Kontribusi *Corporate Social Responsibility* Terhadap Peningkatan Soft Skill Dan Digital Skill Tenaga Kerja

Rahel Veronika Siregar[1], Krisnawati Silaban, Khairani Alawiyah Matondang[3], Mahlina Putri Manurung[4], Nadya Nafisah[5]
[1,2,3,4,5]Universitas Negeri Medan
E-mail: rahelsiregar.7223540010@mhs.unimed.ac.id[1], Krisnawatisilaban5@gmail.com[2], alawiyah@unimed.ac.id[3], mahlinaputrimanurung@gmail.com[4], ieanadyanafisha@gmail.com[5]

Article History:
Received: 04 Desember 2024
Revised: 09 Januari 2025
Accepted: 15 Januari 2025

Keywords: *Digital transformation, hard skills training, Corporate Social Responsibility*

Abstract: *This study aims to analyze the empowerment of human resources (HR) through hard skills training in the digital era and the role of Corporate Social Responsibility (CSR) and the wage system in improving the competitiveness of the Indonesian workforce. The methodology used includes a literature review and secondary data analysis on digital skills training and remuneration conditions in Indonesia. The findings show that digital skills training and improved remuneration systems can increase worker productivity and welfare. Collaboration between the government, companies and communities is essential in supporting the development of competent human resources who are ready to face global challenges.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini, setiap negara berkembang dihadapkan dengan pertumbuhan populasi yang dapat meningkat setiap tahunnya. Salah satu hambatan pembangunan di negara berkembang adalah masalah populasi. Pertumbuhan penduduk yang tinggi tentu akan mempercepat penambahan jumlah tenaga kerja. Tingginya permintaan akan lapangan pekerjaan di negara berkembang apabila tidak diimbangi dengan peningkatan lapangan kerja maka dapat menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran yang kemudian berpengaruh pada tingkat kemiskinan.

Pengangguran dan ketenagakerjaan merupakan masalah yang kompleks dan multidimensi yang masih menjadi tantangan besar bagi setiap negara, khususnya negara berkembang. Kedua problematika tersebut saling berkaitan satu sama lain dan menciptakan dualisme yang dapat mempengaruhi stabilitas sosial dan ekonomi. Maksud dualisme tersebut adalah mencerminkan suatu kondisi dimana keberadaan angkatan kerja yang berlebihan tidak dapat dimanfaatkan secara optimal oleh pasar tenaga kerja, sementara di sisi lain terdapat sektor-sektor ekonomi yang justru kekurangan tenaga kerja dengan keahlian tertentu.

Problematika lemahnya kemampuan (*skills*) sehingga menciptakan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasar tenaga kerja dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh angkatan kerja. Kondisi tersebut menggambarkan sebuah kondisi dualisme. Selain itu, ketidakmampuan pemerintah dalam menciptakan kebijakan yang efektif dalam upaya menjembatani kesenjangan tersebut justru dapat memperburuk kondisi ketenagakerjaan di indonesia. Ketika pemerintah gagal menangani kedua problematika tersebut dengan baik, maka dampak dari fenomena ini

kemudian dirasakan melalui meningkatnya angka pengangguran yang menghambat pertumbuhan ekonomi dan melemahkan daya saing nasional.

Banyaknya perspektif negatif mengenai problematika ketenagakerjaan di indonesia justru dapat ditinjau dari perspektif negatif. Hal tersebut jika dikaji melalui sudut pandang pemerintah yang dapat melihat potensi dari kelebihan tenaga kerja ini dan memanfaatkannya secara strategis, maka dualisme ini justru dapat diubah menjadi sebuah peluang. Pemerintah dapat mengurangi pengangguran dan mempercepat pembangunan ekonomi dengan mengarahkan tenaga kerja ke sektor-sektor yang membutuhkan, seperti industri padat karya, pertanian modern, atau jasa berbasis teknologi.

Pemerintah sebagai instansi resmi yang memiliki wewenang lebih luas dapat membantu ketenagakerjaan di indonesia dengan mengadopsi pendekatan holistik dalam perumusan kebijakan ketenagakerjaan melalui program pelatihan keterampilan, peningkatan kualitas pendidikan, dan penciptaan ekosistem yang kondusif untuk investasi dan pertumbuhan bisnis. Selain pemerintah, perusahaan juga dapat berperan penting dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan melalui program-program Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR). Perusahaan menyelenggarakan pelatihan keterampilan, program magang, dan pemberdayaan masyarakat, perusahaan dapat membantu meningkatkan kapasitas tenaga kerja lokal. Kolaborasi dan koordinasi yang baik antara pemerintah dan perusahaan dalam mengatasi masalah ketenagakerjaan tidak hanya berdampak positif pada pengurangan pengangguran, namun juga mendukung pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, sehingga menciptakan lingkungan sosial dan ekonomi yang lebih stabil.

Indonesia merupakan negara terbesar keempat didunia setelah India, Tiongkok, dan Amerika Serikat dengan total jumlah penduduk sebesar 278,26 juta jiwa (Databoks, 2023). Jumlah tersebut ternyata diimbangi dengan jumlah pengangguran yang tinggi yaitu sebesar 7,86 juta jiwa per Agustus 2023 (Databoks, 2023). Indonesia merupakan negara yang mengalami bonus demografi pada tahun 2030 hingga 2040 dengan jumlah penduduk produktif lebih banyak. Indonesia tentu harus memiliki daya saing yang lebih besar untuk mencapai kemandirian secara ekonomi dengan memanfaatkan bonus demografi. Sumber daya manusia tentu harus memiliki keterampilan penguasaan teknologi yang inovatif dan produktif untuk mencapai transformasi ekonomi yang lebih baik.

Kualitas sumber daya manusia sangat penting guna menunjang keunggulan kompetitif di Era Digital. Kemampuan dan keterampilan di bidang teknologi, kemampuan *critical thinking*, kreativitas, dan kemampuan beradaptasi dengan sistem belajar cepat akan membantu organisasi dan perusahaan beradaptasi dengan perubahan yang cepat. Investasi untuk meningkatkan kualitas dan *value added* guna pengembangan tenaga kerja yang terampil sangat penting untuk mempertahankan daya saing Indonesia dengan negara maju lainnya. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa transformasi digital mampu meningkatkan kinerja perusahaan manufaktur Tiongkok yang berorientasi ekspor dengan meningkatkan keterampilan digital karyawan, seperti kemampuan *Data Analyst, Data Science, Data Engineer* dan kemahiran dalam memanfaatkan *e-commerce* yang sangat penting untuk membantu keberhasilan sumber daya manusia di Era Digital.

Soft skill merupakan hal dasar yang harus dimiliki setiap individu sebagai calon tenaga kerja atau sumber daya manusia. *Soft skill* berkaitan dengan *leadership*, *interpersonal communication*, *strategic planning*, *problem solving*, *public relation*, *partnership*, kreativitas, inovasi, kemampuan berorganisasi, kemampuan beradaptasi, dan negosiasi sangat dibutuhkan dalam dunia industri saat ini untuk membantu kontribusi positif bagi perusahaan. kemampuan

emotional intelligence membantu untuk menyelesaikan konflik antara pekerja dan manajemen (hubungan industrial) yang berkaitan dengan empati, komunikasi, atau kemampuan beradaptasi. Ketegasan dan rasa saling menghormati di antara pemimpin dan bawahan juga penting. Penguasaan *soft skill* dapat mencegah *miss communication* dan menumbuhkan perspektif positif yang bermanfaat untuk hubungan industrial. Selain itu, perusahaan modern membutuhkan sumber daya manusia yang tangguh, terampil dan mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat sehingga diperlukan upaya sistematis yang didorong oleh tujuan bersama.

Pemerintah Indonesia berkomitmen meningkatkan kualitas sumber daya manusia di era digital melalui kebijakan pendidikan vokasional, pelatihan teknologi, serta pengembangan keterampilan digital. Dukungan ini mencakup kolaborasi dengan industri dan penyediaan infrastruktur digital yang memadai. Langkah-langkah tersebut diimplementasikan untuk memperkuat daya saing tenaga kerja dan mendorong transformasi ekonomi berbasis teknologi. RAPBN 2020 mempunyai fokus yang akan diarahkan pada lima hal utama, yaitu pertama, penguatan kualitas SDM untuk mewujudkan SDM yang sehat, cerdas, terampil, dan sejahtera. Kedua, akselerasi pembangunan infrastruktur pendukung transformasi ekonomi. Ketiga, penguatan program perlindungan sosial untuk menjawab tantangan demografi dan antisipasi "*aging population*". Keempat, penguatan kualitas desentralisasi fiskal untuk mendorong kemandirian daerah. Kelima, antisipasi ketidakpastian global**.** Peningkatan keahlian tenaga kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang berdaya saing dan berkualitas telah menjadi agenda *Sustainable Development Goals* (SDGs) yang telah menjadi agenda negara di seluruh dunia untuk transformasi kemajuan negara dan perekonomian negara khususnya Indonesia. Strategi yang direncanakan untuk mencapai agenda *Sustainable Development Goals* yaitu peningkatan keahlian yang sesuai dengan kebutuhan industri yang sudah maju dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat dengan membuat pemetaan kebutuhan keahlian di masa depan dan mampu berinovasi yang berbasis teknologi dan sosial melalui penguatan sistem keahlian (*skills system*) dengan penataan kelembagaan vokasi, peningkatan kerjasama dengan industri, dan pengembangan skema pembiayaan pelatihan.

Hal tersebut sangat berkaitan dengan *Sustainable Development Goals* (SDGs) dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di era digital. SDG 4 (Pendidikan Berkualitas) dan SDG 8 (Pekerjaan Layak dan Pertumbuhan Ekonomi) secara langsung mendukung pengembangan keterampilan tenaga kerja, pengupahan layak, serta peningkatan produktivitas. Penguasaan teknologi dan keterampilan digital berperan penting dalam mencapai pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan, sejalan dengan tujuan global untuk memberantas kemiskinan dan menciptakan kesempatan kerja yang layak bagi semua. Dengan memperkuat SDM, Indonesia mampu mendorong keberhasilan SDGs secara keseluruhan.

Tenaga kerja dengan kemampuan yang rendah akan sangat mempengaruhi pemberian upah minimum yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Keterampilan rendah yang dimiliki oleh tenaga kerja akan membuat tenaga kerja tersebut memperoleh upah yang lebih rendah juga. Eksploitasi tenaga kerja dan penyimpangan seringkali dilakukan oleh perusahaan untuk memberikan upah rendah kepada tenaga kerja. Rendahnya tingkat upah minimum akan menurunkan daya saing tenaga kerja dan membuat produktivitas dan motivasi tenaga kerja akan menurun sehingga terjadi aksi mogok kerja dan peningkatan jumlah pengangguran di Indonesia.

Berdasarkan problematika yang telah dipaparkan bahwa hal yang fundamental untuk peningkatan produktivitas tenaga kerja untuk pembangunan ekonomi Indonesia dilakukan dengan mempersiapkan transisi menuju *smart society* 5.0. Indonesia harus mendorong kolaborasi di

antara tenaga kerja yaitu melalui kemajuan teknologi yang memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia yang siap untuk menghadapi lanskap global yang berubah dengan cepat dan mempersiapkan sumber daya manusia Indonesia yang berdaya saing. Melakukan transformasi sumber daya manusia akan menjadi aset yang berharga sangat penting bagi integrasi Indonesia ke dalam era ekonomi digital. Untuk menanggapi tantangan yang teridentifikasi oleh penulis, hal tersebut membuat penulis menyarankan strategi alternatif untuk mempersiapkan dan meningkatkan keterampilan digital di antara sumber daya manusia. Hal ini tentu harus dilakukan secara berkesinambungan dan memerlukan penyesuaian terhadap kebutuhan di Indonesia yang terus berkembang dengan menawarkan program pelatihan yang mempromosikan integrasi kemampuan manusia dengan digitalisasi.

Selain pemerintah, perusahaan juga memiliki peran yang sangat krusial dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) melalui program *Corporate Social Responsibility* (CSR). *Corporate Social Responsibility* yang berfokus pada pengembangan SDM tidak hanya memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan itu sendiri.

Peran *Corporate Social Responsibility* perusahaan dalam pengembangan skill SDM mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap lingkungan eksternal perusahaan. Kegiatan *Corporate Social Responsibility* yang menekankan pada pengembangan sumber daya manusia dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di suatu wilayah. Hal ini dapat berdampak positif pada peningkatan produktivitas, inovasi, dan daya saing perekonomian. Selain itu, perusahaan yang aktif melakukan pengembangan sumber daya manusia melalui *Corporate Social Responsibility* seringkali mendapat pujian yang tinggi dari masyarakat. Reputasi positif ini dapat menarik minat investor, mitra bisnis, dan prospek yang berkualitas.

Di sisi internal, peran *Corporate Social Responsibility* dalam pengembangan keterampilan skill SDM membawa banyak manfaat bagi perusahaan itu sendiri. Pertama, perusahaan dapat meningkatkan kinerjanya dengan berinvestasi pada pengembangan keterampilan karyawan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang relevan dan terus-menerus diasah akan lebih produktif dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Kedua, pengembangan skill karyawan melalui *Corporate Social Responsibility* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan. Karyawan yang merasa dihargai dan memiliki peluang untuk berkembang cenderung lebih loyal terhadap perusahaannya. Hal ini mengurangi pergantian karyawan dan mengurangi biaya rekrutmen. Ketiga, perusahaan dengan program pengembangan SDM yang baik akan lebih mampu menarik dan mempertahankan talenta terbaik. Calon karyawan akan lebih tertarik untuk bergabung pada perusahaan yang berkomitmen terhadap pengembangan karir karyawannya.

Secara singkat, peran *Corporate Social Responsibility* perusahaan dalam pengembangan skill SDM memberikan pengaruh positif baik terhadap lingkungan eksternal maupun internal perusahaan. Dampak eksternalnya meliputi peningkatan kualitas sumber daya manusia secara keseluruhan, peningkatan daya saing ekonomi, dan peningkatan reputasi perusahaan. Sementara dampak internal antara lain meningkatkan kinerja perusahaan, peningkatan kepuasan kerja karyawan, dan peningkatan daya tarik perusahaan bagi talenta terbaik.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan adalah studi pustaka atau literatur, dimana peneliti mengandalkan berbagai sumber literatur untuk mengumpulkan data. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, karena data yang disajikan dalam bentuk kata-kata atau uraian. Penelitian

kepustakaan mengacu pada penelitian yang sumber data primernya berasal dari literatur yang sudah ada. Penelitian ini menggunakan jenis kajian literatur, dengan model kajian naratif. Analisis dilakukan dengan membandingkan data dari beberapa jurnal internasional, yang telah diulas dan dirangkum berdasarkan keahlian penulis, teori, dan model yang ada. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif, dengan data sekunder sebagai sumber utama diperoleh dari berbagai jurnal internasional, artikel, dan penelitian sebelumnya. Sumber-sumber tersebut dianalisis dan dikaitkan dengan isu-isu yang diteliti dalam penelitian ini. Para peneliti menggunakan metode deskriptif analitis, yaitu pengumpulan data, identifikasi, pengorganisasian, dan analisis data yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan *hard skill* yang dibutuhkan di era digital

Mempersiapkan talenta digital merupakan metode yang signifikan untuk mempercepat transformasi digital nasional. Proses literasi digital akan dibagi menjadi tiga kategori yaitu mulai dari pembentukan platform, kerangka kerja, dan aktivasi untuk memastikan program berjalan secara alami. Pengembangan talenta melibatkan pelatihan teknologi bagi tenaga kerja maupun angkatan kerja akan mendukung pengembangan kemampuan bahasa asing. Perusahaan juga dapat memperluas operasi melalui platform digital, sehingga mampu menghubungkan UKM, petani, dan nelayan dalam satu landskap sehingga akan memberdayakan mereka dalam mengembangkan keterampilan digital untuk pertumbuhan bisnis. Upaya-upaya ini ditargetkan untuk berkontribusi pada Visi Indonesia 2045 yang merupakan jalan untuk menjadi negara dengan kekuatan ekonomi terbesar di dunia dan mencapai pendapatan nasional yang tinggi pada tahun 2040.

Manajemen Sumber Daya Manusia di perusahaan seharusnya responsif dan proaktif dalam membina dan mengembangkan potensi karyawan. Hal ini mencakup koordinasi yang erat dengan berbagai bagian organisasi dengan memfasilitasi pembinaan dan pendampingan secara teratur. Pendekatan pembinaan yang responsif dan proaktif tersebut akan memastikan diskusi yang berkelanjutan tentang kinerja, motivasi, tantangan kerja, aspirasi masa depan, pengembangan kepemimpinan, dan pandangan jangka panjang, guna membuat karyawan tetap termotivasi dengan visi yang jelas tentang masa depan mereka di perusahaan. Melalui investasi pada sumber daya manusia melalui pelatihan, pembelajaran mandiri, pembinaan dan pendampingan, serta mendorong karyawan untuk memperluas wawasan sudah seyogyanya perusahaan dapat mengembangkan talenta terbaik yang mampu bersaing dengan talenta internasional.

Berdasarkan data Bappenas tahun 2018 menunjukkan bahwa rendahnya kompetensi pekerja di industri pertanian dan manufaktur. Dari total 121,02 juta pekerja ditemukan sekitar 99,41% pekerja di sektor pertanian berketerampilan rendah, 0,47% berketerampilan menengah, dan hanya 0,13% berketerampilan tinggi. Kondisi tersebut juga terjadi di sektor manufaktur, dimana 90,45% pekerja ditemukan berketerampilan rendah, 6,52% berketerampilan menengah, dan 3,03% berketerampilan tinggi. Selain itu dari sektor jasa dan sektor lainnya cenderung membutuhkan keahlian menengah dan tinggi dengan potret sebanyak 14,36% berkeahlian tinggi, 52,74% berkeahlian menengah, dan 32,90% berkeahlian rendah. (https://ugm.ac.id/id/berita/23020-tenaga-kerja-indonesia-masih-didominasi-low-skill/)

Kondisi tersebut telah menggambarkan akan pentingnya intervensi dari

pemerintah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, khususnya pada sektor-sektor yang didominasi oleh pekerja berketerampilan rendah. Pemerintah memegang peranan penting untuk membuat tenaga kerja memiliki daya saing di tengah arus globalisasi dan transformasi digital. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah dengan mengembangkan program pelatihan keterampilan digital yang luas untuk kebutuhan pasar tenaga kerja. Hambatan utamanya adalah strategi pengembangan SDM yang kurang tepat dan pelatihan yang kurang lengkap sehingga tidak mampu menjawab tuntutan zaman.

Sebagai langkah antisipatif, pemerintah harus mengembangkan kerja sama dengan perusahaan dan UKM untuk menyelenggarakan pelatihan kerja yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Ini harus mengikuti kriteria Spesifik, Terukur, Memotivasi, Dapat Dicapai, Relevan, dan Dapat Dilacak. Semua pelatihan ini harus mempertimbangkan kompetensi pekerja. Pelatihan yang efektif juga harus dibuat untuk berintegrasi dengan baik ke dalam lingkungan kerja yang sebenarnya dapat meningkatkan keterampilan melalui sarana digital dan memperkuat praktik manajerial yang akan mendorong perubahan teknologi.

Selain pemerintah, perusahaan juga dapat berperan dalam berkontribusi melalui program *Corporate Social Responsibility* yang berfokus pada pelatihan keterampilan, peningkatan pendidikan kejuruan, dan pemberdayaan masyarakat. Pemerintah dan perusahaan perlu membentuk organisasi yang didedikasikan untuk manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja, pengembangan kompetensi, dan pengembangan sistem yang dapat meningkatkan efektivitas manajemen sumber daya manusia. Perusahaan dapat membantu investasi dalam teknologi mutakhir, pengembangan kurikulum berbasis digital, dan penguasaan keterampilan pemecahan masalah, kemampuan kognitif, dan kemahiran bahasa asing untuk mendukung upaya tersebut. Perusahaan harus melakukan pemetaan pekerjaan dengan menentukan kompetensi yang sesuai dengan visi dan misi mereka, mengorganisir, mengembangkan, dan mengevaluasi kompetensi SDM mereka.

Melalui langkah-langkah tersebut, Indonesia dapat menghasilkan sumber daya manusia yang unggul dan adaptif di tingkat global. SDM yang kompeten akan berperan penting dalam menciptakan pertumbuhan ekonomi, meningkatkan taraf hidup masyarakat, dan menjaga daya saing bangsa di era inovasi dan kreativitas. Perubahan transformatif pada sumber daya manusia Indonesia dapat diwujudkan secara berkelanjutan dan tepat sasaran melalui koordinasi yang erat antara pemerintah, dunia usaha, akademisi, dan masyarakat.

***Design Thinking* Pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan hard skill yang dibutuhkan oleh**



2. Memperbaiki Sistem Pengupahan di Indonesia

Mekanisme efek aliran menunjukkan penyesuaian upah minimum dapat mempengaruhi produktivitas tenaga kerja. Saat pemerintah membuat peraturan upah minimum yang baru dengan tingkat upah yang lebih tinggi dari sebelumnya akan memicu penyesuaian upah di dalam perusahaan. Pekerja yang sebelumnya mendapatkan upah minimum lama akan menilai upah naik sesuai dengan kenaikan yang ditentukan dalam peraturan baru. (Soekoer, 2016). Sama halnya dengan karyawan dengan masa jabatan

yang lebih lama, pendidikan tinggi, dan kualifikasi yang lebih baik akan menerima penyesuaian gaji dari perusahaan untuk mencegah ketidaksetaraan jika hanya karyawan jangka pendek yang menerima kenaikan gaji. Hal ini akan membuat kenaikan upah minimum memiliki dampak pada upah karyawan yang mendapatkan upah diatas upah minimal dan dengan jabatannya melebihi satu tahun karena efek aliran.

Kekhawatiran pihak hukum mengenai niat pemerintah untuk merilis Peraturan Pemerintah (PP) dan Peraturan Menteri Pekerjaan mengenai pekerjaan membuat para pakar hukum menyatakan bahwa hal tersebut dapat menimbulkan masalah hukum dengan melanggar ketentuan tertentu dari Undang-Undang Buruh No. 13 tahun 2003. Pakar hukum tersebut mengklaim bahwa langkah-langkah ini mendukung upah rendah dan regresi terhadap kebijakan era *New Order*, yang mempromosikan tenaga kerja murah untuk menarik investasi. Untuk memperkuat kebijakan pemerintah pakar hukum menyarankan untuk melakukan penghapusan PP dan Peraturan Menteri Pekerjaan, bersama dengan perubahan undang-undang terkait, dan penerapan rumus berdasarkan biaya hidup aktual untuk pekerja tunggal dan keluarga. Di sisi lain, Menteri Ketenagakerjaan periode tahun 2014 hingga tahun 2019 Muhammad Hanif Dhakiri berpendapat bahwa, rumus pekerjaan adalah bagian dari inisiatif pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan meringankan beban keuangan mereka melalui kebijakan sosial. (hukumonline.com).

3. Peranan *Corporate Social Responsibility* Perusahaan Untuk Mengembangkan Skil SDM

Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (*Corporate Social Responsibility*) telah menjadi komponen penting dalam strategi bisnis kontemporer, mencerminkan perubahan paradigma dari fokus eksklusif pada profitabilitas menjadi penekanan yang lebih besar pada tanggung jawab sosial dan keberlanjutan. Pada hakikatnya *Corporate Social Responsibility* mengacu pada upaya perusahaan untuk menjalankan bisnis secara etis, memperhatikan kesejahteraan sosial, ekonomi, dan lingkungan, serta mempertimbangkan dampaknya terhadap seluruh pemangku kepentingan, termasuk karyawan, pelanggan, masyarakat, dan lingkungan. Dalam konteks ini, fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) semakin berperan penting sebagai katalis dalam integrasi nilai-nilai dan prinsip-prinsip *Corporate Social Responsibility* ke dalam etika dan praktik organisasi.

Literatur terkait telah menunjukkan bahwa integrasi antara fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) dan *Corporate Social Responsibility* (CSR) memiliki dampak positif signifikan terhadap berbagai aspek kinerja organisasi, termasuk motivasi, keterlibatan, dan produktivitas karyawan, serta reputasi perusahaan. Kajian ini menguraikan penemuan dari beberapa studi dan teori penting yang mendukung perspektif ini. Bhattacharya (2008) dalam studi mereka mengemukakan bagaimana *Corporate Social Responsibility* dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dengan memperkuat identifikasi mereka dengan perusahaan. Mereka menemukan bahwa karyawan cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen ketika mereka melihat organisasi mereka berinvestasi dalam inisiatif sosial dan lingkungan yang autentik. Hal ini secara langsung berdampak pada produktivitas mereka dan secara tidak langsung mempengaruhi reputasi perusahaan di mata publik.

Pertama, SDM berperan dalam menanamkan nilai-nilai *Corporate Social Responsibility* ke dalam perusahaan. Hal ini dimulai dari proses rekrutmen dan seleksi, dimana SDM dapat memprioritaskan kandidat yang tidak hanya memiliki keterampilan dan pengalaman yang relevan, namun juga memiliki nilai-nilai keberlanjutan dan

tanggung jawab sosial. Selain itu, melalui program orientasi dan pelatihan, SDM dapat memastikan bahwa karyawan baru memahami komitmen *Corporate Social Responsibility* perusahaan dan melihat bagaimana mereka sendiri dapat berkontribusi. Selain rekrutmen dan pelatihan, SDM juga berperan penting dalam merancang sistem penilaian kinerja dan insentif yang mencerminkan nilai-nilai *Corporate Social Responsibility*. Dengan mengintegrasikan indikator terkait *Corporate Social Responsibility* ke dalam tinjauan kinerja, perusahaan dapat mendorong karyawan untuk menerapkan praktik yang bertanggung jawab dan berkelanjutan. Hal ini, pada gilirannya, membantu menanamkan budaya di mana *Corporate Social Responsibility* menjadi bagian dari kebiasaan sehari-hari, bukan sekadar inisiatif tersendiri.

Melalui berbagai program dan inisiatif *Corporate Social Responsibility*, perusahaan tidak hanya berfokus pada keuntungan finansial tetapi juga pada peningkatan kualitas hidup dan keterampilan SDM antara lain:

a. Pelatihan Karyawan
   Pentingnya pelatihan dan pengembangan karyawan yang difasilitasi oleh HR untuk menjamin keberhasilan program *Corporate Social Responsibility*. Melalui pelatihan khusus, karyawan menerima pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan untuk memahami dan berkontribusi pada inisiatif *Corporate Social Responsibility*. Hal ini mencakup pendidikan mengenai isu-isu lingkungan, sosial dan tata kelola perusahaan, serta pelatihan khusus tentang bagaimana menerapkan praktik terbaik *Corporate Social Responsibility* dalam aktivitas Anda sehari-hari. Pelatihan ini tidak hanya meningkatkan kesadaran namun juga memotivasi karyawan untuk berpartisipasi aktif dalam inisiatif *Corporate Social Responsibility*.
b. Evaluasi Program
   Peran mendasar SDM dalam mengevaluasi program *Corporate Social Responsibility*. SDM terlibat dalam mengukur efektivitas dan dampak inisiatif *Corporate Social Responsibility*, menggunakan metrik dan indikator kinerja untuk mengevaluasi kemajuan dan mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan. Proses evaluasi ini tidak hanya membantu menentukan laba atas investasi inisiatif *Corporate Social Responsibility*, namun juga memberikan informasi berharga yang dapat digunakan untuk menyempurnakan dan meningkatkan program di masa depan. Melalui evaluasi yang berkesinambungan, HR memastikan program *Corporate Social Responsibility* terus berkembang dan memberikan nilai tambah bagi perusahaan dan masyarakat yang dilayaninya.
c. Komunikasi Internal
   SDM memainkan peran penting dalam perancangan dan penerapan strategi komunikasi yang memastikan bahwa seluruh karyawan menerima informasi yang relevan dan terkini tentang inisiatif *Corporate Social Responsibility* perusahaan. Hal ini mencakup memastikan bahwa karyawan memahami tujuan *Corporate Social Responsibility*, bagaimana tujuan tersebut selaras dengan nilai-nilai perusahaan, dan peran individu mereka dalam mencapai tujuan tersebut. Komunikasi yang efektif membantu menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen terhadap inisiatif *Corporate Social Responsibility* di antara karyawan, menumbuhkan kohesi dan tindakan kolektif.

KESIMPULAN

Pemberdayaan sumber daya manusia melalui pelatihan *hard skill* di era digital merupakan langkah strategis untuk mendukung transformasi digital nasional. Pelatihan teknologi, keterampilan digital, dan penguasaan bahasa asing diperlukan untuk meningkatkan daya saing tenaga kerja Indonesia, mengingat data menunjukkan bahwa mayoritas pekerja di sektor pertanian dan manufaktur masih didominasi oleh tenaga kerja berketerampilan rendah. Kolaborasi antara pemerintah, perusahaan, akademisi, dan komunitas diperlukan untuk menyelenggarakan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pasar tenaga kerja. Di sisi lain, perbaikan sistem pengupahan menjadi faktor pendukung utama dalam menjaga motivasi dan produktivitas tenaga kerja. Penyesuaian upah minimum dengan mempertimbangkan biaya hidup yang sebenarnya tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, namun juga berdampak positif terhadap produktivitas perusahaan.

Selain itu, integrasi *Corporate Social Responsibility* yang masuk dalam landskap strategi *Human Resource Management* akan membuat perusahaan lebih berkomitmen terhadap pembangunan berkelanjutan. *Corporate Social Responsibility* perusahaan yang akan diberikan dapat mencakup pengembangan keterampilan karyawan dan peningkatan motivasi melalui pelatihan, evaluasi program, dan komunikasi internal yang efektif, menambah nilai pada potensi karyawan, serta membangun citra yang baik di mata publik. Jika langkah-langkah tersebut diintegrasikan di Indonesia maka akan mendorong kesempatan mencapai sumber daya manusia yang benar-benar unggul, mampu bersaing secara global, mendorong pertumbuhan ekonomi, dan berkontribusi dalam mencapai visi Indonesia 2045 dapat tercapai lebih besar dan maksimal.

DAFTAR REFERENSI

Adam, Latif. 2017. "Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas." *Jurnal Kependudukan Indonesia* 11(2): 71.

Ali, Ghina Nabila. 2023. "Analisis Pengaruh Tenaga Kerja Dan Modal Manusia Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Dalam Pengentasan Kemiskinan." *Journal of Development Economic and Social Studies* 2(1): 132–41. http://dx.doi.org/10.21776/jdess.2023.02.1.12.

Anas. 2022. "Sumber Daya Manusia Indonesia Di Era Globalisasi." *Jurnal Ilmiah Promis* 3(2): 110–30. https://www.journal.stitpemalang.ac.id/index.php/Promis/article/view/566.

Wiguna W. Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *J Ilmu Ilmu Manaj dan Kewirausahaan*. 2021;1:268-283.

Mohamad Razab Iryadana(2024), Peran Strategi sumber Daya Manusia Dalam Implementasi Corporate Social Responsibility.Jurnal Ekonomi dan Bisnis.Vol.4.No 1

Nagel, P. Julius F. 2020. "Peningkatan SDM Indonesia Yang Berdaya Saing Melalui Pendidikan Di Era Transformasi Digital Dan Teknologi Yang Berkelanjutan." *Prosiding Seminar Nasional Sains dan Teknologi Terapan* 1(1): 31–38. http://ejurnal.itats.ac.id/sntekpan/article/view/1212.

RAHMAWAN, ADITYA ZULMI, and ZAENURIYAH EFFENDI. 2022. "Implementasi Society 5.0 Dalam Kebijakan Dan Strategi Pendidikan Pada Pandemi Covid-19." *STRATEGY : Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran* 2(1): 34–43.

Rahmi, Jemila, and Riyanto. 2022. "DAMPAK UPAH MINIMUM TERHADAP PRODUKTIVITAS TENAGA KERJA: STUDI KASUS INDUSTRI MANUFAKTUR INDONESIA (The Impact of Minimum Wage on Labor Productivity: Evidence from Indonesian Manufacturing Industry)." *Jurnal Ekonomi & Kebijakan Publik* 13(1): 1–12.

Salistia, Faisal, Dedi Junaedi, and Rika Sri Amalia. 2022. "Ekosistem SDM Dan Inovasi

Ekonomi Digital Di Indonesia." *Sci-Tech Journal* 2(1): 11–31.

Suksmono Aji, Guruh, Guruh Suksmono Aji Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, and Iva Khoiril Mala. 2024. "Meningkatkan Kualitas SDM Untuk Mencapai Keunggulan Kompetitif Perusahaan Di Era Digital: Tren, Inovasi, Dan Tantangan." *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif* 2(3): 1–17. https://doi.org/10.59024/jumek.v2i3.357.

2021. Sustainable Transport, Sustainable Development *Sustainable Transport, Sustainable Development*.

Wiguna W. Dinamika Permasalahan Ketenagakerjaan dan Pengangguran di Indonesia. *J Ilmu Ilmu Manaj dan Kewirausahaan*. 2021;1:268-283.