

## EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA PADA ERA SOCIETY 5.0

Putri Permata Sari

Email : [Putripers990@gmail.com](mailto:Putripers990@gmail.com)

### Abstract

Semakin maju era, maka ilmu pengetahuan akan semakin berkembang. Begitu juga dengan perkembangan internet menimbulkan pengaruh yang signifikan bagi Kemajuan teknologi. Artificial Intelligence (AI) adalah salah satu teknologi yang menjadi penggerak di era Society 5.0 dimana pengumpulan data, analisis, dan penggunaan data untuk meningkatkan efisiensi, kualitas, dan inovasi dalam sektor kehidupan manusia, mendorong manusia untuk dapat beradaptasi dengan kemajuan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan big data, yang menghadirkan inovasi teknologi disruptif yang mengaburkan batas fisik, digital, dan biologis di berbagai sektor, serta mengubah cara manusia hidup dan bekerja. Penggunaan teknologi seperti kecerdasan buatan (AI), Internet of Things (IoT), dan big data membantu mempermudah pekerjaan manusia. untuk meningkatkan kualitas hidup. Misalnya penerapan AI pada beberapa bidang bisnis dan kehidupan manusia, termasuk pemrograman data, penentuan jumlah pajak yang belum dibayar secara otomatis, dan layanan kesehatan untuk memungkinkan diagnosis yang lebih tepat dan pengobatan individual. Peluang diciptakan oleh teknologi di bidang ekonomi, masyarakat, dan pengembangan diri.

Kata Kunci: Efikasi diri, Sumber Daya Manusia, Society 5.0

### Abstract

Science will progress in proportion to the level of civilization. The advancement of technology has been greatly impacted by the growth of the internet. One of the technologies driving the Society 5.0 era is artificial intelligence (AI), where data collection, analysis, and use are meant to improve efficiency, quality, and

innovation in various spheres of human life. AI, the Internet of Things (IoT), and big data are examples of disruptive technologies that bring about technological innovations that blur physical, digital, and biological boundaries in a variety of sectors and alter how people live and work. Artificial intelligence (AI), the Internet of Things (IoT), and big data are examples of technologies that are used to facilitate human labor. to raise one's standard of living. For instance, the application of AI to several fields of business and human life, including data programming, automatically determining the amount of unpaid taxes, and health care to enable more precise diagnosis and individualized treatment. Opportunities are created by technology in the domains of economics, society, and self-improvement.

Keywords: Self-efficacy, Human Resources, Society.

## **PENDAHULUAN**

Perkembangan teknologi digital yang terus berjalan dengan cepat, membuat berbagai hal menjadi lebih efisien dan lebih praktis. Hal tersebut memicu dampak negatif ataupun positif pada era digital. yang berdampak ke sektor industri, termasuk industri kreatif dan industri riil, seperti bisnis retail, jasa transportasi dan makanan tidak bisa dimungkiri berbagai usaha atau aktivitas dapat Menjadi sebuah bisnis baru, sehingga menambah pendapatan perekonomian, dan berbagai usaha lainnya. Inilah yang oleh futurolog Alvin Toffler disebut sebagai "era informasi". Toffler menyatakan bahwa penanggung jawab informasi dan media komunikasi massa kontemporer adalah penguasa era informasi yang dimulai pada akhir abad ke-20 Masehi. Karena penanggung jawab media dan informasi akan memiliki kemampuan untuk menguasai seluruh planet.

Salah satu negara yang merasakan dampak pertumbuhan internet adalah Indonesia. Indonesia memiliki 215,63 juta pengguna internet pada tahun 2022–2023, menurut data survei Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Informasi dari Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (APJII). Dibandingkan periode sebelumnya yang berjumlah 210,03 juta pengguna, angka ini meningkat 2,67%. Persentase pengguna internet di Indonesia setara dengan 78,19% dari 275,77 juta penduduk negara tersebut. Tingkat penetrasi internet di Indonesia tumbuh sebesar 1,17 persen pada tahun ini dibandingkan 77,02% pada tahun 2021–2022, periode survei sebelumnya.<sup>2</sup>

Pada Februari 2024, terdapat 149,38 juta orang yang terdaftar dalam Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas), meningkat 2,76 juta dibandingkan bulan yang sama tahun sebelumnya. Dibandingkan Februari 2023, terjadi kenaikan Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) sebesar 0,50 poin persentase. Populasi pekerja Februari Jumlah penduduk pada tahun 2024 diperkirakan sebesar 142,18 juta jiwa, naik 3,55 juta jiwa dibandingkan Februari 2023. Sektor usaha yang mengalami pertumbuhan paling besar adalah sektor penginapan dan jasa makan minum yang melayani 0,96 juta jiwa. Pada Februari 2024, Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,82 persen, turun 0,63 poin persentase dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini dapat

mempersulit Indonesia untuk menyesuaikan diri dengan masa peradaban modern. 5.0.

Dampak dari kemajuan teknologi yang begitu cepat, mengharuskan manusia melakukan efikasi diri agar dapat mengevaluasi dan beradaptasi dengan perkembangan zaman, agar dapat tercipta kinerja yang baik dan efisien seperti saat ini kita berada pada era revolusi 4.0 menuju pemerataan era society 5.0. memicu timbul bisnis dalam bidang informasi, digitalisasi, pelayanan dan jasa. Dimana bisnis tersebut dapat dikerjakan secara hybrid, melalui media Internet of Things (IoT), dan big data.

## **KAJIAN LITERATUR**

### **A. Efikasi Diri**

Efikasi diri Menurut Kaswan (2012) adalah evaluasi apakah manajer sumber daya manusia benar-benar memperoleh informasi atau kemampuan baru. itu menentukan bakat seseorang untuk belajar dan bekerja. Berikut urutan faktor-faktor tersebut :

1) Jenis Kelamin

mengacu pada jenis kelamin seseorang, yang berasal dari cara orang tua memandang anak-anaknya dan mengarah pada keyakinan bahwa anak perempuan dan laki-laki belajar sesuatu lebih mudah daripada perempuan.

2). Usia

Dibandingkan dengan orang yang lebih muda, orang yang lebih tua seringkali memiliki lebih banyak waktu dan pengalaman menghadapi situasi yang tidak terduga.

3). Tingkat Pendidikan

Efikasi diri seringkali lebih besar pada mereka yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi karena, mereka belajar lebih banyak, lebih berpengetahuan, dan memiliki mentalitas terbuka.

4). Pengalaman

Agar efikasi diri dapat dikembangkan sebagai proses adaptasi dan pembelajaran dalam konteks kerja, pembelajaran dapat dilakukan di organisasi atau perusahaan tempat orang bekerja. Efikasi diri seseorang dalam bekerja cenderung meningkat seiring dengan lamanya bekerja, namun tidak menutup kemungkinan cenderung menurun atau tetap konstan.

Kelebihan efikasi diri seperti yang dikemukakan oleh Luthans (2005) Seseorang dapat menunjukkan efikasi diri melalui tindakan, misalnya memilih suatu tindakan berdasarkan perasaannya terhadap tindakan tersebut. Selain pola berpikir yang fasilitatif, seperti penilaian efikasi yang mempengaruhi self-talk sehingga seseorang dengan efikasi diri yang tinggi mungkin berkata pada dirinya sendiri, "Saya tahu saya menemukan cara untuk memecahkan masalah ini," orang dengan

efikasi diri yang rendah cenderung melakukan hal yang sama. menyerah ketika menghadapi rintangan. Contoh tugas pekerjaan atau bidang karir yang menciptakan usaha dan motivasi, dimana efikasi diri mereka lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang memiliki efikasi diri rendah, dapat membantu orang dengan resiliensi tinggi. Sementara itu, mereka yang memiliki efikasi diri yang buruk mungkin berkata pada dirinya sendiri, "Saya tahu saya tidak mampu melakukan hal ini." Resistensi terhadap stres: Individu dengan efikasi diri yang buruk, misalnya, sering merasa stres dan lesu karena yakin telah gagal. Oleh karena itu, masuk akal bahwa efikasi diri yang positif mengenai pekerjaan atau budaya tempat kerja seseorang akan bermanfaat bagi karyawan. Akibatnya hal ini akan mempengaruhi kepuasan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi peningkatan semangat kerja, disiplin, produktivitas, dan kinerja.

## **B. Sumber Daya Manusia**

Menurut Mathis dan Jackson sumber daya manusia adalah suatu rancangan dalam perusahaan atau organisasi dengan sistem formal, yang memiliki fungsi untuk menjaga agar bakat dan minat manusia bisa bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi secara efektif dan efisien. Sumber daya manusia secara garis besar disebut dengan orang yang bekerja sebagai penggerak, pemikir dan perencana dalam mencapai tujuan di suatu lembaga, baik intuisi, Organisasi ataupun perusahaan. Sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan, dan perlindungan sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia adalah aset penting bagi perusahaan yang tidak terlepas dari sebuah organisasi, intuisi atau lembaga. Sumber daya manusia berfungsi sebagai modal manusia yang berkualitas yang memiliki kemampuan untuk berdaya saing baik dalam pengembangan ekonomi ataupun keahlian yang dapat memberikan jasa yang berguna untuk menghasilkan produk berupa barang atau jasa yang bermanfaat. Sebagai tenaga ahli, tenaga ahli bagi perusahaan atau Negara yang memiliki kemampuan sesuai bidangnya.

## **c. Era Society 5.0**

Era Society 5.0. diperkenalkan oleh Jepang pertama kalinya yang memperkenalkan visi dari revolusi Industri 4.0. Saat itu, konsep ini mereka sebut sebagai *Society 5.0* pada pameran CeBIT di Jerman. Ketika industri 4.0 menggaungkan wacana bahwa AI akan menggantikan manusia, industri 5.0 justru tidak beranggapan demikian, *Society 5.0* Merupakan sebuah konsep pengembangan dari revolusi 4.0, berkaitan dengan manusia dan berbasis teknologi. Pada era ini masyarakat dituntut untuk mampu menyelesaikan berbagai tantangan dan permasalahan sosial, dengan memanfaatkan inovasi yang lahir di

era revolusi industri 4.0 untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Dalam menghadapi *era society* 5.0, dunia pendidikan berperan penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Peserta didik diharapkan dapat memiliki 26 kecakapan hidup abad 21 yang dikenal dengan istilah 4C, yakni *creativity, critical thinking, communication, dan collaboration*. Oleh karena itu ada tiga hal yang harus dimanfaatkan pada *era society* 5.0, antara lain: *Internet of things* (IoT), berperan penting pada dunia Pendidikan untuk mempermudah sistem pembelajaran, *Virtual/Augmented reality*, dan pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) untuk mengetahui serta mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan.

Sebagai penyempurnaan era 4.0, adanya teknologi seperti AI dan robot hadir untuk bekerja sama dengan manusia, agar pekerjaan manusia lebih mudah, sehingga lebih efisiensi serta produktivitas,. Sebagai contoh, banyak orang yang menggunakan teknologi AI bernama ChatGPT untuk mencari tahu dan mengerjakan banyak hal. Tetapi, ChatGPT tidak akan dapat berfungsi dengan optimal tanpa dukungan kecerdasan manusia dalam memberikan perintah yang tepat. Contoh lainnya adalah penggunaan *software HRIS dengan teknologi cloud*. Dengan bantuan manusia, teknologi ini dapat mengefisiensi pekerjaan HR dan bahkan di fitur-fitur tertentu berorientasi pada kesejahteraan karyawan. Lebih dari sekadar efisiensi secara ekonomi dan produktivitas, Industri 5.0 secara spesifik merefleksikan pergeseran fokus dari nilai ekonomi menuju pergeseran yang berfokus pada nilai sosial dan kesejahteraan, terutama para pekerja yang terlibat di dalamnya.

Tantangan yang timbul pada *era society* 5.0 semakin kompleks, terutama permasalahan terkait teknologi. Sumber daya manusia mengharuskan untuk menguasai teknologi dengan terampil dikarenakan pada era tersebut, hampir semua pekerjaan dapat dilakukan oleh kecerdasan buatan atau biasa dikenal dengan *Artificial Intelligence* (AI). Jika sumber daya manusia tidak mengembangkan kemampuan dan kompetensi yang dimiliki, maka sumber daya manusia itu sendiri dapat tertinggal dan kalah dari kecerdasan buatan, sehingga berdampak pada kesulitan dalam mencari pekerjaan. Untuk itu, organisasi atau perusahaan harus bisa menghadapi *era society* 5.0 dengan persiapan yang matang agar sumber daya manusia yang dimiliki tidak tergantikan begitu saja oleh teknologi yang sedang marak pada *era society* 5.0 tersebut (Lubis, 2023).

Dalam persiapan diri pada *era society* 5.0, sangat perlu melakukan efikasi diri, agar sumber daya manusia dapat tercipta dengan lebih baik lagi. Dengan melakukan efikasi diri maka pengembangan kompetensi yang dibutuhkan pada *era society* 5.0, akan terealisasi dengan baik,

maka perencanaan sumber daya manusia yang dilakukan harus disesuaikan dengan kemajuan zaman misalnya mengidentifikasi kemampuan dan kompetensi seperti apa yang diperlukan untuk menghadapi era society 5.0 agar dapat bertahan dan bersaing di era tersebut.

## **METODE PENELITIAN**

Esai ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif analisis literatur sebagai metodologi penelitiannya. Data untuk teknik penelitian berasal dari penelusuran website, jurnal, makalah, e-book, dan halaman web selain berita berbasis web dan media elektronik. Data yang diperoleh dikumpulkan, diperiksa, dan kemudian kesimpulan dibagikan.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini berjudul “Efikasi Diri Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pada Era Society 5.0”. Hasil yang diperoleh dari perkembangan era revolusi industri 4.0 yang memfasilitasi keterhubungan antara Cyber Space dan Physical Space (IoT, Robot, AI dan Big Data) hanya menghasilkan Smart Factory Manufacturing Environment. Sementara aspek Kemanusiaan/Masyarakat sangat diperhatikan. Era Society 5.0 berupaya memfasilitasi keterhubungan antara Cyber Space dan Physical Space untuk menghasilkan Lingkungan Manufaktur *Super Smart Society*.

### **A. Efikasi Diri Terhadap kinerja Sumber Daya Manusia**

Pada Era Society 5.0. efikasi diri terhadap kinerja sumber daya manusia sangat penting untuk dilakukan agar dapat melahirkan mindset digital di seluruh organisasi atau perusahaan agar tercipta kesadaran diri individualisme dalam organisasi atau perusahaan bahwa pentingnya terbuka terhadap kemajuan era dan mempelajari teknologi baru. Bayangkan bagaimana setiap aspek perusahaan, termasuk manajemen rantai pasokan dan pemasaran, menjadi lebih digital. Meluncurkan Toko Online dan Menetapkan Harga Pentingnya memiliki situs web yang menarik secara visual, responsif, dan ramah pengguna. memungkinkan perusahaan untuk memungkinkan konsumen membeli, mendapatkan informasi terkait produk yang diperlukan, dan berkomunikasi dengan mudah di platform digital. Pemasaran digital menggunakan iklan online, media sosial, SEO (Search Engine Optimization), kampanye email, konten berkualitas tinggi, dan iklan online untuk terhubung dan terlibat dengan calon konsumen dengan cara yang membuat mereka mudah dikenali. Buat etalase online atau daftar ke pasar terkait.

analisis perusahaan, seperti alat analisis, dapat digunakan untuk mempelajari perilaku konsumen, tren pasar, kinerja perusahaan, dan analisis data, sehingga membantu membuat pilihan yang lebih baik dan lebih tepat. Ini dapat menawarkan opsi untuk menghubungi pelanggan

di seluruh dunia. Untuk meningkatkan jangkauan dan menciptakan kemungkinan-kemungkinan baru, kemitraan digital sering kali mencakup kerja sama dengan perusahaan lain, baik sebagai mitra atau melalui aliansi strategis. Optimalisasi rantai pasokan melalui manajemen rantai pasokan digital, yang mencakup pelacakan inventaris, pengiriman, dan pengelolaan keamanan dan privasi data untuk memberikan perlindungan yang memadai terhadap informasi klien dan perusahaan.

Faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mempersiapkan era masyarakat 5.0 antara lain menjaga efikasi diri terkait dengan kinerja sumber daya manusia di era tersebut. (Tohar, Setiadi, & Rahayu, 2022):

- 1) Digital Skill for Digital Competency: adalah kompetensi yang dibutuhkan, saat menggunakan teknologi digital, kompetensi digital yang dimiliki oleh sumber daya manusia dapat dilakukan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi terkait teknologi digital.
- 2) Penerapan Digital Competency Development : jika sumber daya manusia yang ada di organisasi dapat menggunakan teknologi digital dengan baik, sebuah keberhasilan bagi penerapan pengembangan kompetensi digital.
- 3) Peningkatan Human Value: merupakan perencanaan sumber daya manusia berfokus pada identitas diri dari sumber daya manusia yang ada di organisasi, untuk menumbuhkan rasa empati dan simpati, memiliki komunikasi yang baik atau dapat berinteraksi dengan baik dengan lingkungan sehingga dapat bertahan di tengah perubahan di era society 5.0.

Keamanan cyber sangat penting dalam era digital. Maka manager Perusahaan harus dapat berkontribusi dengan Manfaatkan saluran digital seperti chatbot dan platform layanan pelanggan online untuk memberikan dukungan yang lebih cepat dan efisien, kepada pelanggan untuk berinovasi pada produk, layanan, dan cara bisnis. Karena Era digital berjalan dengan cepat, inovasi akan membantu untuk tetap relevan. Untuk memiliki keterampilan digital diperlukan pelatihan Karyawan agar memiliki keterampilan digital yang diperlukan untuk menjalankan operasi bisnis secara efisien. karena pelatihan terus menerus dapat membantu karyawan beradaptasi dengan perubahan teknologi, sehingga kinerja sumber daya manusia menciptakan fleksibilitas dan kepedulian dalam merespons perubahan pasar dan kebutuhan pelanggan. Diperlukan strategi, teknologi, dan budaya perusahaan. Penting untuk terus belajar, beradaptasi, dan tetap terbuka terhadap perkembangan teknologi baru serta perubahan.

- B. Efikasi Diri sangat penting terhadap kinerja sumber daya manusia.** Sebagaimana dikemukakan oleh Kaswan (2012), merupakan evaluasi individu terhadap kapasitasnya dalam memperoleh informasi atau

kemampuan baru. Kesiapan belajar dan bekerja juga dipengaruhi oleh efikasi diri, yang terlibat dalam kehidupan manusia :

- a) Proses berpikir, yang meliputi pengumpulan, penyusunan, dan penerapan pengetahuan. Individu dengan efikasi diri yang tinggi suka memvisualisasikan pencapaian.
- b) Proses Motivasi. Motivasi manusia dihasilkan oleh orang yang mendorong dirinya sendiri agar lebih termotivasi dan memberi semangat dan dengan memikirkan tindakannya sampai selesai. Dengan demikian, motivasi dipengaruhi oleh keyakinan terhadap bakat diri sendiri dalam berbagai hal, termasuk penetapan tujuan, tingkat usaha, dan ketahanan dalam menghadapi kemunduran dan kegagalan.
- c) Derajat stres dan keputusan seseorang di tengah keadaan yang penuh tantangan dipengaruhi oleh keyakinannya sendiri. Keyakinan pada kompetensi diri sendiri dalam mengelola stres memainkan peranan penting dalam perkembangan kecemasan. Mereka yang merasa mampu mengendalikan keadaannya cenderung tidak memikirkan hal-hal buruk. Orang yang merasa tidak berdaya terhadap keadaan sering kali terlalu khawatir terhadap hal-hal kecil, memiliki kecemasan yang tinggi, memandang segala sesuatu di sekitarnya berbahaya, terus-menerus menganggap kekurangannya, dan membesar-besarkan masalah kecil.
- d) Prosedur Seleksi Kapasitas individu untuk memilih tindakan dan keadaan tertentu juga mempengaruhi bagaimana suatu peristiwa berlangsung. Orang sering kali menghindari keadaan dan aktivitas yang mendorong mereka keluar dari zona nyaman. Orang cenderung tidak menghindari suatu masalah jika mereka mempunyai keyakinan terhadap kemampuan mereka untuk mengelolanya. Orang-orang kemudian dapat meningkatkan keterampilan, hobi, dan hubungan sosial mereka dengan keputusan yang mereka buat.

### **C. Penerapan dari Efikasi Diri terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia**

Anda dapat menggunakan pengetahuan teknologi untuk meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusia di era masyarakat 5.0. Penting bagi para pemimpin untuk memiliki pemahaman komprehensif tentang evolusi teknologi digital dan potensi dampaknya terhadap bisnis, organisasi, masyarakat, dan perusahaan secara keseluruhan. yang mencakup kesadaran terhadap perkembangan terkini di bidang-bidang seperti kecerdasan buatan, analisis data, Internet of Things, blockchain, dan transformasi bisnis untuk beradaptasi dengan perubahan model bisnis yang melibatkan penerapan prosedur baru, penciptaan barang dan layanan digital, dan transformasi bisnis secara umum.

Dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan berbasis data menjadi semakin penting. Manajer harus mahir menggunakan data untuk

memantau kinerja, menetapkan strategi, dan melihat peluang. Orisinalitas & Kreativitas Di era digital, manajer harus menumbuhkan budaya inovatif dalam tim mereka dengan memberikan kesempatan untuk bereksperimen dan ide-ide segar, serta dengan memupuk kreativitas dan soft skill—kemampuan interpersonal yang kuat yang mencakup komunikasi efektif, motivasi tim, dan hubungan yang kuat -bangunan. kokoh. Manajemen harus menyadari masalah privasi, etika, dan dampak penggunaan teknologi. Seorang manajer perusahaan harus mengejar pertumbuhan pribadi dan pendidikan agar bisa mengikuti kemajuan terkini di dunia digital. Selain akuntabilitas sosial dan lingkungan, juga mempertimbangkan bagaimana lingkungan mempengaruhi pilihan dan perilaku sosial di era digital.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

berdasarkan temuan penelitian yang dilakukan mengenai dampak self-efficacy terhadap kinerja SDM di Era Society 5.0. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia di zaman modern melalui penerapan efikasi terhadap kinerja sumber daya manusia. Pendidikan teknologi dapat membantu mencapai 5.0. Seorang pemimpin perlu memiliki pemahaman yang kuat tentang bagaimana teknologi digital telah berkembang dan bagaimana hal tersebut dapat mempengaruhi bisnis, organisasi, dan masyarakat secara luas. Mereka juga perlu mengetahui cara mengembangkan produk dan layanan digital serta melakukan transformasi bisnis dalam skala yang lebih besar. Dalam pengambilan keputusan, kepemimpinan berbasis data menjadi semakin penting. Manajer harus mahir menggunakan data untuk memantau kinerja, menetapkan strategi, dan melihat peluang. Orisinalitas & Kreativitas Di era digital, manajer harus memupuk budaya inovatif yang mencakup soft skill, kemampuan interpersonal yang kuat, dan kapasitas untuk menginspirasi, menghasilkan ide-ide baru, mendukung, dan menciptakan ruang untuk kreativitas. Ini termasuk kemampuan berkomunikasi, menginspirasi tim, dan menjalin hubungan yang kuat. Memahami Etika dan Privasi: Mengingat pendidikan dan pertumbuhan profesional yang berkelanjutan, para manajer perlu menyadari konsekuensi etika dan privasi dari penggunaan teknologi. Selalu mengikuti perkembangan terkini di dunia digital melalui pendidikan dan pengembangan diri sangatlah penting. Selain tanggung jawab sosial dan lingkungan, kita juga perlu mempertimbangkan bagaimana pilihan dan tindakan yang diambil di era digital akan berdampak pada masyarakat dan lingkungan.

### **Saran**

Agar siap menghadapi era society 5.0, sumber daya manusia harus lebih memperhatikan potensi permasalahan, seperti kesenjangan kemampuan diri dan keadaan perusahaan, serta berupaya meningkatkan self-efficacy dalam menghadapi tantangan tersebut. . lingkungan di luar organisasi. Jika hal ini terlaksana maka jumlah sumber daya manusia yang tersedia akan meningkat.

Strategi untuk meningkatkan SDM dapat meningkatkan kualitas SDM dengan meningkatkan efikasi diri, menjadikan SDM lebih tahan terhadap ancaman saat ini dan lebih siap menghadapi masyarakat 5.0. Oleh karena itu, rekomendasinya adalah agar para manajer membantu mempertahankan dedikasinya dalam melaksanakan berbagai program untuk meningkatkan sumber daya. masyarakat, dalam membantu pelatihan masyarakat untuk menghadapi era sosial 5.0. dalam memperkuat SDM yang inklusif dengan harapan, dengan dedikasi dan SDM yang kuat, kita dapat mengatasi permasalahan yang ada saat ini dan membekali SDM untuk berkembang di era masyarakat 5.0.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhi, Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiro. *Metode Penelitian Kualitatif*, Semarang: Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP), 2019.

Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri

Basir Barthos, *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu: Pendekatan Makro*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Cet.9,2012

Elfrianto Jurnal EduTech Vol. 2 No. 2 September 2016 “Pelatihan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Mutu Lulusan” FKIP Universitas Muhammadiyah Sumatera

Fauziah Agustini. STRATEGI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. UISU Press Biro Rektor UISU Lt. 1

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

<https://stekom.ac.id/berita/webinar-nasional-peran-manajer-dalam-menghadapi-peluang-dan-tantangan-di-era-society-50>

<https://www.djkn.kemenkeu.go.id/kpknl-lahat/baca-artikel/16023/Mengenal-Revolusi-Industri-50.html>

Lubis, D. S. (2023). Tantangan dan Peran Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Society 5.0. Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 6-14.

M. Nazar almasri “Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Pendidikan Islam” Vol.19, No.2. 2016.

Mohammad Yofi Satria, "Pengaruh Self Efficacy terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jambi," *Tesis Universitas Jambi*, 2021

Noeng Muhadjir, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Yogyakarta : Rakesarasin, 1996)

Rahmi, F. (2020). Pengaruh Efikasi Diri, Kepemimpinan, Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pekanbaru Senapelan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 56–62

Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Teori ke Praktek*. Jakarta: Radja Grapindo Persada. 2004.

STRATEGY : Jurnal Inovasi Strategi dan Model Pembelajaran Vol 2. No 1. Januari Tahun 2021 e-ISSN : 2798-5466 P-ISSN : 2798-5725

Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Cetakan keempat*. Pustaka Pelajar.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.

Supriadi, D. (2019, Februari 19). Definisi Society 5.0 dan Unsur Apa saja yang Diperlukan. Retrieved from act consulting

Tayibnapis Farida Yusuf, *Evaluasi program dan Instrumen Evaluasi untuk Program Pendidikan dan Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.