilien, HR harus mengembangkan strategi suksesi yang kuat. Ini mencakup identifikasi talenta internal, program pengembangan kepemimpinan,

dan sistem mentoring. Kesiapan generasi penerus sangat penting untuk memastikan keberlanjutan organisasi ketika menghadapi pergantian mendadak atau krisis internal. HR juga harus mendorong literasi digital di seluruh level organisasi. Tidak cukup hanya mengandalkan departemen IT, seluruh karyawan harus memiliki pemahaman dasar mengenai digitalisasi. Pelatihan ini bisa dalam bentuk bootcamp teknologi, workshop, dan e-learning yang terintegrasi. Literasi digital meningkatkan kecepatan adaptasi organisasi terhadap perkembangan teknologi. Penting juga bagi HR untuk mengelola keberagaman dan inklusi (*diversity & inclusion*) sebagai bagian dari strategi resilien. Organisasi yang memiliki budaya inklusif lebih tangguh dalam menghadapi krisis karena memanfaatkan berbagai perspektif dalam penyelesaian masalah. HR harus menciptakan kebijakan yang mendukung kesetaraan gender, keberagaman budaya, dan penghargaan terhadap perbedaan.

Akhirnya, HR harus menjadi role model dari nilai-nilai organisasi yang agile dan resilien. Departemen HR harus menunjukkan bahwa mereka sendiri fleksibel terhadap perubahan, terbuka terhadap teknologi baru, dan berani mengambil keputusan berdasarkan data. HR yang progresif akan menularkan semangat yang sama ke seluruh bagian organisasi. Dengan kontribusi HR yang strategis, organisasi tidak hanya mampu bertahan, tetapi juga tumbuh lebih cepat, lebih kuat, dan lebih manusiawi dalam menghadapi tantangan era Society 5.0.

D. KESIMPULAN

Green Strategic Human Resource Management (Strategic HRM) merupakan pendekatan krusial dalam menjawab tantangan kompleks era Society 5.0. Dalam era ini, organisasi membutuhkan strategi SDM yang tidak hanya adaptif terhadap teknologi tetapi juga berorientasi pada pemberdayaan manusia. Melalui integrasi teknologi digital seperti AI dan big data, HR mampu mengambil keputusan strategis yang berbasis data, meningkatkan efisiensi operasional, dan mendorong inovasi di berbagai lini organisasi. Lebih jauh lagi, HR juga bertugas membangun budaya organisasi yang agile dan resilien agar mampu bertahan dan berkembang di tengah ketidakpastian.

Peran HR dalam Society 5.0 tidak lagi sebatas fungsi administratif, melainkan sebagai katalis perubahan dan penjaga nilai-nilai organisasi. Dengan pendekatan yang strategis dan visioner, HR mampu membentuk sistem kerja yang kolaboratif, inklusif, dan berkelanjutan. Penelitian ini menunjukkan bahwa keberhasilan organisasi dalam Society 5.0 sangat ditentukan oleh sejauh mana HR mampu memanfaatkan teknologi secara bijak dan membangun kapasitas manusia secara berkelanjutan. Oleh karena itu, implementasi Strategic HRM harus disesuaikan dengan dinamika digital sekaligus mengutamakan nilai-nilai kemanusiaan.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Boxall, P., & Purcell, J. (2021). *Strategy and Human Resource Management* (5th ed.). Palgrave Macmillan.
- Bersin, J. (2020). *HR Technology 2021: The Definitive Guide*. Josh Bersin Academy.
- Fukuyama, M. (2020). Society 5.0: Aiming for a New Human-Centered Society. *Japan Spotlight*, 1(2), 47–50.
- Garvin, D. A., Edmondson, A. C., & Gino, F. (2021). Is Yours a Learning Organization?. *Harvard Business Review*, 99(3), 110–118.
- Parry, E., & Battista, V. (2020). *HR Analytics and Strategic Decision Making: A Modern Approach*. Routledge
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2020). Exploring Human Capital: Putting ‘Human’ Back into Strategic Human Resource Management. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 1–14.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: WEF.