

STRATEGI INOVASI DALAM PENGEMBANGAN SDM: MEMBUKA POTENSI KREATIF DAN KOLABORATIF (Kementerian Keuangan Republik Indonesia)

Ali Mahadi Ritonga ^{*1}

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
alimahadiritonga@gmail.com

Ahmad Sabili Yuhda

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
ahmadsabiliyuhda@gmail.com

Angga Pradana Kusuma

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
prdanaangga555@gmail.com

Nanda Kurniawan Lubis

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
nandalubis129@gmail.com

Suhairi

Prodi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia
suhairi@uinsu.ac.id

ABSTRACT

In today's digital era, it gives birth to technological innovations that change a lot of the way of working and living and in doing work. Technological updates that occur give birth to various opportunities in all sectors of human life. However, the progress that occurs can take over the work done by humans. So the need for mature readiness in building quality human resources to balance existing technological advances. This research was conducted to find out how strategies can be carried out in efforts to develop human resources in the current era. The purpose of this study itself is to explain, analyze, and examine how strategies in building human resources in facing the current digital era. The type of method carried out in this study is a literature method with a descriptive analysis approach.

Keywords: Human Resource Development; Strategy; Innovation.

ABSTRAK

Di era digital saat ini, melahirkan inovasi teknologi yang banyak merubah cara kerja dan hidup serta dalam melakukan pekerjaan. Pembaharuan teknologi yang terjadi melahirkan berbagai peluang pada seluruh sektor kehidupan manusia. Namun, kemajuan yang terjadi dapat

¹ Corresponding author.

menga, bil alih pekerjaan yang dilakukan manusia. Sehingga perlunya kesiapan yang matang dalam membangun sumber daya manusia yang berkualitas guna menyeimbangkan kemajuan teknologi yang ada. Penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pembangunan sumber daya manusia di era sekarang ini. Tujuan dari penelitian ini sendiri ialah guna memaparkan, menganalisis, serta mengkaji bagaimana strategi dalam membangun sumber daya manusia dalam menghadapi era digital saat ini. Jenis metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kepustakaan dengan pendekatan analisis deskriptif.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia; Strategi; Inovasi

PENDAHULUAN

Di era digital saat ini, seluruh teknologi semakin hari semakin canggih serta terus menerus mengalami pembaharuan. Dewasa ini manusia telah dihadapkan dengan fasilitas kecanggihan teknologi digital yang sangatlah canggih serta serba otomatis. Beberapa contoh kemajuan teknologi saat ini adalah terciptanya robot, *artificial intelligent (AI)*, IOT dan lainnya guna mempermudah segala bentuk kegiatan manusia.

Di abad ke-21 ini, dunia telah memasuki era yang disebut dengan revolusi industri 4.0. hal ini adalah sebuah kemajuan baru di industri manufaktur. Seiring dengan upaya penyesuaian pada industri 4.0 ini, serakang ini bahkan dunia telah dikejutkan dengan adanya sebuah gagasan terbaru di awal 2019 yang disebut dengan "*Society 5.0*" yaitu gagasan dari perdana menteri jepang Shinzo Abe pada *World Economic Forum*. Menurutnya era revolusi industri 4.0 dilandaskan pada sebuah konsep *Artificial Intelligent (AI)* yaitu sebuah kecerdasan buatan sedangkan pada industri 5.0 ini difokuskan pada SDM nya itu sendiri.

Society 5.0 dianggap sebagai konsep yang pembangunannya didasarkan pada manusia serta teknologi itu sendiri. Di era ini masyarakat bakal dihadapkan pada suatu kehidupan yang seallu berdampingan dengan kecanggihan suatu teknologi. Jadi kompetensi sumber daya manusia haruslah dapat mengimbangi teknologi yang ada sehingga bisa memanfaatkan setiap pembaharuan inovasi teknologi yang ada seperti IOT, AI, robot dan lainnya, sehingga dapat mengatasi masalah-masalah dan tantangan yang ada.

Berdasarkan penuturan Pereira dkk (2020) *society 5.0* menekankan pada bagaimana alat serta teknologi yang berkembang pada era industri 4.0 dapat menguntungkan manusia. Di masa depan masyarakat dapat mengambil manfaat dari kemajuan serta kecanggihan teknologi guna memecahkan atau mengatasi suatu permasalahan. Pada era *society 5.0* ini terkhusus berfokus pada bagaimana cara memposisikan SDM yang ada sebagai pusat suatu inovasi, perubahan teknologi, serta otomatisasi industri.

Indonesia sendiri mengharapkan sumber daya yang ada mampu melakukan adaptasi dengan adanya revolusi industri ini. Di era *society 5.0* ini lebih mengedepankan supaya SDM dapat melakukan penyesuaian terhadap tantangan di masa mendatang dengan *Order Thinking Skills*. Sehingga SDM yang ada di Indonesia mempunyai daya pikir yang tinggi dan berkualitas, da mampu menerapkan serta menggunakan teknologi modern yang ada.

Menurut Kementerian Keuangan (2018) setidaknya terdapat tiga isu utama yang dimiliki oleh Indonesia mengenai masalah sumber daya manusia. Tiga isu tersebut diantaranya kuantitas, kualitas serta persebaran. Kualitas adalah usaha dalam membentuk atau menghasilkan sumber

daya manusia yang memiliki kualitas sesuai dengan apa yang dibutuhkan pasar teknologi digital (Haryono, 2018).

Pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas mempunyai dalam upaya menyeimbangi tantangan era digital saat ini tidak hanya sekedar menjalankan program pelatihan serta pendidikan, tetapi juga memerlukan sebuah strategi yang sangat efektif, efisien dan juga tepat tujuan. Karena hal tersebut penelitian mengenai bagaimana strategi yang akan dilakukan Kementerian Keuangan RI dalam upaya menghadapi tantangan pada era digital saat ini merupakan hal yang bisa dikatakan krusial dalam upaya penyiapan sumber daya manusia yang lebih kreatif, inovatif, serta memiliki daya saing yang baik sejalan dengan semakin majunya teknologi. Sehingga sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kementerian Keuangan RI dapat melakukan persiapan guna menjawab segala permasalahan ataupun tantangan di era digital saat ini.

Berdasarkan hal tersebut, maka penelitian ini dilakukan guna mengetahui bagaimana strategi yang dapat dilakukan dalam upaya pembangunan sumber daya manusia di era sekarang ini. Tujuan dari penelitian ini sendiri ialah guna memaparkan, menganalisis, serta mengkaji bagaimana strategi dalam membangun sumber daya manusia dalam menghadapi era digital saat ini.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode analisis deskriptif. Yaitu dengan mendeskripsikan segala sesuatu peristiwa, gejala maupun kejadian yang telah terjadi pada saat ini yang berkaitan dengan penelitian. Dalam penelitian ini, peneliti mengumpulkan data yang diperlukan melalui teknik pustaka yang mana data yang diambil berasal dari buku, majalah, naskah, dokumen serta media lainnya.

Teknik dokumentasi juga digunakan dalam penelitian ini dengan cara mencari data-data literatur yang berkaitan dengan rumusan masalah yang diambil penulis. Data primer yang ada dalam penelitian ini diambil dari berbagai sumber yaitu ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan data sekunder diambil dari histori yang telah diarsipkan, bukti, catatan, artikel serta sumber lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi Dalam Mengubah Tantangan Menjadi Sebuah Peluang

Tantangan Yang Dihadapi Kementerian Keuangan Republik Indonesia

Revolusi Industri 4.0 dibangun untuk memudahkan pekerjaan manusia, namun di balik peluang yang menggiurkan, tentu ada tantangan yang harus dihadapi di era 4IR. Tantangan terbesar Indonesia dalam menghadapi 4IR adalah kesenjangan digital akibat minimnya pengetahuan SDM dalam mengoptimalkan teknologi digital dan infrastruktur (Berita Satu, 2018). Teknologi 4IR yang berkembang sangat pesat jika tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak yang merusak terhadap seluruh sistem produksi, manajemen, dan pemerintahan dalam rangka skala global.

Seperti yang dituturkan oleh Mello (2015) terdapat setidaknya 4 (empat) tantangan yang akan dihadapi sebuah organisasi guna menyeimbangi kemajuan teknologi yang ada, diantaranya sebagai berikut:

1. Diperlukannya upaya peningkatan *skill* pegawai.

2. Tersingkirnya jabatan tingkat rendah serta level manajerial.
3. Hierarki yang mengalami penurunan, serta lebih lebih mengedepankan kerja sama serta kolaborasi.
4. Sisi kehidupan para karyawan didominasi oleh *self-directed striving for personally valued career outcome*.

Perkembangan teknologi otomatisasi bertemu dengan teknologi siber tidak dipungkiri memiliki tantangan tersendiri bagi Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Adapun tantangan yang dihadapi Kementerian Keuangan Republik Indonesia, antara lain:

1. Proses bisnis (*business process*) akan mengalami banyak perubahan, sehingga pegawai yang semula produktif, menjadi pegawai yang idle (Putri, 2019).
2. Restrukturisasi organisasi memerlukan penyesuaian, pencocokan, dan penataan ulang komposisi, jumlah, dan kualitas SDM yang dibutuhkan (Putri, 2019).
3. Resistensi atas perubahan kultur proses pembelajaran karena sebagian besar pegawai di Kementerian Keuangan Republik Indonesia merupakan generasi milineal dan melek teknologi, namun masih ada sebagian pegawai yang terbiasa dengan pelatihan klasikal dan status *quo* yang telah terbentuk sebelumnya (Tolla, 2019).

Strategi Dalam Upaya Membangun SDM Kementerian Keuangan RI

Dalam upaya meningkatkan kualifikasi, serta kinerja sumber daya manusia, Kementerian Keuangan RI mmwbuat banyak kebijakan yang tertulis dalam Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesi, beberapa diantaranya sebagai berikut:

1. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 18/PMK.01/ 2009 tentang Tugas Belajar di Lingkungan Departemen Keuangan.
2. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 223/KMK. 01/2020 tentang Implementasi Fleksibilitas Tempat Bekerja (*Flexible Working Space*) di Lingkungan Kementerian Keuangan.
3. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 148/PMK. 01/2012 tentang Izin Mengikuti Pendidikan di Luar Kedinasan untuk Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Keuangan (BN Tahun 2012 Nomor 935).
4. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 352/KMK. 01/2016 tentang Pedoman Perencanaan Sumber Daya Manusia di Lingkungan Kementerian Keuangan.
5. Keputusan Menteri Keuangan Nomor 974/KMK. 01/2016 tentang Implementasi Inisiatif Strategis Program Reformasi Birokrasi dan Transformasi kelembagaan Kementerian Keuangan.
6. Dan lain sebagainya.

Strategi peningkatan keterampilan dan pembaruan keterampilan yang dilakukan Kementerian Keuangan Republik Indonesia, antara lain:

1. *Leading Change Training*
2. *Workshop*
3. *Human Capital Development Plan*
4. *Knowledge Capture*

5. *Kemenkeu Learning Center*
6. *Open Class*
7. *Pelatihan Dasar*
8. *Modern E-Learning*
9. *Financial Works Space*
10. *Flexible Working Soace*

Selain itu, kebijakan strategis dalam mendesain pembangunan SDM Kementerian Keuangan Republik Indonesia diwujudkan melalui hubungan kerja sama dengan berbagai instansi, lembaga, dan/atau organisasi terkait. Adapun bentuk kerja sama tersebut, antara lain:

1. Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) berafiliasi dengan *Global Development Learning Network (GDLN)*, yaitu jaringan kerja sama pembelajaran jarak jauh yang diinisiasi Bank Dunia. GDLN berafiliasi dengan 120 institusi global pada 80 negara, yang menyelenggarakan lebih dari 1.000 sesi pembelajaran, berupa program pelatihan, sesi *brainstorming* informal, dialog multilateral, atau konferensi virtual (Tolla, 2018).
2. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) bersama Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan (BPPK) pada bulan September 2019, menyepakati kerja sama dengan Jabatan Penilaian dan Perkhidmatan Harta (JPPH) Kementerian Keuangan Malaysia. Kerja sama ini merupakan kerja sama lanjutan yang sebelumnya sudah terjalin antara DJKN dengan JPPH dengan tujuan untuk pembangunan SDM, khususnya di bidang *asset management* dan *asset valuation* (DJKN, 2019).
3. Pusdiklat Bea dan Cukai secara aktif ikut serta dalam *ASEAN Custom Capacity Building Working Group (CCBWG) Meeting*, yang merupakan pertemuan antara 10 (sepuluh) administrasi pabean di Kawasan ASEAN yang membahas upaya administrasi pabean untuk meningkatkan kapasitas administrasi pabean dan SDM. Selain itu, Pusdiklat Bea dan Cukai juga turut serta dalam *WCO Annual PICARD Conference dan WCO Asia Pacific Regional Workshop on Training Management* (Darwin, 2019).

PENUTUP

Kementerian Keuangan RI terus berupaya menyesuaikan diri dengan perubahan serta perkembangan yang ada terutama dalam hal teknologi digital. Hal ini dilakukan agar tidak tertinggal dengan adanya arus globalisasi. Tetapi, strategi pembangunan sumber daya manusia saja tidak lah mencukupi jika hal itu Cuma sekedar memberi program pelatihan serta pembinaan saja.

Dalam hal ini kreativitas serta kolaborasi dengan berbagai pihak sangatlah dibutuhkan, agar sumber daya manusia yang ada pada Kementerian Kuangan RI dapat melakukan adaptasi dengan adanya berbagai perubahan yang ada serta mampu menggunakan peluang yang terbuka untuk dapat dimanfaatkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Darwin. (2019). Merangkai Asa Menuju Panggung Dunia. *Edukasi Keuangan* Edisi 52 p. 19.
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. (2019, September 21). Tingkatkan Pengembangan SDM, DJKN Jalin Kerja Sama Baru dengan JPPH Kemenkeu Malaysia. Retrieved from <https://www.djkn.kemenkeu.go.id/berita/baca/18792/Tingkatkan-Pengembangan-SDM-DJKN-JalinKerja-Sama-Baru-dengan-JPPH-KemenkeuMalaysia.html/>
- Haryono, S. (2018). *The National Conference on Management and Business (NCMAB) 2018*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Mello, A. J. (2015). *Strategic Human Resource Management*. USA: Cengage Learning Publisher.
- Putri, A. (2019). Menyebarkan Perisai Keuangan Negara di Penjuru Indonesia. *Edukasi Keuangan* Edisi 51 p.
- Tolla, Y. (2018). Kembangkan Jaringan, Tak Sekedar Pelatihan. *Edukasi Keuangan* Edisi 49 p. 12.
- Tolla, Y. (2019). E-Learning Modern. *Edukasi Keuangan* Edisi 50 p. 11. 8.