

**PELUANG DAN TANTANGAN MANAJEMEN SUMBER DAYA DALAM
MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI ERA *SOCIETY 5.0***

Candra¹, Zahara², Fauzan Hakim³, Akhir Lusono⁴, Kraugusteeliana⁵
¹Politeknik Unggulan Cipta Mandiri, ²Universitas Almuslim, ³Universitas
Muhammadiyah Tangerang, ⁴Universitas Proklamasi 45 Yogyakarta, ⁵Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jakarta
Email: candra@ucmcampus.ac.id

Abstract: *The Society 5.0 era presents various opportunities and challenges for resource management in increasing employee productivity. The main opportunities presented include the use of advanced technology. And challenges arise where with sophisticated technology, data security is the main thing. This research aims to look at the opportunities and challenges in increasing employee productivity in the era of society 5.0 . This research method uses library research, with the main source of this research coming from journals, articles or related books. The results of this research are opportunities, namely increasingly sophisticated technology, work flexibility, training and development as well as employee welfare and health. Furthermore, challenges include data security and privacy, technology adaptation, managing remote work, regulations and policies. To overcome all this, continuous training, flexible policies and support for mental well-being as well as investment in cyber security are expected.*

Keywords: *Opportunities, challenges, human resource management, employee productivity, society 5.0 era*

1. PENDAHULUAN

Society 5.0 berfokus pada pemanfaatan alat dan teknologi yang berkembang di era Industri 4.0 untuk kemaslahatan umat manusia. Sistem cerdas yang dihasilkan oleh dunia industri dapat dianggap sebagai keuntungan oleh masyarakat umum. Masyarakat masa depan ini memanfaatkan teknologi canggih untuk menyelesaikan masalah dan meningkatkan ekonomi (Muliawaty, 2019). *Society 5.0* menekankan pentingnya sumber daya manusia sebagai pusat inovasi, transformasi, teknologi, dan otomatisasi industri. Di era Industri 4.0, sumber daya manusia perlu meningkatkan kompetensi dalam memanfaatkan teknologi digital seperti big data, *internet of things*, robot, dan kecerdasan buatan. Pemahaman terhadap program-program peningkatan keterampilan sangat penting agar sumber daya manusia mampu beradaptasi dengan tuntutan industry (Rahayu, dkk, 2023). Kompetensi *Work 4.0* mencakup kombinasi keterampilan teknis, keterampilan non-teknis, kemampuan mengolah TIK, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menghadapi revolusi industri 4.0 menuju *Society 5.0*. Sumber daya manusia di era dunia kerja 4.0 meliputi digitalisasi lingkungan kerja berbasis teknologi, kolaborasi dengan sistem siber, proses kerja yang fleksibel sesuai kebutuhan pelanggan, tugas-tugas mental, dan kerja tim (Ambarwati, 2023).

Sumber daya manusia yang unggul di Indonesia diharapkan mampu beradaptasi dengan paradigma revolusi industry (Ridwan, 2021). Di era *Society 5.0*, prioritasnya adalah agar sumber daya manusia dapat menyesuaikan diri dengan tantangan masa depan menggunakan keterampilan berpikir tingkat tinggi (*Higher Order Thinking Skills*). Dengan daya pikir yang tinggi, fleksibel, dan metodelis, sumber daya manusia akan mampu memanfaatkan ilmu

pengetahuan modern (*internet of things, robot, kecerdasan buatan*). Dalam menghadapi era *Society 5.0*, individu di tempat kerja diharapkan meningkatkan keterampilan non-teknis untuk beradaptasi dengan era digital. Poin penting dalam pengembangan SDM menuju kompetensi unggul di era digital menurut (Tahar et al., 2022) adalah:

- a. *Digital Skill for Digital Competency* Kompetensi digital adalah pengetahuan, keterampilan, sikap dan kesadaran yang dibutuhkan saat menggunakan teknologi informasi. Sehingga Manajemen harus serius meningkatkan pelatihan keterampilan karyawan dalam mencapai kompetensi digital.
- b. Penerapan *Digital Competency Development* Kemampuan digital serta penerapan digital yang baik merupakan suatu keberhasilan intitusi dalam penerapan teknologi digital.
- c. Peningkatan *Human Value* Pengembangan SDM yang meliputi pengembangan identitas diri, yaitu menumbuhkan rasa empati dan simpati, mampu berinteraksi/komunikasi dengan golongan sosial manapun sehingga mampu bertahan dalam segala dinamika.

Untuk menyukseskan dalam mencapai *society 5.0*, ada tiga level kompetensi individu yang harus dikembangkan, yaitu:

- a. Kompetensi Interpersonal Kompetensi interpersonal meliputi komunikasi, kolaborasi (*virtual*), kecerdasan sosial dan kompetensi antarbudaya.
- b. Kompetensi Intrapersonal Kompetensi intrapersonal meliputi berpikir kritis, membuat akal, berpikir adaptif dan integrasi, transdisipliner dan pengarahan diri sendiri.
- c. Meningkatkan keterampilan TIK Keterampilan TIK termasuk keahlian dalam teknologi informasi dan komunikasi, pemikiran komputasi, literasi media sosial dan kesadaran keamanan informasi.

Era *society 5.0*, yang pertama kali dipelopori oleh Jepang pada tahun 2019, merupakan perkembangan dari era revolusi industri 4.0. Meski kedua era ini tidak memiliki perbedaan yang mencolok, fokusnya berbeda. Revolusi industri 4.0 menitikberatkan pada kecerdasan buatan untuk memudahkan kebutuhan manusia, sedangkan *Society 5.0* menempatkan manusia atau SDM sebagai komponen utamanya. Di era *society 5.0*, teknologi menjadi bagian dari manusia untuk membantu memecahkan masalah dan menjalankan kehidupan dengan bantuan ruang virtual dan fisik (Aida, 2021). Dalam era *society 5.0*, SDM dituntut untuk menyelesaikan berbagai tantangan dan masalah sosial yang muncul dari era revolusi industri 4.0. Tantangan yang semakin kompleks pada era *Society 5.0* memerlukan SDM yang terampil dalam berbagai aspek, terutama teknologi, sehingga mampu bersaing dengan kualitas yang unggul. Era *Society 5.0* menuntut SDM untuk berpikir kritis, konstruktif, dan inovatif (Lubis, 2023). Jika SDM tidak mampu bersaing atau bertahan dalam era *society 5.0*, mereka akan digantikan oleh kecanggihan robot. Oleh karena itu, kita mengacu pada konsep yang diberikan oleh Kemendikbud yang mencakup tujuh elemen. Peningkatan kualitas SDM adalah strategi penting dalam pembangunan negara yang juga sangat diperhatikan dalam *society 5.0* (Tahar, Setiadi, & Rahayu, 2022).

Setiap SDM dituntut untuk memiliki kualitas yang mampu meningkatkan pembangunan ekonomi di segala bidang. Indonesia harus siap menghadapi tantangan era *Society 5.0* dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar dapat menggunakan teknologi dengan tepat. Ini dilakukan dengan menerapkan berbagai strategi SDM yang juga didukung oleh inovasi yang berkelanjutan (Aryani, 2019). Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan strategi yang paling krusial dalam menghadapi tantangan era *society 5.0*, di mana SDM harus mampu mengembangkan keterampilan terutama dalam bidang teknologi informasi

Di era *Society 5.0*, fokusnya adalah mengintegrasikan sumber daya manusia dengan teknologi, terutama kecerdasan buatan (AI), secara optimal. Manusia menjadi komponen utama, yang memungkinkan perkembangan teknologi untuk menjembatani kesenjangan sosial dan menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial dengan memanfaatkan inovasi dari era Revolusi Industri 4.0 (Nurlaela Agustinah, et al., 2023). *Society 5.0* adalah

penyempurnaan dari *Society 4.0* dengan konsep bahwa teknologi adalah bagian integral dari manusia. Misalnya, internet tidak hanya digunakan untuk mencari informasi atau menganalisis data, tetapi juga untuk mempermudah kehidupan sehari-hari, menciptakan keseimbangan antara teknologi dan manusia (Ricardianto, dkk, 2020; Mutafi, 2020).

Penelitian ini mengeksplorasi peluang dan tantangan di era *Society 5.0*, yang masih jarang dibahas dalam konteks sumber daya manusia di Indonesia. Penelitian ini menyoroti pentingnya SDM dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era *Society 5.0*, di mana SDM yang kompeten adalah kunci untuk menjawab berbagai peluang dan tantangan. Penelitian ini terbatas pada gambaran keadaan SDM di era *Society 5.0* dan peluang serta tantangannya. Manfaat penelitian ini adalah memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan terkait SDM dan era *Society 5.0*, serta memberikan masukan praktis bagi organisasi untuk mengembangkan strategi peningkatan produktivitas karyawan yang efektif di era ini, sehingga dapat meningkatkan kualitas SDM.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu yang mempelajari cara mengintegrasikan manusia secara efektif. Ini mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. MSDM melibatkan pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu dalam organisasi, karena SDM adalah penggerak organisasi (Mustafa et al., 2024). MSDM dianggap inti dari organisasi, dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian untuk mempermudah pencapaian tujuan organisasi. Perkembangan teknologi dan digitalisasi yang pesat memunculkan berbagai peluang dan tantangan bagi SDM, yang harus diatasi dengan tepat. Persaingan di pasar kerja global semakin ketat, menuntut SDM yang kompeten dan mampu bersaing dengan tenaga kerja asing. SDM adalah gabungan dari kemampuan pikir dan fisik individu. Daya pikir meliputi kecerdasan bawaan dan keterampilan yang diperoleh melalui pendidikan, sedangkan daya fisik mencakup kekuatan dan ketahanan untuk melakukan pekerjaan. Di era *Society 5.0*, SDM harus kompeten di bidangnya masing-masing, dengan kemampuan komunikasi yang baik, komitmen tinggi, dan kemampuan mengembangkan jaringan kerja (*network*). Kompetensi ini penting untuk meningkatkan kualitas diri dan produktivitas dalam era ini (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2019).

Dalam *Society 5.0*, SDM adalah komponen utama, dan peningkatan kualitas SDM merupakan strategi krusial pembangunan (Shinta et al., 2023). SDM yang kompeten mampu menggunakan semua potensi mereka, termasuk akal, tenaga, keterampilan, dan emosi, untuk meningkatkan kualitas hidup. Pembangunan ekonomi negara sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM-nya; oleh karena itu, SDM yang unggul di berbagai bidang diperlukan mempercepat pembangunan ekonomi. Di era *Society 5.0*, teknologi seperti internet bukan hanya untuk informasi, tetapi juga untuk menjalani dan meneruskan kehidupan (Purnama, 2021). *Society 5.0* merupakan respons terhadap tantangan dari era 4.0, menuntut SDM untuk menyelesaikan masalah sosial dengan inovasi dari era Revolusi Industri 4.0. Di era ini, teknologi menjadi bagian dari manusia itu sendiri, membantu menjalani kehidupan sehari-hari.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kepustakaan atau kajian literatur (*library research atau literature review*), yaitu metode penelitian yang melibatkan pengumpulan data dari berbagai sumber pustaka seperti buku, ensiklopedi, jurnal ilmiah, koran, majalah, dan dokumen. Metode penelitian kepustakaan dipilih karena sesuai dengan permasalahan yang diteliti, yaitu mengkaji dan menemukan berbagai teori, hukum, prinsip, atau gagasan yang terdapat dalam literatur akademik yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian terkait peluang dan tantangan sumber daya manusia dalam meningkatkan produktivitas karyawan di era *Society 5.0*.

Dalam menganalisis hasil penelitian, penulis menggunakan metode analisis deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu gejala, peristiwa, dan kejadian yang terjadi saat ini, di mana penulis berusaha memotret dan mendeskripsikan peristiwa tersebut sebagaimana adanya. Bahan yang diperlukan dalam penelitian ini adalah literatur mengenai konsep dan ilmu yang membahas sumber daya manusia, peluang dan tantangan, serta *Society 5.0*.

Sumber utama dalam penelitian ini adalah bahan pustaka seperti jurnal, laporan penelitian, artikel, dan informasi lainnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia dan *Society 5.0*. Sumber sekunder dalam penelitian ini adalah ringkasan dan kritikan yang ditemukan di website atau buku teks yang relevan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data dalam metode kepustakaan dilakukan dengan mencari data terkait variabel dari berbagai dokumen, jurnal, buku, dan hasil penelitian. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan dua jenis analisis data, yaitu analisis data deduktif dan induktif, yang kemudian disajikan secara naratif.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Hasil Penelitian

Dalam menangani perubahan yang terjadi secara cepat di berbagai sektor kehidupan, organisasi harus merencanakan sumber daya manusia dengan baik untuk mengatasi tantangan yang muncul. Selain menghadapi perubahan cepat, organisasi juga harus mempersiapkan diri untuk era *Society 5.0* yang membutuhkan kompetensi dan keterampilan baru, terutama dalam penguasaan teknologi digital. Pada era ini, kecerdasan buatan seperti robot diprediksi akan menggantikan beberapa pekerjaan manusia. Jika SDM tidak memiliki kompetensi yang memadai, pekerjaan mereka bisa digantikan oleh robot, yang dapat berdampak pada keberlangsungan organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, perencanaan SDM harus dimaksimalkan untuk mempersiapkan era *Society 5.0*.

SDM adalah aset penting bagi negara atau organisasi, yang harus diperhatikan untuk menghasilkan keunggulan kompetitif, terutama di era *Society 5.0*. Keberhasilan suatu negara atau organisasi bergantung pada kompetensi SDM-nya (Dewi Shinta, 2022). SDM perlu memahami pesatnya arus teknologi informasi dan komunikasi yang mempengaruhi pola kehidupan manusia. Teknologi canggih tidak selalu menjamin kehidupan yang lebih baik, sehingga SDM perlu terus mengasah kemampuan dan keahlian mereka untuk menciptakan kehidupan yang lebih berkualitas.

Era *Society 5.0* adalah kelanjutan dari era *Society 4.0* atau era Industri 4.0, yang merupakan transformasi teknologi analog ke digital (Malihah & Normala, 2024). Kemajuan teknologi ini meningkatkan produktivitas karyawan melalui berbagai peluang, seperti:

- a. Peningkatan efisiensi melalui otomatisasi
- b. Pengambilan keputusan berbasis data
- c. Fleksibilitas kerja
- d. Pengembangan keterampilan melalui e-learning
- e. Kolaborasi global

Peluang tersebut didukung oleh kelebihan era *Society 5.0*, antara lain:

- a. Kecerdasan buatan (*Artificial Intelligence*)
- b. *Integrasi Internet of Things* dan *Blockchain*
- c. *Big data*
- d. Kemudahan akses informasi dan analisis data
- e. Minim kesalahan akibat human error
- f. Lebih terjangkau dan murah

Namun, tantangan dalam era *Society 5.0* berfokus pada SDM yang dituntut untuk menciptakan inovasi dan nilai bagi karyawan yang sangat bergantung pada teknologi (Prasetyo & Rahayu, 2023). Tantangan tersebut meliputi:

- a. Kesenjangan keterampilan teknologi
- b. Manajemen perubahan
- c. Keamanan data dan privasi
- d. Keseimbangan teknologi dan humanisme
- e. Kesehatan mental dan stres kerja

Selain tantangan, era *Society 5.0* juga memiliki kekurangan (Muliawaty, 2019):

- a. Tidak semua orang dapat beradaptasi dengan cepat, menyebabkan dampak negatif.
- b. Kemungkinan besar terjadinya kebocoran data.
- c. Pengurangan tenaga kerja jika SDM tidak dianggap kompeten, meningkatkan pengangguran.
- d. Ketergantungan manusia pada teknologi.
- e. Manusia yang tidak mampu beradaptasi akan kalah oleh teknologi.

3.2. Pembahasan

Pada era *Society 5.0* masyarakat dihadapkan pada teknologi yang diakses seperti ruang virtual yang terasa seperti ruang fisik. Era *Society 5.0* menggunakan kecerdasan buatan pada data besar untuk melakukan atau mendukung pekerjaan manusia (Nastiti, 2022). Era *Society 5.0* diciptakan dari kekurangan yang dirasakan pada era revolusi industri 4.0 seperti berkurangnya sosialisasi antar masyarakat, kesempatan kerja dan juga tidak mampu berintegrasi dengan baik (Faruqi, 2019). Dalam konteks ini, manajemen sumber daya memiliki peran krusial dalam meningkatkan produktivitas karyawan. Berikut ini penjelasan mengenai peluang dan tantangannya:

Peluang:

- a. Teknologi Canggih dan Otomasi
Integrasi teknologi seperti kecerdasan buatan (AI) dan *Internet of Things* (IoT) memungkinkan otomatisasi tugas-tugas rutin, sehingga karyawan bisa fokus pada tugas yang strategis dan kreatif. Analisis data besar membantu manajemen membuat keputusan berdasarkan data, memahami tren kinerja, mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan.
- b. Fleksibilitas Kerja
Teknologi komunikasi dan kolaborasi memungkinkan kerja jarak jauh, memberikan fleksibilitas bagi karyawan dan meningkatkan keseimbangan kerja-hidup. Karyawan dapat memilih jam kerja yang sesuai dengan ritme produktivitas pribadi mereka, meningkatkan efisiensi dan kepuasan kerja.
- c. Pelatihan dan Pengembangan Berbasis Teknologi
Pelatihan pengembangan keterampilan dapat dilakukan melalui *platform e-learning* dan pelatihan realitas virtual (VR), memungkinkan pembelajaran lebih interaktif dan efektif.
- d. Kesejahteraan dan Kesehatan Karyawan
Teknologi kesehatan seperti aplikasi kebugaran dan perangkat *wearable* dapat memantau dan meningkatkan kesehatan karyawan, berujung pada produktivitas yang lebih tinggi.

Tantangan:

- a. Keamanan dan Privasi Data
Dengan meningkatnya penggunaan teknologi, risiko keamanan siber juga meningkat. Melindungi data karyawan dan perusahaan menjadi tantangan besar.
Menjaga privasi data pribadi karyawan dalam penggunaan teknologi baru merupakan aspek yang sensitif dan memerlukan perhatian khusus.
- b. Adaptasi Teknologi

Tidak semua karyawan memiliki keterampilan teknologi yang cukup. Diperlukan program pelatihan yang intensif untuk mengatasi kesenjangan ini. Beberapa karyawan mungkin menunjukkan resistensi terhadap perubahan dan teknologi baru, yang dapat menghambat proses integrasi.

c. Pengelolaan Kerja Jarak Jauh

Mengelola tim yang tersebar secara geografis memerlukan alat dan strategi khusus untuk memastikan kolaborasi yang efektif dan komunikasi yang lancar. Karyawan jarak jauh mungkin mengalami isolasi sosial dan kelelahan mental, yang memerlukan pendekatan manajemen kesejahteraan yang komprehensif.

d. Regulasi dan Kebijakan

Manajemen harus memastikan kepatuhan terhadap regulasi dan kebijakan yang berlaku terkait teknologi dan kerja jarak jauh, yang dapat bervariasi di setiap negara atau wilayah.

Kegunaan dari teknologi tidak hanya digunakan sebagai alat kehidupan pribadi tetapi juga untuk kehidupan antarmanusia (Nastiti, 2022). Beberapa hal utama yang diperhatikan dalam kesiapan menghadapi tantangan era *society 5.0*, antara lain sebagai berikut:

- a. Sumber daya manusia harus memiliki strategi dalam meningkatkan value tambah dalam hidupnya. Sehingga dalam menghadapi tantangan era *society 5.0*, SDM mampu membuat kehidupannya lebih baik dan berkualitas dengan menggunakan atau memanfaatkan kegunaan *IoT*, *big data*, kecerdasan buatan dan teknologi lainnya yang ada di *society 5.0*;
- b. SDM di era *Society 5.0* harus memiliki pemikiran strategis dimana salah satu strategi terpenting untuk mengembangkan rencana strategis di era *society 5.0*. SDM dan sumber daya lainnya harus semakin terintegrasi melalui informasi dan teknologi komunikasi;
- c. Mempercayai bahwa SDM sebagai aset yang berharga, SDM merupakan faktor utama dalam mencapai daya saing. SDM ini pun harus berkompeten di dalam bidangnya (bidang yang masih digunakan pada masa era *society 5.0*. pemanfaatan sumber daya manusia harus secara optimal, dimana sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan. Sehingga sumber daya manusia di era *Society 5.0* harus memiliki core yang kuat kompetensi termasuk kompetensi untuk globalisasi, digital dan berorientasi masa depan.
- d. SDM yang dibutuhkan di era *Society 5.0* adalah SDM yang mudah beradaptasi dan fleksibilitas. Selain dari SDM, organisasi juga harus memiliki kemampuan beradaptasi dalam merespon perubahan dan tekanan lingkungan. Tidak kita pungkiri pada era ini terjadi perubahan lingkungan yang sangat signifikan, yang dari analog kepada digital. Transformasi digital telah mengubah cara hidup masyarakat dan juga industri.
- e. Di era *society 5.0*, kreativitas dan inovasi juga dibutuhkan untuk menghasilkan ide-ide baru yang dapat diciptakan sehingga memberikan hasil yang baik. Diharapkan dengan hal ini, SDM semakin kreatif dan inovasi dalam menerapkan strategi selanjutnya. SDM harus memiliki skill di bidang digital baik secara teori maupun praktiknya dan mampu berpikir secara inovatif dan kreatif dalam menggunakan teknologi.

Di dalam era *society 5.0*, manusia dan sistem terhubung dalam dunia maya dan akan mendapatkan hasil maksimal dengan bantuan kecerdasan buatan. Hasil dari ini akan diumpan balik ke ruang fisiknya. Hal ini yang akan membawa perubahan atau nilai baru bagi masyarakat dan juga industri. Sehingga akan mempengaruhi segala aspek dalam kehidupan manusia. Era *Society 5.0* adalah era yang dimana teknologi sudah mengambil alih pekerjaan manusia dan mempermudah segala hal di dalam kehidupan, hal seperti itu akan membuat manusia menjadi tergantung terhadap teknologi, Kemajuan teknologi di era *Society 5.0* dapat membuat kehidupan lebih mudah dan otomatis dan segala pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia akan lebih terintegrasi. Selain dari kelebihan yang digambarkan di atas terdapat juga kekurangan yang terjadi dan dirasakan era *Society 5.0* seperti, manusia diharapkan mampu beradaptasi dengan cepat dengan perkembangan teknologi, sehingga masih banyak yang belum mampu berjalan beriringan dengan perkembangan teknologi.

Selain itu akan membuat manusia lebih manja, lebih malas dan lebih bergantung dengan teknologi, sehingga teknologi yang mengatur manusia, padahal seharusnya manusia yang mengatur teknologi. Dan sumber daya manusia harus beriringan dengan era *society 5.0*.

4. KESIMPULAN

Dari penelitian ini, kita dapat menyimpulkan bahwa *Society 5.0* merupakan solusi yang dapat membuat masyarakat lebih kompeten dan inovatif dalam memanfaatkan teknologi di era digital. Konsep *Society 5.0* ini mempermudah berbagai aktivitas manusia (sumber daya manusia) di berbagai bidang, sehingga pembangunan ekonomi negara akan semakin maju dan masalah sosial akan berkurang. Masyarakat akan menikmati kualitas hidup yang lebih tinggi. *Society 5.0* menggabungkan teknologi canggih dalam berbagai industri dengan kegiatan sosial, menambah nilai tambah dalam kehidupan kita. Di era *Society 5.0*, SDM dituntut untuk berpikir konstruktif di berbagai bidang dengan memanfaatkan kecerdasan buatan untuk meningkatkan kualitas SDM dan menciptakan SDM yang kompeten. Konsep *Society 5.0* menekankan bahwa SDM bukan hanya mampu memanfaatkan teknologi, tetapi juga hidup berdampingan dengannya untuk menjalani kehidupan yang lebih baik dan berkualitas. Dalam organisasi bisnis, terjadi perubahan dalam proses rekrutmen, pengelolaan sistem keuangan atau kompensasi, serta pelatihan dan pengembangan karyawan. Berbagai peluang dan tantangan dalam pengelolaan SDM muncul, seperti penggunaan Big Data dan aplikasi digital yang terintegrasi dan fleksibel. Kemampuan SDM dalam mengelola sistem dan aplikasi digital menjadi keharusan untuk tetap bertahan menghadapi persaingan. Keterampilan dan keahlian sangat diperlukan agar karyawan dapat terus mengembangkan karir mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambarwati, M. F. L. (2023). Menavigasi Generasi Z: Tantangan Manajemen SDM di Era Baru. *TarFomedia*, 4(2), 8-14.
- Lubis, D. S. W. (2023). Tantangan dan Peran Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(1), 6-14.
- Malihah, L., & Normala, S. (2024). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital : Sebuah Tinjauan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512.
- Muliawaty, L. (2019). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Disrupsi. *Kebijakan : Jurnal Ilmu Administrasi*, 10(1), 1–11.
- Mutafi, A. (2020). Pilar-Pilar Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Dalam Menghadapi Era Global. *Manarul Qur'an: Jurnal Ilmiah Studi Islam*, 20(2), 106-125.
- Nurlaela Agustinah, Et Al. (2023). Metode Peningkatan Sumber Daya Manusia Dengan Pelatihan Digitalisasi Di Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Masyarakat 5.0. *Principal : Journal Of Managerial, Leadership, Supervision And Human Resources*, 1(2), 40–46.
- Prasetyo, S., & Rahayu, B. (2023). Tantangan Dan Peluang Msdm Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dalam Industri Percetakan Ariez. *Cross-Border*, 6(2), 950–957.
- Purnama, Y. H. (2021). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia (Msdm) Unggul

Berbasis Kompetensi Di *Society 5.0* . *Jurnal Teknologi Pendidikan*, 10(2), 1–12.

- Rahayu, S. P. B., Anbiya, Z., Hidayaty, D. E., & Sandi, S. P. H. (2023). Tantangan Dan Peluang MSDM Dalam Menghadapi Era Digitalisasi Dalam Industri Percetakan Ariez. *Cross-border*, 6(2), 950-957.
- Ricardianto, P., Nasution, S., Naiborhu, M. A., & Triantoro, W. (2020). Peluang dan Tantangan Sumber Daya Manusia dalam Penyelenggaraan Pelabuhan Cerdas (Smart Port) Nasional di Masa Revolusi Industri 4.0. *Warta Penelitian Perhubungan*, 32(1).
- Ridwan, M. (2021). Pembangunan Sumber Daya Manusia Pada Sekolah Kejuruan di Indonesia: Tantangan Dan Peluang Di Era Revolusi Industri 4.0. *Moderasi: Jurnal Studi Ilmu Pengetahuan Sosial*, 2(1), 1-10.
- Shinta, D., Lubis, W., Tinggi, S., & Manajemen, I. (2023). Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis. *Literasi Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1).
- Syafrizal, A. P., Pratama, D. Y., Hasna, N., & Sikki, N. (2024). Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Tantangan Dunia Pendidikan Di Era Society 5 . 0 Pada Pondok Pesantren Siti Fatimah Kota Cirebon. *Jurnal Manajemen Sistem Informasi*, 02(01), 2–7.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia: Kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik*. Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D)*. Alfabeta
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4 . 0 Menuju Era Society 5 . 0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.