



TRANSFORMASI KOMPETENSI SDM PADA ERA SOCIETY 5.0: TINJAUAN LITERATUR

TRANSFORMATION OF HUMAN RESOURCE COMPETENCIES IN THE SOCIETY 5.0 ERA: A LITERATURE REVIEW

Aegiza Al Sabilillah^{1*}, Harun Alrasyid², Reski Anggraeni³

^{1*}Universitas Hasanuddin, Email: aegizaa@gmail.com

²Universitas Hasanuddin, Email: alrasyidharun801@gmail.com

³Universitas Hasanuddin, Email: anggraenireski123@gmail.com

*email koresponden: aegizaa@gmail.com

DOI: <https://doi.org/10.62567/ijosse.v2i3.2606>

Abstrack

The Society 5.0 era has brought fundamental changes to the workplace through the integration of digital technologies, artificial intelligence, and a human-centered approach. These changes require organizations to transform human resource competencies in order to adapt to technological advancements and increasingly dynamic work environments. This study aims to examine the transformation of human resource competencies required in the Society 5.0 era using a library research approach. The research data were collected from various literature sources, including scientific articles, books, conference proceedings, and academic publications related to human resource development, digital transformation, and Society 5.0. Data were analyzed using content analysis through the processes of identification, classification, interpretation, and synthesis of previous research findings. The results indicate that the transformation of human resource competencies in the Society 5.0 era is centered on four key competencies: digital competencies, soft skills, adaptive competencies, and humanistic competencies. Digital competencies include technological literacy, data literacy, and artificial intelligence capabilities, while soft skills encompass communication, collaboration, creativity, and leadership. Adaptive competencies are reflected in lifelong learning and flexibility in responding to change, whereas humanistic competencies emphasize ethics, empathy, integrity, and social responsibility. This study concludes that organizational success in the Society 5.0 era depends on the ability to integrate technological competencies with human values in human resource development.

Keywords: Society 5.0, Competency Transformation, Human Resources, Digital Competencies, Soft Skills.

Abstrak

Era Society 5.0 menghadirkan perubahan fundamental dalam dunia kerja melalui integrasi teknologi digital, kecerdasan buatan, dan pendekatan yang berpusat pada manusia. Perubahan tersebut mendorong organisasi untuk melakukan transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) agar mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi dan tuntutan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji transformasi kompetensi SDM yang dibutuhkan pada era Society 5.0 melalui pendekatan library research. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber literatur berupa artikel ilmiah, buku, prosiding, dan publikasi akademik yang relevan dengan tema



pengembangan SDM, transformasi digital, dan Society 5.0. Analisis data dilakukan menggunakan teknik content analysis melalui proses identifikasi, klasifikasi, interpretasi, dan sintesis berbagai temuan penelitian terdahulu. Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM pada era Society 5.0 berfokus pada empat kompetensi utama, yaitu kompetensi digital, soft skills, kompetensi adaptif, dan kompetensi humanis. Kompetensi digital meliputi literasi teknologi, data, dan kecerdasan buatan, sedangkan soft skills mencakup kemampuan komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan kepemimpinan. Kompetensi adaptif diwujudkan melalui kemampuan belajar sepanjang hayat dan fleksibilitas dalam menghadapi perubahan, sementara kompetensi humanis menekankan etika, empati, integritas, dan tanggung jawab sosial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan organisasi dalam menghadapi era Society 5.0 sangat ditentukan oleh kemampuan mengintegrasikan kompetensi teknologi dan nilai-nilai kemanusiaan dalam pengembangan SDM.

Kata Kunci: Society 5.0, Transformasi Kompetensi, Sumber Daya Manusia, Kompetensi Digital, Soft Skills.

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital yang semakin pesat telah mendorong lahirnya berbagai perubahan dalam kehidupan sosial, ekonomi, pendidikan, dan dunia kerja (Alrasyid et al., 2025). Setelah era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan integrasi teknologi digital, *internet of things (IoT)*, big data, dan kecerdasan buatan, dunia kini memasuki era Society 5.0 yang menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dengan dukungan teknologi cerdas untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Ariyanto, 2021). Konsep Society 5.0 tidak hanya menekankan kemajuan teknologi, tetapi juga mengedepankan kolaborasi harmonis antara manusia dan teknologi dalam menyelesaikan berbagai permasalahan sosial dan ekonomi secara berkelanjutan.

Transformasi menuju Society 5.0 membawa implikasi yang signifikan terhadap pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Organisasi dituntut untuk memiliki SDM yang tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mampu beradaptasi dengan perubahan, berpikir kritis, berinovasi, berkolaborasi, dan memanfaatkan teknologi secara efektif. Menurut Nugroho & Tambunan (2025), transformasi digital telah mengubah kebutuhan kompetensi tenaga kerja dari yang sebelumnya berorientasi pada pekerjaan rutin menjadi pekerjaan yang berbasis kreativitas, analisis data, dan pemanfaatan teknologi digital. Kondisi ini menuntut organisasi untuk melakukan transformasi kompetensi SDM agar mampu bersaing dalam lingkungan kerja yang semakin kompleks dan dinamis.

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, transformasi kompetensi menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi menghadapi era Society 5.0. Suherman et al. (2024) menjelaskan bahwa pengelolaan SDM yang efektif pada era 5.0 harus mampu mengintegrasikan kompetensi digital, kemampuan komunikasi, kreativitas, serta kemampuan memecahkan masalah secara inovatif. Kompetensi tersebut menjadi kebutuhan penting karena perkembangan teknologi tidak lagi menggantikan manusia sepenuhnya, melainkan berfungsi sebagai alat yang memperkuat kemampuan manusia dalam menghasilkan nilai tambah bagi organisasi.

Perubahan kebutuhan kompetensi tersebut semakin diperkuat oleh berkembangnya teknologi *Artificial Intelligence (AI)*, machine learning, big data analytics, dan otomatisasi dalam berbagai sektor. Nazarudin & Kuswinarno (2024) mengemukakan bahwa transformasi digital dalam pengelolaan SDM menciptakan peluang besar bagi peningkatan produktivitas organisasi, namun sekaligus menimbulkan tantangan berupa kesenjangan kompetensi (*skill gap*) yang harus segera diatasi. Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan investasi yang berkelanjutan dalam pengembangan kompetensi karyawan agar mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi yang cepat.

Literatur menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM pada era Society 5.0 tidak hanya menekankan hard skills, tetapi juga soft skills. Wynda, (2025) menjelaskan bahwa kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, kepemimpinan, kecerdasan emosional, dan kemampuan belajar sepanjang hayat menjadi kompetensi yang semakin dibutuhkan di dunia kerja modern. Sejalan dengan itu, Rohida & Sudiantini (2025) menegaskan bahwa penguatan soft skills menjadi faktor penting dalam



menghadapi perkembangan Artificial Intelligence karena kemampuan tersebut sulit digantikan oleh teknologi.

Selain sektor bisnis, kebutuhan transformasi kompetensi juga terjadi pada sektor pendidikan dan pemerintahan. Putri et al. (2023) menjelaskan bahwa perencanaan SDM yang adaptif menjadi langkah strategis dalam mempersiapkan individu menghadapi era Society 5.0. Sementara itu, Amaliya & Muhaimin (2025) menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi aparatur pemerintah berbasis digital menjadi kebutuhan utama dalam mendukung implementasi e-government yang efektif. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM merupakan fenomena lintas sektor yang memerlukan perhatian serius dari berbagai pemangku kepentingan.

Lebih lanjut, Fiansi (2024) menemukan bahwa generasi Z sebagai kelompok tenaga kerja dominan di masa depan memiliki karakteristik yang dekat dengan teknologi digital, namun tetap membutuhkan penguatan kompetensi interpersonal dan kemampuan adaptasi kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penguasaan teknologi saja tidak cukup untuk menghadapi era Society 5.0. Diperlukan keseimbangan antara kompetensi digital dan kompetensi humanis agar individu mampu bekerja secara efektif dalam lingkungan yang semakin terdigitalisasi.

Konsep Society 5.0 pada dasarnya menekankan pentingnya harmonisasi antara manusia dan teknologi. Wahib (2025) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia pada era 5.0 harus berorientasi pada pendekatan human-centered, yaitu menjadikan teknologi sebagai alat untuk meningkatkan kualitas manusia, bukan menggantikannya. Pandangan ini diperkuat oleh Aripin et al. (2024) yang menjelaskan bahwa keberhasilan transformasi organisasi pada era Society 5.0 sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan inovasi teknologi dengan keterlibatan manusia secara aktif.

Meskipun berbagai penelitian telah membahas transformasi digital dan pengembangan SDM, kajian yang secara khusus memetakan perubahan kompetensi yang dibutuhkan pada era Society 5.0 masih relatif tersebar pada berbagai bidang kajian. Selain itu, belum banyak penelitian yang mengintegrasikan berbagai perspektif mengenai kompetensi digital, soft skills, kompetensi adaptif, serta kompetensi humanis dalam satu kerangka konseptual yang komprehensif. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan melalui metode library research untuk mengkaji secara mendalam berbagai literatur terkait transformasi kompetensi SDM pada era Society 5.0. Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai kompetensi yang diperlukan di masa depan serta menjadi dasar bagi organisasi, institusi pendidikan, dan pemerintah dalam merancang strategi pengembangan SDM yang adaptif, inovatif, dan berkelanjutan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode library research atau studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif deskriptif (Alrasyid & Malik, 2025). Metode ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis, mengidentifikasi, dan mensintesis berbagai temuan penelitian terkait transformasi kompetensi sumber daya manusia (SDM) pada era Society 5.0 berdasarkan sumber-sumber literatur yang relevan. Data penelitian diperoleh dari berbagai sumber sekunder berupa artikel jurnal ilmiah, buku, prosiding seminar, dan publikasi akademik yang membahas transformasi digital, pengembangan kompetensi SDM, Society 5.0, Artificial Intelligence, serta manajemen sumber daya manusia.

Proses pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan basis data akademik seperti Google Scholar, Garuda, Crossref, dan berbagai jurnal nasional maupun internasional yang relevan dengan topik penelitian. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan kriteria inklusi, yaitu publikasi yang diterbitkan pada rentang tahun 2021–2026, memiliki keterkaitan dengan transformasi kompetensi SDM, transformasi digital, dan Society 5.0, serta berasal dari sumber yang kredibel dan terindeks. Selanjutnya, data yang diperoleh diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama yang muncul dalam literatur, seperti kompetensi digital, soft skills, adaptive skills, human-centered competencies, dan strategi pengembangan SDM.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik analisis isi (content analysis) dengan tahapan reduksi data, kategorisasi tema, interpretasi, dan sintesis literatur (Alrasyid et al., 2025). Pada tahap



reduksi data, peneliti menyeleksi literatur yang relevan dengan fokus penelitian. Tahap kategorisasi dilakukan dengan mengelompokkan berbagai konsep dan temuan penelitian ke dalam tema-tema yang memiliki kesamaan substansi. Selanjutnya, peneliti melakukan interpretasi terhadap hasil kajian untuk mengidentifikasi pola, kecenderungan, serta hubungan antar konsep yang ditemukan dalam literatur. Tahap akhir dilakukan melalui sintesis literatur guna menghasilkan pemahaman yang komprehensif mengenai bentuk transformasi kompetensi SDM yang dibutuhkan dalam menghadapi era Society 5.0.

Untuk menjaga validitas penelitian, peneliti menerapkan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai referensi yang berasal dari jurnal, buku, dan hasil penelitian terdahulu. Dengan pendekatan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan kajian yang sistematis, objektif, dan mendalam mengenai transformasi kompetensi SDM sebagai respons terhadap perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan dunia kerja pada era Society 5.0.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Transformasi Kompetensi SDM pada Era Society 5.0

Hasil kajian literatur menunjukkan bahwa era Society 5.0 telah mengubah paradigma pengembangan sumber daya manusia dari yang sebelumnya berfokus pada kompetensi teknis menjadi kompetensi yang mengintegrasikan kemampuan digital, kemampuan adaptif, dan kemampuan humanis. Society 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat inovasi dengan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup dan produktivitas kerja. Dalam konteks tersebut, kompetensi SDM tidak lagi hanya diukur berdasarkan kemampuan menjalankan tugas operasional, tetapi juga kemampuan mengelola informasi, memanfaatkan teknologi, serta beradaptasi dengan perubahan yang berlangsung secara cepat (Ariyanto, 2021).

Transformasi digital yang terjadi dalam berbagai sektor telah mendorong munculnya kebutuhan kompetensi baru yang lebih kompleks. Nugroho & Tambunan (2025) menjelaskan bahwa perkembangan teknologi digital dan otomatisasi mengharuskan individu memiliki kemampuan dalam mengoperasikan teknologi, menganalisis data, serta memahami sistem digital yang digunakan dalam organisasi. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompetensi digital menjadi fondasi utama yang harus dimiliki SDM agar mampu bersaing dalam lingkungan kerja modern.

B. Kompetensi Digital sebagai Kompetensi Inti

Berdasarkan hasil telaah literatur, kompetensi digital merupakan salah satu kompetensi yang paling banyak dibahas dalam penelitian terkait Society 5.0. Kompetensi digital mencakup kemampuan menggunakan teknologi informasi, memahami data digital, memanfaatkan platform digital, serta beradaptasi dengan perkembangan Artificial Intelligence (AI), big data, dan Internet of Things (IoT). Iswandi & Kuswinarno (2025) menegaskan bahwa transformasi pengembangan SDM di era digital memerlukan peningkatan literasi teknologi sebagai prasyarat utama dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Nazarudin & Kuswinarno (2024) menjelaskan bahwa organisasi yang berhasil melakukan transformasi digital umumnya didukung oleh SDM yang memiliki kemampuan mengelola teknologi secara efektif. Oleh karena itu, berbagai institusi mulai mengembangkan program pelatihan digital untuk meningkatkan kompetensi karyawan dalam menghadapi perubahan teknologi yang semakin cepat. Kompetensi digital tidak hanya menjadi kebutuhan sektor bisnis, tetapi juga sektor pendidikan dan pemerintahan yang saat ini sedang mengembangkan berbagai layanan berbasis teknologi.

C. Pentingnya Soft Skills dalam Era Society 5.0

Selain kompetensi digital, hasil kajian menunjukkan bahwa soft skills menjadi faktor yang semakin penting dalam dunia kerja masa depan. Perkembangan teknologi yang semakin canggih tidak mampu menggantikan kemampuan manusia dalam membangun hubungan sosial, berkomunikasi, berkolaborasi, dan mengambil keputusan yang melibatkan aspek emosional. Wynda (2025) menyatakan bahwa kemampuan berpikir kritis, kreativitas, komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan merupakan kompetensi yang sangat dibutuhkan dalam menghadapi tantangan Society 5.0.

Temuan tersebut diperkuat oleh Rohida & Sudiantini (2025) yang menjelaskan bahwa perkembangan Artificial Intelligence justru meningkatkan kebutuhan terhadap soft skills karena



kemampuan tersebut merupakan keunggulan manusia yang sulit direplikasi oleh mesin. Oleh karena itu, transformasi kompetensi SDM harus diarahkan pada keseimbangan antara penguasaan teknologi dan pengembangan kemampuan interpersonal.

D. Kompetensi Adaptif dan Pembelajaran Berkelanjutan

Kajian literatur juga menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi menjadi salah satu kompetensi yang sangat penting pada era Society 5.0. Perubahan teknologi yang berlangsung secara dinamis menyebabkan kompetensi yang relevan saat ini dapat menjadi usang dalam waktu yang relatif singkat. Oleh karena itu, individu dituntut untuk memiliki kemampuan belajar sepanjang hayat (lifelong learning) dan kesiapan untuk terus memperbarui pengetahuan serta keterampilannya.

Putri et al. (2023) menjelaskan bahwa perencanaan SDM pada era Society 5.0 harus berorientasi pada pengembangan kompetensi yang fleksibel dan adaptif terhadap perubahan lingkungan kerja. Senada dengan itu, Anggraini et al. (2025) menyatakan bahwa organisasi perlu membangun budaya pembelajaran yang berkelanjutan guna memastikan karyawan mampu menghadapi tantangan dan peluang yang muncul akibat transformasi digital.

E. Pendekatan Human-Centered dalam Pengembangan SDM

Salah satu karakteristik utama Society 5.0 adalah penekanan pada pendekatan human-centered atau berpusat pada manusia. Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang berfokus pada otomatisasi dan efisiensi teknologi, Society 5.0 menempatkan manusia sebagai aktor utama dalam pemanfaatan teknologi. Wahib (2025) menjelaskan bahwa teknologi harus digunakan untuk memperkuat kapasitas manusia, bukan menggantikannya.

Pendekatan human-centered menuntut pengembangan kompetensi yang tidak hanya berorientasi pada aspek teknis, tetapi juga nilai-nilai kemanusiaan seperti etika, empati, integritas, tanggung jawab, dan kemampuan membangun kolaborasi. Fadli et al. (2024) menjelaskan bahwa keberhasilan manajemen sumber daya manusia pada era Society 5.0 sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan nilai-nilai humanis. Dengan demikian, transformasi kompetensi SDM harus mampu menghasilkan individu yang tidak hanya cerdas secara digital, tetapi juga memiliki karakter yang kuat dalam menghadapi kompleksitas perubahan global.

F. Model Transformasi Kompetensi SDM Era Society 5.0

Berdasarkan sintesis berbagai literatur, penelitian ini mengidentifikasi empat kompetensi utama yang menjadi fondasi transformasi SDM pada era Society 5.0, yaitu: (1) kompetensi digital yang mencakup literasi teknologi, data, dan Artificial Intelligence; (2) soft skills yang meliputi komunikasi, kolaborasi, kreativitas, dan kepemimpinan; (3) kompetensi adaptif berupa kemampuan belajar sepanjang hayat, fleksibilitas, dan pemecahan masalah; serta (4) kompetensi humanis yang mencakup etika, empati, integritas, dan tanggung jawab sosial. Keempat kompetensi tersebut saling melengkapi dan menjadi faktor penting dalam menciptakan SDM yang unggul, inovatif, dan mampu beradaptasi dengan perubahan pada era Society 5.0.

Hasil kajian ini menunjukkan bahwa transformasi kompetensi SDM tidak lagi dapat dilakukan secara parsial. Organisasi, institusi pendidikan, dan pemerintah perlu mengembangkan strategi yang terintegrasi untuk membangun kompetensi digital sekaligus memperkuat kapasitas humanis. Dengan demikian, SDM yang dihasilkan tidak hanya mampu memanfaatkan teknologi secara optimal, tetapi juga mampu menciptakan inovasi yang memberikan manfaat bagi masyarakat secara luas.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kajian literatur, transformasi kompetensi sumber daya manusia pada era Society 5.0 merupakan kebutuhan strategis yang tidak dapat dihindari oleh organisasi, institusi pendidikan, maupun sektor pemerintahan. Perkembangan teknologi digital, kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi telah mengubah karakteristik pekerjaan serta kompetensi yang dibutuhkan di masa depan. Oleh karena itu, pengembangan SDM tidak lagi hanya berorientasi pada penguasaan keterampilan teknis, tetapi juga harus mencakup kemampuan adaptasi dan nilai-nilai kemanusiaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat empat kompetensi utama yang menjadi fondasi SDM pada era Society 5.0, yaitu kompetensi digital, soft skills, kompetensi adaptif, dan kompetensi



humanis. Kompetensi digital diperlukan untuk mengoptimalkan pemanfaatan teknologi dalam berbagai aktivitas kerja, sementara soft skills menjadi faktor penting dalam membangun kolaborasi, kreativitas, komunikasi, dan kepemimpinan. Di sisi lain, kompetensi adaptif memungkinkan individu untuk terus belajar dan berinovasi dalam menghadapi perubahan, sedangkan kompetensi humanis berperan dalam menjaga etika, empati, integritas, dan tanggung jawab sosial di tengah perkembangan teknologi yang semakin pesat.

Penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan transformasi SDM pada era Society 5.0 sangat bergantung pada kemampuan organisasi dalam mengintegrasikan teknologi dengan pendekatan human-centered. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang berkelanjutan melalui peningkatan literasi digital, penguatan soft skills, pengembangan budaya pembelajaran sepanjang hayat, serta internalisasi nilai-nilai kemanusiaan. Dengan demikian, SDM yang dihasilkan tidak hanya mampu beradaptasi dengan perkembangan teknologi, tetapi juga mampu menciptakan inovasi yang berorientasi pada kesejahteraan dan keberlanjutan masyarakat.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Alrasyid, H., Annisa, D., & Jubir, J. (2025). Spiritualitas Feminin dan Maskulinitas dalam Jejak Digital: Studi Naratif di Kalangan Milenial Muslim. *Jurnal Pemikiran*, 1(1), 168–180.
- Alrasyid, H., & Malik, A. (2025). *Upaya Pembangunan Pendidikan, Sosial, dan Ekonomi di Indonesia: Apa Kontribusi Muhammadiyah?* 7(1), 55–63.
- Amaliya, N., & Muhaimin, H. (2025). Pengembangan SDM Pemerintahan Desa Pegayaman Dalam E-Government di Era Society 5.0. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 3(4), 4488–4497.
- Anggraini, J., Oktadina, N. K., & Martini, M. (2025). Transformasi sumber daya manusia dalam era industri 5.0: Tantangan dan peluang pengembangan karyawan. *Journal of Business, Finance, and Economics (JBFE)*, 6(1), 252–266.
- Aripin, S. S., Imlakiyah, I., & Suharyat, Y. (2024). Transformasi Organisasi di Era Society 5.0: Inovasi, Adaptasi, dan Keterlibatan Manusia dalam Revolusi Teknologi. *NUSRA: Jurnal Penelitian Dan Ilmu Pendidikan*, 5(1), 37–44.
- Ariyanto, A. (2021). Mempersiapkan Sumber Daya Manusia Menyongsong Era Society 5.0. *DI TENGAH GELOMBANG*, 1.
- Fadli, Z., Erliyani, I., Chandra, F., Maghfirah, N., Sukman, S., Sulthony, M. R., Arfan, R., Mardika, N. H., Qomariyah, E., & Souhoka, S. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Era Society 5.0*. Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Fiansi, F. (2024). Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Refolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0 Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tolitoli. *Economics and Digital Business Review*, 5(2), 654–660.
- Iswandi, R. R. F., & Kuswinarno, M. (2025). Transformasi pengembangan sumber daya manusia di era digital. *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 4(1), 250–262.
- Nazarudin, M. A., & Kuswinarno, M. (2024). Transformasi digital dalam pengelolaan SDM: Tantangan dan peluang di era industri 5.0. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11).
- Nugroho, W., & Tambunan, L. A. (2025). Transformasi Digital dan Dampaknya terhadap Kompetensi Sumber Daya Manusia di Era Industri 5.0. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 6(3), 1959–1974.
- Putri, D., Fauziah, S. N., & Gaol, P. L. (2023). Implementasi perencanaan sumber daya manusia dalam mempersiapkan era Society 5.0. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 5(2), 21–34.
- Rohida, L., & Sudiantini, D. (2025). Transformasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Tinggi Untuk Meningkatkan Kompetensi Mahasiswa Di Era Artificial Intelligence. *SINERGI: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(4), 2045–2055.
- Suherman, A., Firmansyah, Y., & Suherman, S. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia yang Efektif dan efisien dalam pendidikan di era 5.0. *Journal of Education Research*, 5(2), 2066–2073.
- Wahib, M. (2025). Teknologi dan Manusia: Harmoni Baru dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Era 5.0. *JOURNAL OF ECONOMICS, BUSINESS, MANAGEMENT, ACCOUNTING AND SOCIAL SCIENCES*, 3(3), 196–201.
- Wynda, H. (2025). The Transformasi Pendidikan Tinggi: Mengasah Soft skills untuk Menjawab



Tantangan Kerja di Era Society 5.0. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 9(1), 91–102.