

Human Capital 5.0

Evolusi Modal Manusia
di Era Digital



Dr. Elvie Maria, M.M., CHRA.
Dr. Ayi Wahid, S.Si., M.M., CPM.
Dr. Peni Cahyati, S.Kp., M.Kes.
Dr. Boyke Setiawan Soeratin, S.P., M.M.

HUMAN CAPITAL 5.0

Evolusi Modal Manusia di Era Digital

Dr. Elvie Maria, M.M., CHRA.

Dr. Ayi Wahid, S.Si., M.M., CPM.

Dr. Peni Cahyati, S.Kp., M.Kes.

Dr. Boyke Setiawan Soeratin, S.P., M.M.

Penerbit KBM Indonesia

Adalah penerbit dengan misi memudahkan proses penerbitan buku-buku penulis di tanah air indonesia, serta menjadi media *sharing* proses penerbitan buku

HUMAN CAPITAL 5.0

EVOLUSI MODAL MANUSIA DI ERA DIGITAL

Copyright @2025 by Dr. Elvie Maria, M.M., CHRA., dkk

All rights reserved

KARYA BAKTI MAKMUR (KBM) INDONESIA

Anggota IKAPI (Ikatan Penerbit Indonesia)

NO. IKAPI 279/JTI/2021

Depok, Sleman-Jogjakarta (Kantor)

081357517526 (Tlpn/WA)

Penulis

Dr. Elvie Maria, M.M., CHRA.

Dr. Ayi Wahid, S.Si., M.M., CPM.

Dr. Peni Cahyati, S.Kp., M.Kes.

Dr. Boyke Setiawan Soeratin, S.P., M.M.

Desain Sampul

Aswan Kreatif

Tata Letak

Ara Caraka

Editor Naskah

Dr. Muhamad Husein Maruapey, Drs., M.Sc

17,6 x 25 cm, vi + 149 halaman

Cetakan ke-1, September 2025

ISBN 978-634-202-720-2

Isi buku diluar tanggungjawab penerbit

Hak cipta merek KBM Indonesia sudah terdaftar di

DJKI-Kemenkumham dan isi buku dilindungi undang-undang

Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau

Memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini

Tanpa seizin penerbit karena beresiko sengketa hukum

Website

<https://penerbitkbm.com>

www.penerbitbukumurah.com

Instagram

@penerbit.kbmindonesia

@penerbitbukujogja

Email

naskah@penerbitkbm.com

Distributor

<https://penerbitkbm.com/toko-buku/>

Youtube

Penerbit KBM Sastrabook

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

Undang-Undang No. 28 Tahun 2014 Tentang Hak Cipta

- (i) Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 100.000.000 (seratus juta rupiah).
- (ii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).
- (iii) Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf a, huruf b, huruf e, dan/atau huruf g untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 4 (empat) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).
- (iv) Setiap Orang yang memenuhi unsur sebagaimana dimaksud pada ayat (3) yang dilakukan dalam bentuk pembajakan, dipidana dengan pidana penjara paling lama 10 (sepuluh) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp 4.000.000.000,00 (empat miliar rupiah).

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini yang berjudul "*Human Capital 5.0: Evolusi Modal Manusia di Era Digital*" dapat disusun dan diselesaikan dengan baik. Buku ini hadir sebagai respons atas kebutuhan akan literatur yang komprehensif dan kontekstual mengenai transformasi sumber daya manusia (SDM) di tengah percepatan teknologi dan perubahan sosial yang signifikan.

Konsep *Human Capital 5.0* lahir dari pemikiran bahwa modal manusia tidak lagi hanya dilihat dari perspektif ekonomi dan produktivitas semata, melainkan juga dari sisi nilai, makna, dan peran manusia dalam ekosistem digital yang inklusif, adaptif, dan berkelanjutan. Di era ketika kecerdasan buatan (AI), otomatisasi, big data, dan platform digital menjadi bagian dari kehidupan organisasi sehari-hari, peran manusia justru menjadi semakin strategis dalam menjaga keseimbangan antara inovasi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Buku ini disusun untuk menjembatani pemahaman antara teori dan praktik, antara kajian akademik dan kebutuhan profesional. Setiap bab dirancang untuk mengulas secara sistematis perkembangan konsep modal manusia dari masa ke masa, menjabarkan karakteristik Human Capital 5.0, serta menyajikan strategi pengelolaan SDM yang relevan dengan tantangan dan peluang era digital. Disertakan pula studi kasus dari berbagai organisasi, baik nasional maupun global, sebagai ilustrasi nyata implementasi konsep ini di lapangan.

Penulis menyadari bahwa buku ini belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan demi perbaikan dan pengembangan di masa mendatang. Semoga buku ini dapat memberikan manfaat yang luas bagi para akademisi, mahasiswa, praktisi SDM,

pengambil kebijakan, dan siapa pun yang peduli terhadap masa depan manusia dalam lanskap transformasi digital yang terus berkembang.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan, baik secara langsung maupun tidak langsung, dalam proses penyusunan buku ini. Semoga karya ini menjadi kontribusi kecil yang bermakna bagi pembangunan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi di era Human Capital 5.0.

Bandung, Agustus 2025
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR..... i

DAFTAR ISI iii

PENDAHULUAN 1

BAB SATU EVOLUSI HUMAN CAPITAL: DARI ERA INDUSTRI KE ERA 5.0 3

 A. Menelusuri Jejak Konsep Human Capital 3

 B. Human Capital 1.0: Revolusi industri dan Tenaga Kerja Manual 7

 C. Human Capital 2.0: Automasi dan Efisiensi Birokrasi 9

 D. Human Capital 3.0: Knowledge Worker dan SDM Berbasis Kompetensi ..11

 E. Human Capital 4.0: Era Digital dan Konektivitas Data14

 F. Human Capital 5.0: Integrasi Manusia dan Mesin, Nilai Sosial, dan Keberlanjutan16

BAB DUA KARAKTERISTIK HUMAN CAPITAL 5.021

 A. Konsep dan Prinsip Human Capital 5.021

 B. Fokus pada Keseimbangan: Teknologi dan Kemanusiaan23

 C. Inovasi, Resiliensi, dan Agility sebagai Fondasi HC 5.027

 D. Pilar: Digital Mindset, Sustainability, Learning Agility, Empati, dan Kolaborasi34

 E. Perbandingan HC 4.0 vs HC 5.039

BAB TIGA PERAN TEKNOLOGI DALAM DINAMIKA MODAL MANUSIA43

 A. AI, Big Data, Cloud, dan Machine Learning dalam Manajemen SDM43

 B. Perubahan Landscape Pekerjaan dan Skill yang Dibutuhkan46

C. Digitalisasi Proses HR: Recruitment, Performance, Learning	52
D. Isu Etis dan Dilema Manusia Vs Algoritma	55
E. Isu Etis dan Dilema Manusia Vs Algoritma	57
BAB EMPAT KOMPETENSI INTI DI ERA HUMAN CAPITAL 5.0	63
A. Kompetensi Digital dan Literasi Teknologi	63
B. Soft Skill Revolusioner: Critical Thinking, Creativity, Emotional Intelligence.....	67
C. Lifelong Learning dan Pengembangan Talenta Secara Mandiri.....	71
D. Digital Trust dan Keamanan Informasi Personal dalam Dunia Kerja.....	75
BAB LIMA STRATEGI PENGELOLAAN SDM BERBASIS HUMAN CAPITAL 5.0.....	79
A. Transformasi Peran HR: dari Administratif ke Strategic Partner	79
B. Model Kepemimpinan Digital dan Coaching Culture.....	83
C. Manajemen Kinerja Adaptif dan Agile Metrics.....	87
D. Desain Organisasi Fleksibel (Remote, Hybrid, Project-Based Teams).....	90
BAB ENAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI ERA 5.0	95
A. Organisasi sebagai Ekosistem Pembelajaran	95
B. Kolaborasi antar Generasi: Gen Z, Milenial, Gen X.....	98
C. Budaya Keberagaman dan Inklusi Digital.....	101
D. Mengelola <i>Well-Being</i> dan Kelelahan Digital (Digital Fatigue).....	103
BAB TUJUH STUDI KASUS TRANSFORMASI HUMAN CAPITAL 5.0	105
A. Studi Kasus Global: Google, Microsoft, Unilever, dan Tesla	105
B. Studi Kasus Indonesia: Telkom Indonesia, Gojek, Pertamina.....	108
C. Pelajaran dari Startup Digital dan Organisasi Nirlaba	111
D. Analisis Kegagalan dan Keberhasilan Transformasi HC 5.0	113
BAB DELAPAN KEBIJAKAN DAN REGULASI SDM DI ERA DIGITAL	115
A. Kerangka Hukum Ketenagakerjaan Digital di Indonesia	115
B. Regulasi Privasi Data Karyawan (UU PDP, GDPR).....	117
C. Kebijakan Hybrid/Remote Work dan Fleksibilitas Jam Kerja.....	120
D. Tantangan Hukum Gig Economy dan Pekerja Lepas	122

BAB SEMBILAN HUMAN CAPITAL 5.0 UNTUK MASA DEPAN

BERKELANJUTAN 125

 A. Peran HC 5.0 dalam Mencapai SDGs dan ESG Goals 125

 B. Green Skills dan Transisi Tenaga Kerja Ramah Lingkungan 129

 C. Prinsip Regeneratif dalam Membentuk SDM Masa Depan 131

 D. Manusia sebagai Pusat Inovasi dan Keberlanjutan..... 133

PENUTUP 137

REFERENSI..... 143

PROFIL PENULIS..... 147



PENDAHULUAN

Manusia telah lama menjadi pusat dari dinamika pembangunan ekonomi, sosial, dan budaya. Dalam teori ekonomi klasik maupun modern, manusia dipandang bukan sekadar tenaga kerja, tetapi juga sebagai modal produktif yang membawa pengetahuan, keterampilan, dan nilai yang mendorong kemajuan suatu bangsa. Pemikiran ini melahirkan konsep human capital atau modal manusia sebuah konstruksi yang menempatkan manusia sebagai aset strategis dalam pertumbuhan organisasi dan negara.

Seiring perkembangan zaman, paradigma tentang modal manusia terus mengalami evolusi. Jika pada era Revolusi Industri (Human Capital 1.0) manusia dihargai karena kekuatan fisik dan kemampuannya menjalankan pekerjaan manual, maka pada era informasi dan pengetahuan (Human Capital 3.0) manusia menjadi sumber ide, inovasi, dan kecerdasan yang bernilai tinggi. Memasuki era digital, transformasi kembali terjadi secara masif dan menyeluruh. Teknologi seperti kecerdasan buatan, Internet of Things, big data, hingga metaverse telah merevolusi cara manusia bekerja, berinteraksi, dan belajar. Dunia kerja berubah dengan cepat pekerjaan lama menghilang, dan jenis pekerjaan baru bermunculan.

Di tengah perubahan ini, muncul kebutuhan mendesak untuk menata ulang pendekatan terhadap sumber daya manusia. Tidak cukup lagi berbicara tentang efisiensi dan kompetensi teknis semata. Organisasi modern perlu membangun sumber daya manusia yang memiliki kecakapan digital, kemampuan berpikir kritis, empati, fleksibilitas, serta kesadaran akan keberlanjutan dan nilai-nilai kemanusiaan. Di sinilah lahir konsep Human Capital 5.0, yaitu pendekatan baru terhadap pengelolaan modal manusia yang tidak hanya adaptif terhadap teknologi, tetapi juga progresif dalam membangun harmoni antara manusia, mesin, dan alam.

Human Capital 5.0 bukan sekadar kelanjutan numerik dari versi sebelumnya. Ia merupakan lompatan paradigma yang memadukan kecanggihan teknologi dengan kekuatan nilai-nilai manusiawi. Dalam konsep ini, manusia tidak sekadar dipersiapkan untuk menghadapi mesin, melainkan dibentuk untuk berkolaborasi dengan mesin secara cerdas, etis, dan produktif. Di sisi lain, Human Capital 5.0 juga mendorong organisasi untuk menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dan keputusan strategis, bukan sebagai entitas yang digantikan oleh algoritma.

Buku ini disusun untuk memberikan pemahaman menyeluruh mengenai evolusi konsep modal manusia dari era industri hingga era digital mutakhir. Selain menelaah kerangka teoritis dan pilar-pilar utama Human Capital 5.0, buku ini juga membahas kompetensi inti yang dibutuhkan di era ini, strategi manajemen SDM yang relevan, serta tantangan dan peluang yang dihadapi organisasi. Dilengkapi dengan studi kasus dan praktik terbaik dari berbagai sektor, buku ini diharapkan dapat menjadi rujukan penting bagi akademisi, praktisi, pembuat kebijakan, dan mahasiswa dalam mengelola dan mengembangkan SDM yang unggul di era transformasi digital.

Melalui pemahaman yang lebih dalam terhadap Human Capital 5.0, penulis berharap pembaca tidak hanya mampu mengikuti perubahan zaman, tetapi juga mampu membentuk masa depan dengan menjadikan manusia sebagai pusat dari semua strategi digitalisasi dan inovasi yang berkelanjutan.

REFERENSI

- Abdullah, M., & Wibowo, A. (2022). *Transformasi SDM di Era Digital: Tantangan dan Peluang*. Jakarta: Penerbit Salemba Humanika.
- Accenture. (2021). *Technology Vision 2021: Leaders Wanted*. Retrieved from <https://www.accenture.com/technologyvision>
- Bappenas. (2021). *Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional 2020–2024*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Bappenas. (2022). *Peta Jalan Indonesia Emas 2045*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Bappenas. (2023). *Laporan SDGs Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian PPN/Bappenas.
- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago: University of Chicago Press.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2020). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. New York: W.W. Norton & Company.
- Cabinet Office Japan. (2020). *Society 5.0: A People-centric Super-smart Society*. Tokyo: Government of Japan.
- Capgemini Research Institute. (2022). *The Skills Revolution in the Age of AI*. Paris: Capgemini.
- Cisco Systems. (2021). *Workforce of the Future Report*. San Jose, CA: Cisco.
- Deloitte. (2023). *Global Human Capital Trends 2023: New Fundamentals for a Boundaryless World*. London: Deloitte Insights.
- Deloitte. (2024). *Leading in the Age of AI*. London: Deloitte Insights.

- European Commission. (2022). *Platform Work in the European Union*. Brussels: Publications Office of the European Union.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2021). *The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerisation?* Technological Forecasting and Social Change, 164, 120526. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120526>
- G20 Indonesia. (2022). *G20 Education Working Group Report 2022*. Jakarta: Government of Indonesia.
- Gojek. (2023). *Annual Sustainability Report 2023*. Jakarta: PT Aplikasi Karya Anak Bangsa.
- Harari, Y. N. (2018). *21 Lessons for the 21st Century*. London: Jonathan Cape.
- IBM Institute for Business Value. (2022). *The 2022 Global AI Adoption Index*. Armonk, NY: IBM.
- International Labour Organization. (2021). *Digital Labour Platforms and the Future of Work*. Geneva: ILO.
- International Labour Organization. (2023). *Digitalisation and the Future of Work: Opportunities and Challenges*. Geneva: ILO.
- Kementerian Ketenagakerjaan RI. (2023). *Laporan Ketenagakerjaan Indonesia 2023*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI.
- McKinsey & Company. (2020). *The Future of Work After COVID-19*. New York: McKinsey Global Institute.
- McKinsey & Company. (2022). *Defining the Skills Citizens Will Need in the Future World of Work*. New York: McKinsey Global Institute.
- McKinsey & Company. (2023). *The State of Organizations 2023: Ten Shifts Transforming Organizations*. New York: McKinsey & Company.
- Microsoft. (2022). *Work Trend Index Annual Report 2022*. Redmond, WA: Microsoft Corporation.
- Minbaeva, D., & Muratbekova, M. (2023). Human Capital 5.0: Rethinking the Human in the Digital Era. *Human Resource Management Review*, 33(2), 100923. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2022.100923>
- OECD. (2021). *Skills Outlook 2021: Learning for Life*. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/0ae365b4-en>
- OECD. (2023). *AI and the Labour Market*. Paris: OECD Publishing.
- PwC. (2023). *25th Annual Global CEO Survey*. London: PwC.

- Schmidt, E., & Rosenberg, J. (2021). *Trillion Dollar Coach: The Leadership Playbook of Silicon Valley's Bill Campbell*. New York: Harper Business.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- Senge, P. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. New York: Doubleday.
- Tapscott, D., & Tapscott, A. (2022). *Blockchain Revolution*. New York: Portfolio.
- Tokopedia. (2023). *Impact Report 2023*. Jakarta: PT Tokopedia.
- UNESCO. (2021). *Reimagining Our Futures Together: A New Social Contract for Education*. Paris: UNESCO.
- UNESCO. (2023). *Reimagining our futures together*. Paris: UNESCO Publishing.
- United Nations. (2022). *The Sustainable Development Goals Report 2022*. New York: United Nations.
- Unilever. (2022). *Human Capital and Sustainability Report 2022*. London: Unilever PLC.
- Volkswagen Group. (2021). *Corporate Social Responsibility Report 2021*. Wolfsburg: Volkswagen AG.
- World Bank. (2022). *Digital Skills for the Jobs of Tomorrow*. Washington, DC: World Bank Group.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*. Geneva: WEF.
- World Economic Forum. (2022). *Shaping the Future of the New Economy and Society*. Geneva: WEF.
- World Economic Forum. (2023). *Global Risks Report 2023*. Geneva: WEF.
- World Economic Forum. (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. Geneva: WEF.
- World Economic Forum. (2024). *Global Risks Report 2024*. Geneva: WEF.

PROFIL PENULIS



Dr. Elvie Maria, M.M., CHRA Penulis memperoleh gelar Doktor Ilmu Manajemen dari Universitas Persada Y.A.I pada tahun 2017, aktif sebagai Praktisi dan Akademisi, dengan keahlian di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, juga dikenal sebagai Narasumber, Motivator dan Trainer, baik bagi Lembaga Pemerintah maupun Swasta. Lebih dari 2 dekade sebagai Marketing

Manager pada Multy National Company, Advisor Human Resource Management pada sebuah Perusahaan Terbuka, adapun beberapa jabatan lain yang pernah diduduki antara lain Komisaris PT. Leo Hupindo, Direktur PT. Citra Nusa Hupindo. Saat ini penulis sebagai Direktur Badan Pengelola Malibu, Direktur Area Sumatera Utara Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK). Bergabung di Universitas IBBI pada tahun 2014 sebagai dosen tetap, aktif dalam bidang akademik dengan melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi meliputi pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Telah mendapatkan banyak penghargaan dan paling berkesan ketika pada tahun 2022 mendapat penghargaan dari Gubernur Akademi Angkatan Udara (AAU) Republik Indonesia setelah dipercaya sebagai Pembicara Tunggal pada kuliah umum bagi Taruna AAU RI dengan Tema "Menciptakan Keunggulan Kompetitif Yang Berkelanjutan, Bagi Individu Maupun Organisasi Melalui Manajemen Kepemimpinan Di Era Society 5.0."

Aktif menulis buku sejak tahun 2018 yaitu; Manajemen Sumber Daya Manusia, Intellectual Capital, Perilaku Organisasi, Intellectual Capital Management, Pengembangan Organisasi dan

Buku Fenomenal : “Rahasia Menulis Paper Jurnal Yang Siap Tembus Scopus”, juga beberapa karya tulis Jurnal Ilmiah Berstandar Internasional dengan Terindeks Scopus. memperoleh gelar profesional internasional Chartered And Certified Human Resource Analyst (CHRA) dari American Academy of Project Management (AAPM), Ahli K3 Umum dari Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, dinyatakan kompeten sebagai Asesor Kompetensi, Master Trainer dan berbagai uji kompetensi lainnya dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) Republik Indonesia.



Ayi Wahid, lahir di Bandung, Jawa Barat, 05 Februari 1969. Pendidikan S1 Penulis tempuh di Program Studi Matematika FMIPA UNPAD Bandung, S2 penulis tempuh di Program Magister Manajemen (S2) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Winaya Mukti Bandung, dan S3 penulis tempuh di Program Doktor Manajemen (S3) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Jakarta. Sekarang penulis aktif sebagai dosen di Program Studi Bisnis Digital Universitas Siber Indonesia (*Cyber University*)

Jakarta. Beberapa matakuliah yang diampuh penulis, yaitu Manajemen SDM, Budaya Perusahaan, Statistika, Statistika Bisnis, Matematika Bisnis, Metodologi Penelitian Perilaku Konsumen, Ekonomi Mikro, Ekonomi Makro, dan Manajemen Risiko. Selain sebagai pengampuh beberapa mata kuliah, penulis juga aktif memberikan pelayanan konsultasi dan pengolahan data statistik dengan beberapa alat/tools pengolahan data seperti SPSS, EViews, Lisrel, AMOS, SmartPLS.



Indonesia dan menyelesaikan program doctor tahun 2020 di Universitas Pasundan Bandung.

Peni Cahyati, peneliti, penulis dan dosen di Politeknik Kesehatan Kemenkes Tasikmalaya , lahir di ciamis tanggal 22 Juni 1964. Saat ini fokus mengajar manajemen keperawatan. Menyelesaikan pendidikan D3 Keperawatan di Akademi Keperawatan Dep Kes Bandung tahun 1985, S1 Keperawatan tahun 1996 di Universitas Indonesia, S2 Manajemen Keperawatan tahun 2001 di Universitas



Boyke Setiawan adalah Praktisi Bisnis dan pernah berpengalaman di BUMN serta organisasi profesi di sektor Perkebunan. Disisi lain sebagai akademisi dosen di Binus Business School, Binus University serta Dosen tamu di beberapa Perguruan Tinggi & Instansi kelembagaan dalam memberikan kajian tentang SUSTAINABLE BUSINESS STRATEGY. Menempuh Pendidikan sarjana S1 di jurusan Sosek pertanian UGM, S2 di MM Agribisnis IPB dan S3 di Doktoral Management Bisnis Unpad. Aktif sebagai pengurus ISEI Jakarta, Indonesian Planters Society (IPS), dan Perhimpunan Sarjana Pertanian Indonesia (PISPI),