

PERUBAHAN DAN PENGEMBANGAN ORGANISASI DI ERA SOCIETY 5.0: INOVASI, ADAPTASI, DAN KETERLIBATAN MANUSIA DALAM REVOLUSI TEKNOLOGI

Haeruman¹, Martiah², Niar³, Sutijah⁴, Tetra Hidayati⁵

haerumanthabib@gmail.com¹, martiah@gmail.com², niar2610998@gmail.com³,

sutijah.ayu@gmail.com⁴, tetra.hidayati@feb.unmul.ac.id⁵

Universitas Mulawarman

ABSTRACT

In a volatile environment, organizations are challenged with increased uncertainty in various areas that can disrupt organizational sustainability. There is fear that there will be a complex and ambiguous uncertainty that an invasion could erode human character values. Human resources are the most valuable asset owned by an organization. The role of HR has urgency in contributing to increasing organizational development. To prepare ourselves to take part in inviting the time of society 5.0. This is an anticipation of disruption caused by Industrial Revolution 4.0. the scientific work results from a literature study that describes the important role of organizational development in preparing human resources in the technological era. thus, improving organizational development requires superior human resources which are considered the driving force of an organization that collectively contributes to achieving performance. To prepare oneself to face the contemporary era, two things should be done: adaptation and competence in mastering technology, being able to fundamentally, be imaginative, communicate, collaborate, and have problem-solving capacities.

Keywords: Organizational Development, SDM, Society 5.0.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia menjadi faktor utama penggerak produksi suatu organisasi yang menjadi fokus utama pengembangan bagi suatu organisasi. Menurut (Yuliana & Tannady, 2019) sebagian besar perusahaan berusaha untuk mencapai performa terbaiknya dengan memaksimalkan kinerja karyawannya. Menurut (Boxall, P., and Purcell, 2021), sumber daya manusia merupakan aset paling berharga dalam perusahaan, tanpa manusia maka sumber daya perusahaan tidak akan dapat menghasilkan laba atau menambah nilainya sendiri.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan isu yang krusial dalam tata Kelola perusahaan. Semakin berkembangnya organisasi semakin besar pula tantangan untuk dapat mengelola karyawan. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan dari waktu ke waktu. Sehingga setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan dapat tercapai.

Abad ke-21 merupakan era usaha berbasis pengetahuan dan ditandai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi (Poerwanto, 2013) Berdasarkan kemajuan pesat era society 5.0 yang didorong oleh teknologi digital untuk masyarakat, organisasi transformasi perlu mengakomodasi perubahan tersebut dengan mengembangkan diri. Peran sumber daya manusia (SDM) dalam konteks ini menjadi krusial, karena mereka menjadi tulang punggung bagi organisasi dalam menjawab tuntutan zaman yang semakin canggih dan aktif.

Organisasi akan merespon berbagai transformasi (Andreassen & and Ståle Pallesen, 2014) maka dari itu, pentingnya pengembangan organisasi dalam menyiapkan SDM tidak dapat diabaikan di era society 5.0 untuk menghindari patologi organisasi. Society 5.0 mencirikan integrasi teknologi digital dengan kehidupan sehari-hari, membawa dampak

signifikan pada cara bekerja dan berinteraksi. Kata transformasi diangkat sebagai gambaran yang bervariasi dalam karakter organisasi saat memasuki masa revolusi dan proses pemberdayaan yang berkelanjutan (Enabler, 1995).

Organisasi yang ingin tetap relevan dan kompetitif perlu menjalani proses pengembangan yang holistik, tidak hanya dalam hal teknologi, tetapi juga melibatkan aspek-aspek kelembagaan, budaya organisasi, dan peningkatan kompetensi SDM. Dalam konteks ini, jurnal ini bertujuan untuk menyelidiki urgensi pengembangan organisasi sebagai landasan bagi persiapan SDM dalam menghadapi kompleksitas era Society 5.0.

Melalui terhadap pemahaman konsep keterkaitannya Society dengan mendalam 5.0 dan kebutuhan organisasi, kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran jelas mengenai langkah-langkah strategis yang dapat dilakukan oleh organisasi dalam menghadapi era ini. Dengan demikian, jurnal ini berupaya memberikan kontribusi pada pemikiran dan implementasi praktis bagi para pemimpin organisasi, praktisi SDM, dan peneliti yang tertarik dalam menjembatani kesenjangan antara perkembangan organisasi dan persiapan SDM di era Society 5.0.

Signifikansi penelitian-penelitian ini menjadi sangat penting karena beberapa alasan:

1. Transformasi Organisasi atau Perubahan Organisasi yang diteliti oleh (Bethoux, C., & La Branche, S. 2012) menyebutkan Pada era ini teknologi berkembang sangat luar biasa dan telah membawa perubahan yang sangat drastis kepada generasi muda bangsa. Perubahan perubahan ini dapat dilihat dari bagaimana seseorang itu mampu bersosialisasi dengan lingkungan di sekitarnya, mampu berpikir kritis dan rasional sehingga tidak hanya serta merta menerima semua baik hal positif ataupun hal yang akan berdampak negatif nantinya kepada individu itu. dan juga mampu melakukan penanganan serta mencari solusi dari problematika tersebut.
2. Pada penelitian (Latar, 2020) Keberadaan sebuah organisasi diyakini memiliki tujuan yang jelas, dan pengembangan organisasi merupakan cara untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi juga harus mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman. Pengembangan organisasi adalah proses berkelanjutan yang bersifat jangka panjang, menunjukkan bahwa organisasi perlu berkomitmen untuk melakukan perubahan secara terus-menerus.
3. Setiap organisasi tidak bisa menghindari perubahan dalam lingkungan eksternalnya. Organisasi harus mampu merespons dengan cepat dan tepat terhadap perubahan eksternal yang semakin rumit, seperti dalam bidang teknologi, ekonomi, politik, dan budaya. Pengembangan organisasi (OD) sangat penting untuk membantu organisasi dalam merespons perubahan tersebut secara efektif, sekaligus secara proaktif mempengaruhi arah organisasi. Di tengah perubahan yang cepat dan ketidakpastian, pengembangan organisasi dapat menjadi solusi bagi keberlangsungan organisasi (Cumming dan Worley, 2018).
4. Pengembangan organisasi di era society 5.0 menunjukkan pergeseran paradigma dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam era ini, diperlukan strategi yang tepat, kompetitif, produktif dan efektif. Serta memantau perkembangan transformasi digital agar tidak tergerus arus globalisasi. teknologi informasi dan komunikasi mengambil peran pokok, memberikan dampak yang signifikan pada model bisnis, budaya kerja, dan cara organisasi berinovasi. (Saputra, 2021).
5. Kesenjangan Pengetahuan Meskipun banyak penelitian telah dilakukan tentang perubahan organisasi di era society, masih terdapat kesenjangan signifikan dalam pemahaman tentang bagaimana mengintegrasikan aspek teknologi, manusia, dan proses dalam konteks perubahan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) untuk mengumpulkan dan menganalisis literatur yang relevan dengan topik yang dibahas, yaitu perubahan dan pengembangan organisasi. Literatur yang digunakan diperoleh dari berbagai database, seperti Scopus, Publishing, MDPI, SINTA, Schoolar, serta Ersivier jurnal berbahasa Inggris yang terindeks Scopus. Strategi pencarian melibatkan penggunaan kata kunci yang berkaitan dengan topik penelitian, seperti "Perubahan dan Pengembangan Organisasi", "inovasi", "Adaptasi", keterlibatan manusia", "Rebolusi teknologi"

Kriteria inklusi diterapkan untuk menyaring literatur yang sesuai dengan focus penelitian. Kriteria tersebut mencakup literatur yang diterbitkan dalam jurnal ilmiah, membahas hubungan antara organisasi, manajemen sumber daya manusia, teknologi, dan era society 5.0. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan metode content analysis. Proses analisis meliputi pembacaan literatur secara menyeluruh, ekstraksi informasi yang relevan dengan topik penelitian, pengelompokan dan pengategorian informasi tersebut, serta penyajian hasil analisis dalam bentuk table dan narasi.

Berikut adalah tabel hasil penelitian yang dapat menggambarkan temuan- temuan terbaru tentang Perubahan Dan Pengembangan Organisasi Di Era Society 5.0: Inovasi, Adaptasi, Dan Keterlibatan Manusia Dalam Revolusi Teknologi. Tabel ini dirancang untuk memberikan gambaran umum mengenai berbagai dimensi yang terkait dengan perubahan organisasi, pengembangan sumber daya manusia, dan dampaknya terhadap kinerja organisasi di Society pada inovasi, adaptasi dan keterlibatan manusia.

Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti dan tahun	Fokus Penelitian	Metode Penelitian	Temuan Utama	Rekomendasi
(Aquilani, B.,et all, 2020)	Peran Inovasi Terbuka dan Penciptaan Nilai Bersama dalam Transisi yang Menantang dari Industri 4.0 ke Masyarakat 5.0: Menuju Kerangka Teoritis	Survei kuantitatif, analisis data	teknologi ini juga dapat meningkatkan kehidupan dan masyarakat secara keseluruhan. Perspektif baru ini, yang berorientasi pada kesejahteraan sosial dan global, disebut Masyarakat 5.0. Seperti yang telah terjadi pada semua revolusi industri sebelumnya, Industri 4.0 akan mendukung transisi ke masyarakat yang berbeda, yaitu Masyarakat 5.0.	Manajer dapat mengambil manfaat dari wawasan ini untuk merancang strategi ad hoc agar dapat memanfaatkan peluang yang muncul dari transisi ini dan mengatasi tantangan utama terkait.
(Carayannis et al., 2022)	Lingkungan Cerdas dan Inovasi yang Berpusat pada Teknologi dan Manusia untuk Industri dan Masyarakat 5.0: Pandangan Sistem Inovasi Quintuple Helix Menuju Solusi Cerdas, Berkelanjutan, dan Inklusif	Survei kuantitatif, analisis data	Sirkulasi pengetahuan, dialog antara subsistem, dan kemampuan untuk mengadaptasi teknologi dan strategi kewirausahaan terhadap lingkungan tempat ia beroperasi (dengan pengguna sebagai pemangku kepentingan pertama)	Sebaiknya, dampak positif dari strategi inovasi I5.0 tampaknya tidak relevan bagi sekitar 10% pengguna, yaitu pengguna yang diarahkan ke luar yang tidak mengungkapkan harapan dan kebutuhan mereka dengan jelas. Dalam kasus ini, strategi dorongan teknologi, atau dalam hal apa pun proses pengambilan keputusan yang

HASIL DAN PEMBAHASAN

Transformasi Digital

Transformasi digital adalah proses perubahan berkelanjutan dalam suatu perusahaan dan pemangku kepentingannya. Ini akan terus berlanjut selama teknologinya ada. Pesatnya perkembangan dunia teknologi digital mempengaruhi perilaku masyarakat dalam berbagai bidang. (Suciaji et al., 2023) Transformasi digital akan memberikan peluang bagi perusahaan atau organisasi untuk berinovasi terhadap kinerja operasional perusahaan. Di era perubahan arah perusahaan menuju digital mengharuskan karyawan memiliki kinerja, keterampilan dan juga kompetensi yang baru sesuai dengan teknologi yang sedang berkembang dan juga sesuai dengan tren yang sedang berlaku saat ini.

Pada perubahan transformasi perusahaan di era digital, membuat kinerja serta keterampilan karyawan harus lebih berkembang dengan cepat sehingga bisa menghadapi serta dapat mengoptimalkan peluang yang ada. Karyawan merupakan asset penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai visi dan misi sebuah perusahaan, kelincahan dan pengalaman digital dari seorang karyawan dapat membantu menciptakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan baik agar cepat sampai kepada tujuan yang diharapkan oleh sebuah perusahaan (Pratiwi Junaedi, 2023).

Menurut Hasibuan mengatakan bahwa: organisasi adalah suatu sistem perkumpulan yang formal dan terstruktur dari sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. (Sahadi, n.d.) Organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok orang yang berinteraksi dalam suatu corak sehingga setiap anggota mempunyai peran dan tugas individual, yang mempunyai tujuan dan batasan yang jelas. Pengembangan organisasi dapat diartikan dengan berbagai definisi menurut pakar.

Pengembangan organisasi yaitu langkah yang direncanakan dimana hal ini dapat dilakukan pada tingkat organisasi untuk meluruskan, meningkatkan, dan mempertahankan sistem dan proses kerja sebuah organisasi. Pengembangan organisasi adalah cara yang tersusun untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi keadaan dan desakan wilayah sekitar yang fluktuatif, sehingga seluruh anggota organisasi memperoleh hasil yang maksimal.

Pengembangan Organisasi merupakan program untuk menaikkan efektivitas dengan mengintegrasikan pertumbuhan dan perkembangan perseorangan dengan tujuan organisasi (Perubahan Dan Pengembangan Organisasi, n.d.) (Latar et al., 2020) Proses pengembangan organisasi sebagai bagian dari upaya mempersiapkan human resources di era society 5.0.

Pendekatan Teologis

Pendekatan teleologis dalam transformasi digital menekankan pentingnya tujuan dan arah yang jelas sebagai fondasi perubahan organisasi. Transformasi digital bukanlah sekadar adopsi teknologi secara acak, melainkan suatu perjalanan yang terencana dengan tujuan spesifik yang ingin dicapai. Society 5.0 atau sering disebut masyarakat

5.0 diumumkan pertama kali oleh pemerintahan Jepang. Konsep masyarakat 5.0 tidak hanya pada faktor manufaktur selain itu bisa dipergunakan untuk menyelesaikan beberapa masalah contohnya masalah sosial, hal ini dibantu dengan virtual maupun ruang fisik (Skobelev dan Borovik, 2017).

Society 5.0 perlu adanya basis atau dasar mengenai infrastruktur teknologi dan inovasi, dan dukungan dalam pengembangan teknologi tersebut. Selain itu perlu adanya SDM yang dapat berkolaborasi bersama bidang-bidang pemerintahan Indonesia seperti industri, pendidikan, dan kemasyarakatan dengan baik. Selain itu ada beberapa faktor yang menyebabkan Indonesia masih belum siap untuk transformasi menuju era Society 5.0, diantaranya adalah faktor pendidikan mengenai teknologi yang belum merata, tidak meratanya ekonomi yang menyebabkan akses masyarakat untuk menggunakan teknologi

menjadi terbatas, dan kurangnya investasi pemerintah Indonesia dalam sektor teknologi.

Faktor pertama ialah kurang meratanya pendidikan mengenai teknologi pada masyarakat Indonesia. Hal ini dapat dicermati pada penelitian yang dilakukan oleh (Rahman Arief, 2014), bahwa masyarakat yang ada di Indonesia memiliki permasalahan mengenai motivasi mereka dalam menghadapi teknologi yang baru. Selain itu dijelaskan juga bahwa penggunaan website pemerintahan yang seharusnya dapat membantu serta meringankan tugas dari sebuah pemerintahan, namun pada nyatanya website tersebut tidak digunakan secara maksimal dan masyarakat yang ada pada strata paling bawah yaitu masyarakat yang tidak memiliki pengalaman atau informasi mengenai perkembangan teknologi maupun teknologi itu sendiri lebih memilih cara tradisional seperti berkunjung pada kantor desa jika memerlukan sesuatu dengan pemerintahan terkait.

Indonesia wajib mempersiapkan diri dengan baik untuk menghadapi era Society 5.0. Hal ini membutuhkan rencana matang untuk meningkatkan inovasi teknologi pada negara Indonesia, memperluas akses masyarakat kepada sistem informasi, meningkatkan keterampilan digital, dan memperbarui pola pikir warga terhadap teknologi. Pemerintah memiliki tugas yang sangat krusial untuk membuat lingkungan adaptif, kondusif bagi inovasi serta investasi teknologi.

Inovasi Dalam Revolusi Teknologi

Transformasi digital dilandasi oleh proses perubahan yang didorong oleh inovasi kreatif melalui teknologi digital (Suharman, 2021). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Kurniawan et al. 2021) ditemukan bahwa transformasi digital memiliki pengaruh positif secara langsung terhadap inovasi. (Ardito et al. 2021) menemukan bahwa orientasi digital dan lingkungan memiliki efek positif langsung pada kinerja inovasi produk dan proses. Selanjutnya, (Li et al. ,2023) dalam studinya menemukan bahwa digitalisasi korporat dan tingkat inovasi industri digital memiliki dampak yang menguntungkan pada inovasi perusahaan. Jumlah digitalisasi perusahaan dan tingkat inovasi industri digital akan memiliki pengaruh yang lebih besar pada tingkat inovasi perusahaan bagi perusahaan dengan kemampuan inovasi yang lebih kuat. Selain itu, (Nwankpa & Roumani, 2016) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa perusahaan yang berinvestasi dalam transformasi digital mampu menyelaraskan wawasan digital tentang pelanggan dengan proses dan investasi inovatif.

Transformasi digital tidak hanya berkaitan dengan teknologi digital, melainkan melibatkan beragam elemen kapabilitas dalam sebuah perusahaan. Beberapa hasil penelitian sebelumnya yang telah dipublikasikan, oleh Sousa-Zomer et al. (2020) diidentifikasi beberapa dimensi yang sangat menentukan keberhasilan proses transformasi digital, yang kemudian dirangkum sebagai kapabilitas perusahaan untuk mengubah sumber dayanya. Dimensi-dimensi tersebut adalah: 1. Sumber daya manusia khususnya dalam ranah keahlian digital (Digital savvy skills) 2. Sumber daya manusia khususnya dalam kemampuan pengambilan keputusan, disiplin serta kemampuan dan kultur untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang kerap berubah (Conditions for action and interaction) 3. Ekosistem serta akuisisi dan investasi digital (Digital Intensity) Setiap dimensi tersebut memiliki peran dalam proses transformasi digital sebuah perusahaan. Sousa-Zomer et al. (2020) kemudian membagi setiap dimensi menjadi beberapa komponen terpisah atau biasa disebut sebagai indikator. Dalam hal kemampuan digital sumber daya manusia, Sousa-Zomer et al. (2020) mengevaluasi perusahaan berdasarkan seberapa baik keahlian digital para pegawainya, keahlian digital para supervisor atau manajernya, serta jumlah tenaga kerja yang membutuhkan keahlian digital dalam kegiatan sehari-hari perusahaan.

inovasi digital merujuk pada inovasi yang menggunakan teknologi digital untuk menciptakan sesuatu yang baru melalui proses digitalisasi. Saat ini, inovasi digital telah

diterapkan dalam lingkungan yang bersifat kompetitif dan juga kooperatif (Wahyuningtyas et al., 2021). Selanjutnya, Nambisan et al. (2017) mendefinisikan inovasi digital sebagai realisasi konsep-konsep baru yang dapat menghasilkan produk atau layanan untuk pasar, proses bisnis, atau model yang tercipta dari implementasi teknologi digital (Wahyuningtyas et al., 2021). Inovasi digital memiliki tiga karakteristik utama, yaitu konvergensi, generativitas, dan sifat terdistribusi (Hoffmann, 2018). Gurbaxani & Dunkle (2019) menjelaskan bahwa inovasi berbasis teknologi informasi (TI) melalui transformasi digital menjadi elemen krusial bagi perusahaan untuk mempertahankan dan meningkatkan pangsa pasar mereka, terutama di tengah persaingan yang semakin ketat akibat dampak disrupsi teknologi dan kompetisi dengan perusahaan pesaing (Nurafifah et al., 2022).

Perspektif Psikologis

Aspek psikologis transformasi digital sering kali menjadi faktor penentu keberhasilan atau kegagalan inisiatif perubahan.

Psikologi Dan Teknologi

Psikologi dan teknologi digital telah berkembang menjadi dua bidang yang saling melengkapi. Teknologi digital telah memungkinkan psikolog untuk mengumpulkan data dengan cara yang lebih efisien dan akurat. Misalnya, aplikasi mobile dan platform online telah memungkinkan psikolog untuk melakukan survei dan penelitian dengan jangkauan yang lebih luas. Selain itu, teknologi digital juga telah membantu psikologi Hanandeh et al. (2023) menunjukkan bahwa transformasi digital yang berhasil membutuhkan lebih dari sekadar penerapan teknologi baru - organisasi harus mempertimbangkan dengan cermat bagaimana teknologi tersebut terintegrasi dengan sistem dan proses yang ada.

(Subroto et al., 2023) menemukan bahwa organisasi perlu menilai kematangan digital dan secara sistematis membangun kompetensi teknis yang diperlukan sebelum melakukan perubahan teknologi besar. Ini mungkin melibatkan implementasi sistem fundamental terlebih dahulu sebelum beralih ke kemampuan digital yang lebih canggih.

Di sisi lain, era digital juga membuka peluang baru bagi psikologi. Salah satu peluang tersebut adalah dalam bidang penelitian. Dengan teknologi digital, penelitian psikologi dapat dilakukan dengan metode yang lebih inovatif dan canggih, seperti menggunakan big data dan artificial intelligence. Selain itu, era digital juga membuka peluang bagi psikologi untuk mencapai audiens yang lebih luas dan beragam, baik dalam konteks penelitian maupun layanan (Agung & Satia, 2021)

Perubahan Organisasi

A. Perubahan Struktur Organisasi

Seperti hierarki, peraturan, dan prosedur dapat mempengaruhi perubahan organisasi. Struktur yang kaku dapat menghambat perubahan, sedangkan struktur yang fleksibel dapat memudahkan perubahan. Misalnya, perusahaan dapat membentuk divisi baru untuk memperluas cakupan bisnisnya atau mengoptimalkan kinerja perusahaan dengan memisahkan fungsi tertentu yang sebelumnya dikelola dalam satu departemen atau menggabungkan beberapa departemen yang memiliki fungsi yang saling terkait untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja perusahaan (Oreg, and Berson, 2021; Qin, and Li, 2020; Robbins, and Judge, 2018).

Contohnya, pada tahun 1990-an, McDonald's melakukan restrukturisasi besar-besaran dengan menghentikan beberapa lini produk dan memusatkan perhatian pada produk inti. Mereka juga merampingkan manajemen regional untuk mengurangi biaya dan meningkatkan efisiensi. Dimensi proses perubahan berfokus pada bagaimana perubahan diimplementasikan dan dikelola dari waktu ke waktu. Berdasarkan penelitian Masry-Herzallah dan Stavisky (2021), beberapa elemen kritis menjadi karakteristik proses perubahan yang efektif di era digital.

B. Perubahan Teknologi dan Informasi

Dapat membuka peluang baru, mempercepat proses, dan mengubah cara kerja organisasi. Misalnya, penggunaan teknologi informasi dan internet dapat mengubah cara organisasi berkomunikasi, berkolaborasi, dan memberikan layanan kepada pelanggan atau implementasi sistem informasi baru atau penggunaan aplikasi bisnis terbaru dapat mempengaruhi perubahan organisasi (Oreg, and Berson, 2021; Wang, and Huang, 2021; Maruping, and Venkatesh, 2020; Lewis, 2019). Contohnya, Amazon terus berinovasi dengan memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan pengalaman pelanggan dengan mengimplementasikan algoritma rekomendasi berbasis AI untuk meningkatkan penjualan dan efisiensi dalam pengelolaan inventaris. Contoh lainnya, IBM melakukan transformasi besar dengan berpindah dari penjualan perangkat keras ke solusi berbasis cloud dan analitik data. Perubahan ini memerlukan pengembangan teknologi informasi yang canggih dan pelatihan ulang karyawan untuk memanfaatkan solusi baru.

Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa keselarasan antara konten perubahan dan proses implementasinya sangat penting untuk keberhasilan transformasi digital. Organisasi harus memastikan adanya fokus yang memadai pada aspek teknis dan manusia sepanjang perjalanan transformasi mereka. Pandemi COVID-19 telah mempercepat kebutuhan akan transformasi digital, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Masry-Herzallah dan Stavisky (2021). Hal ini semakin menekankan pentingnya proses perubahan yang terstruktur namun adaptif untuk membantu organisasi bertahan dan berkembang di era digital yang terus berevolusi..

Di era digital yang kompleks ini, peran pemimpin berkembang jauh melampaui pengambilan keputusan tradisional, mencakup kemampuan untuk memvisualisasikan masa depan digital dan menginspirasi organisasi untuk bergerak ke arah tersebut. Efektivitas kepemimpinan dalam transformasi digital sangat bergantung pada kemampuan pemimpin untuk mengelola kompleksitas perubahan. Sheikh Bahaei dan Gallina (2024) menjelaskan bahwa pemimpin harus mampu menyeimbangkan berbagai tuntutan yang sering kali bertentangan: kebutuhan untuk bergerak cepat dengan pentingnya memastikan kesiapan organisasi, dorongan untuk inovasi dengan kebutuhan akan stabilitas operasional, dan fokus pada teknologi dengan perhatian pada aspek manusia dari perubahan.

Future Research Directions

Perkembangan pesat dalam teknologi digital dan kompleksitas transformasi organisasi membuka berbagai arah penelitian baru yang menarik. Kromah et al. (2024) mengidentifikasi beberapa area prioritas untuk penelitian masa depan yang dapat memberikan pemahaman lebih mendalam tentang dinamika transformasi digital organisasi. Dampak jangka panjang transformasi digital terhadap kinerja organisasi menjadi fokus penelitian yang penting. Garad et al. (2023) menyoroti kebutuhan akan studi longitudinal yang dapat melacak evolusi kapabilitas digital organisasi dan dampaknya terhadap berbagai metrik kinerja.

Penelitian semacam ini akan membantu organisasi memahami nilai investasi digital mereka dan mengoptimalkan strategi transformasi mereka. Peran artificial intelligence dan teknologi emergen dalam transformasi organisasi memerlukan eksplorasi lebih lanjut. Masry-Herzallah dan Stavisky (2021) menjelaskan bahwa penelitian masa depan perlu mengkaji bagaimana teknologi seperti AI, blockchain, dan Internet of Things akan membentuk kembali struktur dan proses organisasi. Pemahaman ini kritis untuk membantu organisasi mengantisipasi dan mempersiapkan diri menghadapi gelombang perubahan teknologi berikutnya.

A. Perubahan Budaya Organisasi

Perubahan Budaya Organisasi seperti nilai-nilai, kepercayaan, dan norma- norma

yang ada dalam organisasi, dan perilaku organisasi dapat mempengaruhi perubahan. Budaya yang terbuka dan inovatif dapat mendorong perubahan, sedangkan budaya yang tertutup dan konservatif dapat menghambat perubahan. Misalnya, jika organisasi ingin menjadi lebih inklusif dan beragam, maka organisasi harus mengubah nilai dan praktik mereka untuk mencerminkan budaya yang lebih inklusif dan beragam (Al-Maamari, and Al-Swidi, 2021) Contohnya, setelah tumbuh pesat, Gojek mengubah budayanya dengan lebih menekankan pada kolaborasi antar tim, inklusivitas, dan keberlanjutan. Hal ini dilakukan untuk menjaga inovasi dan daya saing di industri teknologi yang cepat berubah. Contoh lainnya, di bawah kepemimpinan Satya Nadella, Microsoft mengubah budayanya untuk lebih fokus pada kolaborasi dan pembelajaran berkelanjutan. Nadella mendorong budaya keterbukaan dan growth mindset .

Pengembangan Organisasi

Pada bagian ini terdapat 5 (lima) tahapan antara lain:

1. Melakukan Deteksi Masalah Hal ini memerlukan pemahaman mendalam terhadap berbagai aspek organisasi dan kepekaan terhadap perubahan atau gejala yang mengindikasikan masalah serta kombinasi dari analisis data kualitatif, kuantitatif, penggunaan alat dan teknik yang tepat agar lebih responsif terhadap perubahan dan mengatasi masalah.
2. Menemukan diagnosis Langkah ini melibatkan proses identifikasi dan analisis masalah atau tantangan yang dihadapi oleh organisasi, Diagnosis ini diperlukan untuk merumuskan pemahaman yang mendalam tentang kondisi dan factor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan ini, organisasi dapat mengumpulkan informasi yang diperlukan untuk membuat diagnosis yang akurat mengenai masalah atau tantangan yang perlu diatasi. Karena, diagnosis yang baik membentuk dasar untuk merancang strategi pengembangan yang efektif dan solusi yang berkelanjutan.(Rosita & Widiastuti, 2019)
3. Analisis data dan umpan balik Hal ini merupakan dua komponen penting dalam pengembangan organisasi untuk memahami kondisi dan kinerja, mengidentifikasi peluang perbaikan, dan merancang strategi pengembangan yang lebih efektif. Kombinasi antara analisis data dan umpan balik ini memberikan pandangan komprehensif tentang kondisi organisasi. (Sukmana & Indarto, 2018)
4. Merancang intervensi dan memimpin perubahan Langkah ini merupakan peran penting dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perubahan yang diinginkan dengan pemahaman yang mendalam mengenai kebutuhan organisasi, komunikasi efektif, dan keterlibatan aktif dari pemimpin dan anggota organisasi sangat penting dalam mencapai perubahan. Hal ini menciptakan kerangka kerja yang kokoh untuk mencapai perubahan yang diinginkan pengembangan organisasi. dalam Melakukan Evaluasi dan Melembagakan Perubahan Langkah ini untuk memastikan bahwa perubahan tidak hanya terjadi, tetapi juga berkelanjutan dan terintegrasi ke dalam budaya dan operasi organisasi.(Setiawan, 2020)

Menurut Toha yang dikutip oleh (Sahadi,n.d.) bahwa tujuan pengembangan organisasi antara lain:

1. Memberi dukungan dan rasa percaya satu sama lain dalam menjalankan tugasnya.
2. Menjamin kesadaran kolektif bersama isu-isu dalam organisasi agar setiap permasalahan dapat segera diselesaikan.
3. kemahiran yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
4. Menjamin transparansi oleh komunikasi. Dimana memungkinkan keterbukaan anggota dalam setiap aspek. Melalui komunikasi yang terbuka maka tidak akan timbul akan timbul rasa saling curiga dan tidak akan ada rahasia antar anggota.

5. Menimbulkan semangat dan kepuasan dalam bekerja. Adanya hal ini dapat meningkatkan kinerja.
6. Menyelesaikan masalah secara sinergis. Biasanya dalam suatu organisasi terdapat orang yang sering menemui permasalahan. Dengan solusi seperti ini, permasalahan dapat segera teratasi dan dikendalikan.
7. Menjamin akuntabilitas. Tanggung jawab anggota dan kelompok nya baik internal maupun eksternal organisasi.

Selain itu, tujuan dari pengembangan organisasi mencakup berbagai aspek yang dirancang untuk meningkatkan kinerja, keberlanjutan, dan kemampuan berorganisasi dalam mencapai tujuannya dimana hal ini melibatkan strategi dan inisiatif untuk mengembangkan sumber daya manusia, meningkatkan efisiensi (Setiawan, 2020)

Pengembangan organisasi (organization development) dapat diartikan dengan berbagai macam pendapat dan beragam dari pada pendapat para ahli. Pengembangan organisasi merupakan suatu usaha atau upaya yang terprogram dan terencana yang dapat dilakukan pada tingkat organisasi yang membantu setiap organisasi untuk membangun kualitas, kuantitas dan kapasitas organisasi untuk selalu berubah dan berkembang dengan cara meningkatkan, mengembangkan, dan memperkuat strategi dan proses kerja serta struktur organisasi.

Strategi Pengembangan Sdm Era Society 5.0

Strategi Pengembangan SDM Era Society 5.0 membutuhkan keterampilan digital yang baik, diperkirakan kecerdasan buatan seperti robot akan melakukan beberapa tugas yang sebelumnya harus dilakukan manusia. Mutu sebuah organisasi ditunjukkan melalui human resources dan pengembangannya dibuktikan pada perubahan actual yang mengarah terhadap peningkatan organisasi (Labola, 2019) untuk itu, langkah selanjutnya dalam pelaksanaan perencanaan sumber daya manusia adalah organisasi yang dapat mengembangkan program kerja berbasis teknologi digital.

Dalam hal ini, terdapat tuntutan untuk memikirkan kembali cara bekerja yang tepat di era society 5.0. (A, n.d.) Dalam melaksanakan strategi upskilling dan reskilling dari tingkat keterampilan unggul rendah/menengah hingga tinggi dengan pengetahuan, bimbingan, dan peningkatan. Hal ini, sesuai dengan hasil dari eksplorasi Lolowang et al. (2016) yang menyatakan bahwa melalui bimbingan dan peningkatan human resources terdapat dampak yang baik dan relevan. (Tahar et al., 2022) Strategi tersebut antara lain:

1. Leading Change Training.
2. Workshop.
3. Human Capital Development Plan
4. Knowledge Capture
5. Kemenkeu Learning Center
6. Learning Center
7. Open Class
8. Pelatihan Dasar
9. Modern E-learning

Indonesia dan seluruh dunia dengan pandangan terkini pada awal Januari 2019 yaitu "Society 5.0" merupakan sebuah konsep yang diusung oleh pemerintah Jepang terutama mantan Perdana Menteri Jepang Shinzo Abe pada World Economic Forum di Davos Swiss. Menurutnya, konsep ini merujuk pada tahap evolusi masyarakat yang melibatkan integrasi teknologi informasi dan komunikasi dalam kehidupan sehari-hari yang kelanjutan dari dianggap masyarakat sebagai industri sebelumnya.

Beberapa gagasan utama dalam society 5.0 yang diusulkan melibatkan penerapan teknologi tinggi, termasuk kecerdasan buatan, internet of things (IoT), big data, dan

teknologi terkait lainnya. Gagasan Society 5.0 ini memiliki tujuan ambisius untuk menciptakan masyarakat yang lebih baik dengan memanfaatkan potensi penuh teknologi modern. Ini mencakup aspek ekonomi, lingkungan, sosial, dan teknologi dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan Masyarakat secara keseluruhan. Industry 4.0 didasarkan pada konsep kecerdasan buatan (AI), sedangkan society 5.0 lebih fokus pada sumber daya manusia itu sendiri.(Aslindawati et al., 2022).

Agar organisasi lebih berkualitas, loyalitas, dan akuntabilitas tugasnya maka pemimpin berperan dalam hal pemberdayaan (Sari Pascariati Kasman, 2021). Dengan mengembangkan tingkat kompetensi pribadi yang melibatkan kompetensi keterampilan teknologi, kecerdasan intrapersonal, dan kemampuan beradaptasi. Dalam era yang didorong oleh teknologi tinggi, penting bagi setiap individu untuk terus mengasah dan meningkatkan keterampilan mereka, akan tetapi ini bukanlah tugas selesai sekaligus. Keterampilan dan pengetahuan perlu terus diperbarui dan disempurnakan seiring dengan perkembangan teknologi dan kebutuhan. Ketersediaan untuk terus belajar dan beradaptasi akan menjadi aset berharga dalam mencapai kesuksesan pribadi dan profesional. (Agustina et al., 2023).

Keterlibatan Manusia Dalam Revolusi Teknologi

Teknologi tidak dapat lepas dari kehidupan manusia. Sejak masa pra-sejarah, teknologi lekat dengan kehidupan keseharian manusia. Dari tujuh unsur kebudayaan, teknologi menjadi salah satunya. Ketujuh unsur kebudayaan tersebut adalah bahasa, sistem pengetahuan, organisasi sosial, sistem peralatan hidup dan teknologi, sistem mata pencaharian, sistem religi dan kesenian.(Nasrullah, 2019).

Sebagai bagian dari kebudayaan, teknologi saling berinteraksi dan memiliki resiprositas dengan manusia. Teknologi merupakan ilmu terapan yang dikembangkan lebih lanjut dan memiliki perangkat keras serta perangkat lunak yang merupakan manifestasi kekuasaan terhadap alam, manusia dan kebudayaannya (P. Anogara, 2021) Teknologi meliputi beberapa unsur yaitu alat-alat produksi, senjata, wadah, makanan dan minuman, pakaian dan perhiasan, tempat berlindung dan perumahan, alat-alat transportasi serta alat-alat komunikasi. Sebagai bagian dari kebudayaan teknologi berfungsi untuk memudahkan manusia dalam melakukan kegiatan dan melindungi diri. Misalnya teknologi pakaian yang berfungsi sebagai alat untuk melindungi diri manusia dari kedinginan, Selain itu teknologi merupakan salah satu upaya untuk mempermudah manusia dalam memenuhi kebutuhan dan kepuasannya. (Suroño, 2020).

Pada mulanya, manusia hanya menggunakan tubuhnya sebagai strategi untuk bertahan hidup. Namun, dengan bekal bahasa dan pengetahuan yang semakin berkembang, manusia mampu memanfaatkan alat-alat untuk memudahkan hidup mereka. Mula-mula mereka menggunakan alat yang sudah tersedia di alam seperti batu, tulang dan kayu, tapi seiring berjalannya waktu mereka mampu mengolah logam dan merakit alat-alat sederhana. Semakin lama alat yang dirakit semakin rumit sehingga mengakibatkan perubahan radikal dalam kehidupan manusia dan dimulai dengan munculnya konsep Society 5.0 atau masyarakat 5.0 yang muncul pada tahun 2016, di Jepang (Sutiarso & Program, 2014)

Secara umum, masyarakat ini dikenal sebagai masyarakat super cerdas, di mana mampu mengintegrasikan ruang fisik dengan ruang cyber. Masyarakat 5.0 merupakan tatanan masyarakat yang berpusat pada manusia dan berbasis teknologi. Melalui masyarakat 5.0 kecerdasan buatan yang memperhatikan sisi kemanusiaan akan mentransformasi jutaan data yang dikumpulkan melalui internet pada segala bidang kehidupan. Hal ini bermuara pada satu tatanan kearifan baru di dalam masyarakat. Tidak dapat dipungkiri, transformasi ini akan membantu manusia untuk menjalani kehidupan yang lebih bermakna. Dalam masyarakat 5.0 ditekankan perlunya keseimbangan pencapaian ekonomi dengan penyelesaian problem sosial.

Berikut ini merupakan beberapa tahapan revolusi industri mulai dari 1-4 sebelum munculnya Society 5.0 :

a. Masyarakat 1.0

Masyarakat 1.0 berkembang seiring dengan munculnya manusia pada periode prasejarah dan dikenal sebagai masyarakat pemburu atau peramu, ciri utamanya adalah hubungan yang berdampingan dengan alam.

b. Masyarakat 2.0

Masyarakat 2.0 muncul setelah dikenalnya konsep pertanian. Melalui pertanian, masyarakat berubah dari masyarakat memburu menjadi masyarakat agraris. Hal ini bermula pada 13.000 tahun sebelum masehi.

c. Masyarakat 3.0

Perkembangan masyarakat secara pesat dimulai pada sekitar abad ke- 18 yang berdampak pada perkembangan masyarakat industri atau masyarakat 3.0. Masyarakat mulai menggunakan mesin, listrik, otomatisasi, beragam transportasi dan juga produksi secara massal.

d. Masyarakat 4.0

Pada akhir abad ke-20 muncul konsep masyarakat 4.0 ketika komputer dan teknologi informasi menjadi umum digunakan, masyarakat ini dikenal sebagai masyarakat informasi. Faktor yang mendorong munculnya Society 4.0 adalah perkembangan yang cepat dalam dunia teknologi terutama dengan munculnya Revolusi Industri 4.0.(Annisa, 2021) Revolusi industri pertama dimulai sekitar tahun 1784 dengan penemuan mesin uap. Periode ini ditandai dengan mekanisasi industri dan penggunaan mesin-mesin bertenaga uap. Revolusi industri kedua dimulai sekitar tahun 1870, revolusi ini ditandai dengan penggunaan tenaga listrik munculnya produksi dan perkembangan transportasi secara massif.(Nurdiana & Pandin, 2021).

Revolusi industri ketiga dimulai pada tahun 1969 yang dikenal dengan istilah revolusi digital. Ciri utamanya adalah mulai dikenal otomatisasi penggunaan alat-alat elektronik dan juga penggunaan computer. Revolusi industri keempat berawal pada abad ke-21, pada revolusi ini dikenal istilah cyber-physical system yang merupakan integrasi antara physical system komputasi dan juga network atau komunikasi (Verma, 2023).

Pola berpikir matematis dari karakteristik deduktif yang dapat dikembangkan di era society 5.0 adalah integrative thinking (berpikir integratif). Martin (2009) menyatakan bahwa berpikir integratif adalah berpikir untuk menghadapi masalah yang rumit dan kompleks. (Douglas, 2016) mendefinisikan sebagai proses mengintegrasikan intuisi, imajinasi, dan akal dalam pikiran manusia dengan maksud mengembangkan sebuah strategi dan evaluasi untuk mengatasi masalah dalam bidang apapun. Berkaitan dengan intuisi, KKBI (2019) mendefinisikan intuisi adalah daya atau kemampuan mengetahui atau memahami sesuatu tanpa dipikirkan atau dipelajari (bisikan hati atau gerak hati).

Di era society 5.0, jika dikaitkan dengan berpikir matematis maka berpikir integratif adalah kemampuan mengintegrasikan intuisi, imajinasi, dan akal dalam menyelesaikan masalah yang rumit dan kompleks. Tahapan kemampuan mengintegrasikan intuisi, imajinasi, dan akal adalah memahami masalah secara intuisi, menganalogikan masalah menjadi masalah lain, mengembangkan strategi penyelesaian masalah berdasarkan intuisi dan analogi masalah, melaksanakan penyelesaian masalah, dan mengevaluasi penyelesaian masalah (Yusuf & Ar Rosyid, 2023).

KESIMPULAN

Pengembangan organisasi di era society 5.0 menunjukkan pergeseran paradigma dalam cara organisasi beroperasi dan berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya. Dalam era

ini, diperlukan strategi yang tepat, kompetitif, produktif dan efektif. Serta memantau perkembangan transformasi digital agar tidak tergerus arus globalisasi. teknologi informasi dan komunikasi mengambil peran pokok, memberikan dampak yang signifikan pada model bisnis, budaya kerja, dan cara organisasi berinovasi.

Dengan demikian, pengembangan organisasi di era Society 5.0 melibatkan paradigma baru dimana teknologi, inklusivitas, dan keberlanjutan menjadi pilar utama. Organisasi yang berhasil di era ini adalah yang mampu menggabungkan aspek teknologi tinggi dengan nilai-nilai kemanusiaan, menjadikan inovasi dan adaptasi sebagai bagian integral dari budayanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung, A., & Satia, G. (2021). PSYCHOLOGICAL PERSPECTIVE IN Selected pages. August. https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=Mpo9EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA24&dq=%22society+5.0%22&ots=YBnFnOIR-m&sig=AyJyuFLJst5ubNLEhUGZ2_s31I8
- Agustina, I., Abas, F., Hajar, E. S., & Saefullah, A. (2023). Penerapan Manajemen Strategik ; Sebuah Literatur Review. Jurnal Lentera Bisnis, 12(3), 898. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v12i3.975>
- Alhefeiti, F. S. O. (2018). A human-centered society that balances economic advancement with the resolution of social problems by a system that highly integrates cyberspace and physical space 5.0. Msc Informatics, November.
- Annisa, A. (2021). Sejarah revolusi industri dari 1.0 sampai 4.0. Artikel Mahasiswa Sistem Telekomunikasi, 1(January), 2–3. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.20215.24488>
- Aslindawati, N., Sulfaidah, S., Amaliah, N. W., Rismawanti, E., Khaerunisa, K., & W, M. F. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Profesional terhadap Kinerja Guru. Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan, 11(2), 110. <https://doi.org/10.24036/jbmp.v11i2.118564>
- A, S. N. (n.d.). Implementasi Perencanaan Efisiensi Pajak (Vol. 4, Issue 2, pp. 74–93).
- Boxall, P., and Purcell, J. (2021). Strategy and Human Resource Management. Higher Education.
- Carayannis, E. G., Dezi, L., Gregori, G., & Calo, E. (2022). Smart Environments and Techno-centric and Human-Centric Innovations for Industry and Society 5.0: A Quintuple Helix Innovation System View Towards Smart, Sustainable, and Inclusive Solutions. Journal of the Knowledge Economy, 13(2), 926–955. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00763-4>
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. Humanika, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075> perubahan dan pengembangan organisasi. (n.d.). sahadi. (n.d.).
- Indriantoro, Nur. "Transformasi Organisasi dengan Teknologi Informasi sebagai Enabler." Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB) 11.1 (1996).
- Kasman, Prima Sari Pascariati. "Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Bank Syariah Indonesia: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja dan Transformasi Organisasi Di Era Society 5.0: Inovasi, Adaptasi dan Keterlibatan Manusia
- Latar, B. (2020). Perubahan dan Pengembangan Organisasi Bakroni. In Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara (Vol. 1, Issue 2).
- Nasrullah, R. (2019). Etnografi Virtual: Riset Komunikasi, Budaya, dan Socioteknologi di Internet. Simbiosis Rekatama Media.
- Nurdiana, N., & Pandin, M. G. R. (2021). Industrial Revolution: A History of Industrial Revolution and Its Influence in Manufacturing Companies. Historia Madania: Jurnal Ilmu Sejarah, 5(2), 137–151. <https://doi.org/10.15575/hm.v5i2.13063>
- P. Anogara. (2021). Psikologi Kerja. Rineka Cipta.
- Rosita, S., & Widiastuti, F. (2019). Employee Engagement, Work Discipline Toward Work Satisfaction and Its Impact. 3(1), 82–90.
- Saputra, N. (2021). Manajemen Perubahan Organisasi di Era Digital. Advanced Organization 5.0 Nurturing Collaborative and Agile Teamwork in Digital Era, 8(November), 42281–42290.
- Setiawan, D. H. (2020). Pengaruh profesionalisme dan kompetensi birokrasi terhadap kinerja

- aparatur sipil negara di sekretariat daerah kabupaten pelalawan. file:///D:/Proposal Disertasi/Artikel/Pengaruh Profesionalisme dan Kompetensi Birokrasi Terhadap Kinerja ASN.pdf
- Subroto, D. E., Supriandi, Wirawan, R., & Rukmana, A. Y. (2023). Implementasi Teknologi dalam Pembelajaran di Era Digital: Tantangan dan Peluang bagi Dunia Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Pendidikan West Science*, 1(07), 473–480. <https://doi.org/10.58812/jpdws.v1i07.542>
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128. <https://doi.org/10.26623/jreb.v11i2.1081>
- Surono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di CV Sawangan Farm Dairy Depok-Jawa Barat).
- Sutiarso, S., & Program. (2014). Mengembangkan Pola Berpikir Matematis Siswa di Era Society 5.0. *Fkip Unila*, September, 1–8.
- Verma, M. (2023). Cyber-Physical Systems: Bridging the Digital and Physical Realms for a Smarter Future. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development*, Volume-7(Issue-6). www.ijtsrd.com/papers/ijtsrd60163.pdf <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>
- Yuliana, & Tannady, H. (2019). Faktor Determinan Performa Pekerja Konstruksi Melalui Mediasi Motivasi. *Journal of Business and Applied Management*, 12(2), 169–201. www.propertikompa.com
- Yusuf, M. B., & Ar Rosyid, H. (2023). Pengaruh Society 5.0 dalam Kehidupan Masyarakat. *Jurnal Inovasi Teknologi Dan Edukasi Teknik*, 3(2), 116–121. <https://doi.org/10.17977/um068v3i22023p116-121>
- Susi Susyanti Aripin: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan Perubahan Organisasi (Literature Review Manajemen)." *Jurnal manajemen pendidikan dan ilmu sosial* 2.2 (2021): 689-696.
- Kismono, Gugup. "Perubahan Lingkungan, Transformasi Organisasional dan Reposisi Peran Fungsi Sumberdaya Manusia." *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)* 14.2 (1999).
- Labola, Yostan A. "Konsep pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi, bakat dan ketahanan dalam organisasi." *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* 7.1 (2019): 28-35.
- Muzdalifah, Fithrii. (2021). Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Menumbuhkan Karakteristik Pada Anak Usia Dini. *NUSRA: Jurnal Penelitian dan Ilmu Pendidikan* 2(1), 54-66. <https://doi.org/10.55681/nusra.v2i1>
- 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. <https://jptam.org/index.php/jptam/article/view/4428>.
- Sisibintari, Ika. "Transformasi Organisasi: Basis Peningkatan Sumber Daya Manusia dalam Memperkuat Daya Saing." *Jurnal Al-Azhar Indonesia* Volume 5, Issue 1, Februari 2024 *Seri Pranata Sosial* 2.2 (2015): 119–132.