

Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Refolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0 Pada Pegawai Negeri Sipil Kabupaten Tolitoli

Fiansi¹, Marlina²,

^{1,23} Fakultas Ekonomi, Universitas Madako Tolitoli

Abstrak

Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 membawa perubahan signifikan di berbagai sektor, termasuk pemerintahan, dengan menekankan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, IoT, dan big data untuk efisiensi, inovasi, serta masyarakat inklusif. Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk PNS, dituntut memiliki kompetensi kerja yang relevan dengan tuntutan era modern. Generasi Z, yang mulai memasuki dunia kerja di Kabupaten Tolitoli, unggul dalam adaptasi teknologi dan inovasi, namun menghadapi kesenjangan keterampilan teknis dan non-teknis yang dibutuhkan. Sebagai daerah yang berupaya meningkatkan pelayanan berbasis teknologi, Kabupaten Tolitoli membutuhkan PNS generasi Z yang mampu menjawab tantangan era ini.

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi kerja generasi Z di kalangan PNS Kabupaten Tolitoli, mengidentifikasi keunggulan, kesenjangan, dan strategi pengembangan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing ASN di wilayah tersebut.

Kata kunci: *Kompetensi Kerja, Generasi Z, Revolusi Industri 4.0, Society 5.0, Pegawai Negeri Sipil*

Copyright (c) 2024

✉ Corresponding author :

Email Address : fiansi87@gmail.com

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 merupakan dua konsep yang saling melengkapi dalam membentuk wajah dunia kerja masa depan, yang mana telah membawa perubahan besar dalam berbagai sektor, termasuk sektor pemerintahan (Prezita et al., 2024). Revolusi Industri 4.0 menekankan penggunaan teknologi canggih seperti kecerdasan buatan, Internet of Things (IoT), dan big data untuk meningkatkan efisiensi dan inovasi (Mohamad Saifudin et al., 2024). Sementara itu, Society 5.0 bertujuan menciptakan masyarakat yang lebih inklusif, di mana teknologi digunakan untuk meningkatkan kualitas hidup dan menyelesaikan berbagai tantangan sosial (Satpathy et al., 2024; Aljapurkar & Ingawale, 2024). Dalam konteks pemerintahan, perubahan ini menuntut Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), untuk memiliki kompetensi kerja yang sesuai jabatan dengan tuntutan era modern (Fiansi et al., 2023).

Di era digital saat ini, teknologi telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk bidang bisnis dan organisasi (Sintani et al., 2024). Menurut (Surianto et al., 2024), adaptasi cepat terhadap perubahan ini merupakan salah satu tantangan terbesar bagi SDM. Untuk tetap relevan, kompetitif, dan mampu bersaing, organisasi perlu beradaptasi dengan cepat. Oleh karena itu, pengembangan kapabilitas sumber daya manusia (SDM) di era digital menjadi faktor mendasar yang harus diperhatikan agar organisasi mampu bertahan dan bersaing di pasar yang semakin dinamis. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia

(SDM) yang mencakup soft skills, hard skills, social skills, dan mental skills telah menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja individu maupun organisasi di tengah persaingan global (Fitri Amalia & Vito Miftahul Munif, 2023). Salah satu strategi utama organisasi adalah memberikan perhatian pada pengembangan dan pelatihan SDM, yang perlu segera diimplementasikan sebagai langkah untuk mengoptimalkan kompetensi pegawai (Malihah & Normala, 2024).

Generasi Z, yang lahir antara tahun 1995 hingga 2010, kini mulai memasuki dunia kerja, termasuk menjadi bagian dari PNS di berbagai daerah, seperti Kabupaten Tolitoli. Generasi Z dikenal sebagai digital natives yang terbiasa dengan teknologi sejak usia dini (Bennett Sue., 2019). Sebagai generasi yang tumbuh di era digital, generasi Z memiliki keunggulan dalam adaptasi teknologi, keterbukaan terhadap inovasi, serta kemampuan multitasking (Jayatissa, 2023). Namun, transisi ini juga diiringi tantangan, seperti kesenjangan keterampilan antara apa yang mereka miliki dengan apa yang dibutuhkan dalam dunia kerja pemerintahan modern. Menurut (Twenge, 2017) tantangan yang dihadapi generasi ini meliputi kurangnya pengalaman kerja, pengelolaan waktu, serta kemampuan untuk menghadapi tekanan di lingkungan kerja.

Sebagai PNS, generasi Z tidak hanya dituntut untuk menguasai keterampilan teknis (*hard skills*) seperti literasi teknologi, pengelolaan data, dan kemampuan analisis, tetapi juga keterampilan non-teknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kepemimpinan, kolaborasi, dan pemikiran kritis. Selain itu, kemampuan untuk memahami kebijakan publik, memanfaatkan teknologi secara etis, dan memberikan pelayanan berbasis digital kepada masyarakat menjadi kompetensi penting di era *Society 5.0*. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang ASN, kompetensi PNS meliputi kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural (Fiansi, 2022).

Kabupaten Tolitoli, sebagai salah satu daerah yang tengah berupaya meningkatkan kualitas pelayanan publik dan mendorong inovasi berbasis teknologi, memerlukan PNS yang mampu menjawab tantangan ini. Idham Ikhsan et al., (2023) menyatakan bahwa AI dan automasi dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas jika digunakan dengan benar. Namun, terdapat indikasi bahwa sebagian besar generasi Z di lingkungan PNS Tolitoli masih membutuhkan pengembangan kompetensi yang lebih terarah, baik melalui pelatihan, program pengembangan karir, maupun perubahan pola kerja yang lebih mendukung adaptasi terhadap teknologi dan inovasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji kompetensi kerja generasi Z di kalangan PNS Kabupaten Tolitoli dalam menghadapi tantangan dan peluang di era Revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0*. Fokus penelitian meliputi identifikasi kompetensi unggul, kesenjangan yang ada, serta strategi pengembangan yang relevan untuk meningkatkan kinerja dan daya saing PNS di daerah tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi dasar pengambilan kebijakan untuk pengembangan SDM yang lebih efektif di lingkungan pemerintahan Kabupaten Tolitoli.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi Kerja

Kompetensi kerja mengacu pada kombinasi keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan suatu pekerjaan secara efektif (Marpaung & Marakali Siregar, 2023). Dalam konteks ASN, kompetensi kerja mencakup aspek teknis, manajerial, dan sosial-kultural, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Kompetensi kerja yang baik memungkinkan individu untuk memenuhi tuntutan pekerjaan modern, termasuk literasi teknologi, kemampuan komunikasi, dan pengelolaan data (Fitri Amalia & Munif, 2023). Penelitian Sintani et al. (2024) menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi untuk menghadapi tantangan era digital dan mendukung efisiensi organisasi.

Generasi Z

Generasi Z, lahir antara tahun 1995 hingga 2010, dikenal sebagai digital natives yang tumbuh dengan teknologi sejak dini (Bennett, 2019). Mereka memiliki keunggulan dalam adaptasi teknologi, inovasi, dan multitasking (Jayatissa, 2023). Namun, tantangan yang dihadapi generasi ini termasuk kesenjangan pengalaman kerja, pengelolaan waktu, dan tekanan lingkungan kerja (Twenge, 2017). Dalam konteks PNS, generasi Z diharapkan tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga soft skills seperti kepemimpinan, kolaborasi, dan pemikiran kritis untuk mendukung pelayanan publik berbasis digital (Fiansi et al., 2023).

Revolusi Industri 4.0

Revolusi Industri 4.0 ditandai dengan integrasi teknologi canggih seperti AI, IoT, big data, dan automasi dalam berbagai sektor, termasuk pemerintahan (Schwab, 2016). Teknologi ini membawa dampak positif, seperti peningkatan efisiensi dan inovasi, tetapi juga menuntut peningkatan literasi digital dan kemampuan teknis SDM (Mohamad Saifudin et al., 2024). Dalam konteks pemerintahan, teknologi ini diharapkan dapat mendukung pelayanan publik yang lebih cepat dan transparan, meskipun implementasinya sering menghadapi tantangan infrastruktur dan keterampilan SDM (Idham Ikhsan et al., 2023).

Society 5.0

Society 5.0, konsep yang diperkenalkan oleh Jepang, berfokus pada pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat secara inklusif (Satpathy et al., 2024). Berbeda dengan Revolusi Industri 4.0 yang menekankan efisiensi teknologi, Society 5.0 memadukan kemajuan teknologi dengan nilai-nilai sosial. Penelitian Aljapurkar & Ingawale (2024) menyoroti bahwa konsep ini mampu menyelesaikan tantangan sosial seperti distribusi sumber daya yang adil dan pelayanan publik berbasis digital. Dalam pemerintahan, Society 5.0 mendorong pelayanan yang lebih personal, efisien, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) memegang peran kunci dalam pelaksanaan kebijakan publik. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, kompetensi PNS meliputi teknis, manajerial, dan sosial-kultural. Dalam era digital, PNS dituntut untuk menguasai literasi teknologi, analisis data, dan pelayanan berbasis digital (Fiansi, 2022). Di Kabupaten Tolitoli, tantangan yang dihadapi PNS generasi Z meliputi penyesuaian terhadap teknologi baru dan pengembangan soft skills. Studi Malihah & Normala (2024) menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan, termasuk program digital leadership, menjadi solusi strategis untuk meningkatkan kompetensi dan efisiensi kerja mereka.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk memperoleh pemahaman mendalam tentang kompetensi kerja generasi Z di kalangan PNS Kabupaten Tolitoli. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dengan informan kunci yang terdiri dari PNS generasi Z, pimpinan unit kerja, serta pihak terkait lainnya. Selain itu, penelitian ini juga menggunakan studi literatur untuk menganalisis teori, kebijakan, dan temuan sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Kombinasi metode ini diharapkan dapat memberikan perspektif yang komprehensif dan mendalam terhadap isu yang dikaji.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis kompetensi kerja generasi Z di kalangan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Tolitoli dalam menghadapi era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0. Berdasarkan wawancara mendalam dengan informan kunci serta studi literatur, diperoleh beberapa temuan utama sebagai berikut:

Keunggulan Generasi Z di Lingkungan PNS

Generasi Z di Kabupaten Tolitoli menunjukkan kemampuan adaptasi teknologi digital yang unggul dalam pekerjaan administrasi publik. Pemanfaatan aplikasi daring untuk pengelolaan dokumen, pelaporan, dan komunikasi kerja menjadi bukti nyata bagaimana teknologi telah terintegrasi secara alami dalam keseharian mereka. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan efisiensi tetapi juga menciptakan pelayanan publik yang lebih transparan dan responsif, sejalan dengan hasil penelitian lain yang menyoroti generasi ini sebagai *digital natives* dengan adaptasi teknologi yang sangat baik (Prensky, 2001).

Pola pikir inovatif Generasi Z juga menjadi keunggulan, dengan kemampuan proaktif mereka dalam menyelesaikan masalah melalui solusi kreatif dan optimalisasi proses kerja. Akses luas ke informasi digital memungkinkan eksplorasi ide-ide baru yang mendorong inovasi, menciptakan nilai tambah pada tugas rutin, serta meningkatkan kualitas layanan publik. Penelitian serupa mencatat bahwa generasi ini dikenal dengan pendekatan kolaboratif dan kreatif dalam menghadapi tantangan kerja, mendukung transformasi organisasi di era digital (Twenge, 2017).

Selain itu, kemampuan multitasking Generasi Z terlihat menonjol dalam pengelolaan data dan pelaporan berbasis digital. Mereka mampu menjalankan berbagai tugas secara efisien, dari input data hingga analisis informasi, yang mempercepat proses kerja dan meningkatkan produktivitas. Hal ini memperkuat temuan bahwa keunggulan multitasking Generasi Z menjadi salah satu faktor yang mendorong keberhasilan implementasi digitalisasi dalam birokrasi modern, sesuai dengan tren global transformasi layanan publik berbasis teknologi.

Kesenjangan Kompetensi

Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun Generasi Z memiliki keunggulan adaptasi terhadap teknologi, masih terdapat keterbatasan dalam penguasaan teknologi yang lebih kompleks, seperti analisis big data dan pengembangan sistem berbasis Internet of Things (IoT). Di sisi lain, tantangan soft skills mencakup kurangnya keterampilan komunikasi efektif, kepemimpinan, dan manajemen waktu di lingkungan kerja formal. Selain itu, kesadaran akan pentingnya pemanfaatan teknologi secara etis dan berorientasi pada pelayanan publik perlu diperkuat untuk mendukung kinerja yang lebih profesional. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun generasi ini dikenal sebagai *digital natives*, kemampuan mereka perlu dilengkapi dengan pelatihan khusus dan pengembangan kepribadian untuk menghadapi tuntutan kerja yang lebih kompleks.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Twenge (2017), yang mencatat bahwa Generasi Z memiliki kecenderungan untuk bergantung pada teknologi yang telah tersedia namun kurang dalam eksplorasi teknologi yang lebih mendalam. Demikian pula, penelitian Bennett (2019) menekankan perlunya penguatan soft skills di generasi muda untuk melengkapi kompetensi teknis mereka. Dalam konteks etika dan pelayanan, studi oleh Shtepura (2022) menyebutkan bahwa Generasi Z perlu mengintegrasikan kemampuan teknis dengan nilai-nilai pelayanan publik yang berorientasi manusia. Oleh karena itu, intervensi melalui pelatihan berkelanjutan dan penguatan budaya kerja yang mendukung pengembangan hard skills dan soft skills menjadi langkah strategis untuk mengatasi tantangan ini.

Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0 dalam Transformasi Pemerintahan Kabupaten Tolitoli

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peran revolusi industri 4.0 dan society 5.0 dalam Transformasi Pemerintahan Kabupaten Tolitoli telah membawa dampak signifikan dalam dunia kerja, termasuk sektor pemerintahan di Kabupaten Tolitoli. Infrastruktur teknologi yang berkembang di Kabupaten Tolitoli menjadi pendukung utama bagi implementasi inovasi digital di sektor pelayanan publik. Selain itu, kebijakan pemerintah daerah yang berorientasi pada transformasi digital memberikan dorongan signifikan dalam menciptakan sistem administrasi yang lebih efisien dan modern. Dengan dukungan ini,

potensi pemanfaatan teknologi digital oleh tenaga kerja, termasuk Generasi Z, dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kualitas layanan publik. Hal ini selaras dengan studi Shtepura (2022), yang mencatat bahwa pengembangan infrastruktur digital di tingkat lokal memainkan peran kunci dalam memfasilitasi adaptasi generasi muda terhadap teknologi dalam pekerjaan publik.

Meskipun terdapat pendukung yang signifikan, penelitian ini juga mengidentifikasi penghambat, terutama kurangnya program pelatihan berkelanjutan yang relevan dengan perkembangan teknologi. Keterbatasan ini membuat kemampuan tenaga kerja, termasuk generasi muda, tidak berkembang secepat perubahan teknologi itu sendiri. Selain itu, minimnya mentoring antar generasi di lingkungan kerja menghambat transfer pengetahuan dan pengalaman, yang seharusnya menjadi alat penting untuk mempercepat adaptasi generasi baru terhadap tuntutan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Twenge (2017), yang menekankan pentingnya pelatihan berbasis kebutuhan teknologi masa kini dan kolaborasi lintas generasi untuk meningkatkan efektivitas kerja.

Dukungan infrastruktur dan kebijakan di Tolitoli memberikan landasan strategis untuk mendorong transformasi digital, tetapi tantangan terkait pelatihan dan mentoring perlu diatasi melalui langkah-langkah proaktif. Misalnya, penyelenggaraan program pelatihan berbasis teknologi terkini, seperti analisis big data atau aplikasi berbasis IoT, serta sistem mentoring lintas generasi yang terstruktur, dapat meningkatkan kualitas tenaga kerja secara menyeluruh. Sebagaimana dicatat oleh Bennett (2019), investasi dalam pelatihan dan penguatan hubungan antar generasi merupakan kunci untuk memaksimalkan potensi adaptasi teknologi dan kolaborasi kerja. Dengan langkah ini, Kabupaten Tolitoli dapat menjadi model transformasi digital yang efektif di sektor publik.

Pelatihan dan Pengembangan Kompetensi

Strategi pengembangan kompetensi Generasi Z di lingkungan kerja menekankan pentingnya reskilling dan upskilling melalui pelatihan teknologi digital dan pengembangan soft skills. Program ini dirancang untuk memperkuat kemampuan mereka dalam teknologi canggih seperti analisis data atau sistem berbasis IoT sekaligus meningkatkan keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Pendekatan ini sejalan dengan temuan Twenge (2017), yang menyoroti perlunya penguatan keterampilan teknis dan personal untuk menjawab tantangan kompleks di dunia kerja. Dengan pelatihan khusus, Generasi Z dapat lebih siap menghadapi tuntutan pekerjaan berbasis teknologi modern dan memberikan kontribusi signifikan pada organisasi.

Budaya kerja kolaboratif antara Generasi Z dan pegawai dari generasi sebelumnya menjadi kunci dalam meningkatkan transfer pengetahuan di lingkungan kerja. Pendekatan ini tidak hanya mendukung adaptasi teknologi tetapi juga mendorong sinergi antargenerasi melalui pemahaman nilai, pengalaman, dan perspektif yang berbeda. Sebagaimana dicatat dalam penelitian Shtepura (2022), kolaborasi lintas generasi menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan dinamis, mempercepat implementasi inovasi dan efisiensi organisasi. Penguatan budaya kerja ini juga membantu mengatasi tantangan yang sering muncul akibat kesenjangan usia, seperti perbedaan preferensi dalam metode kerja atau komunikasi.

Strategi lain yang relevan adalah implementasi program mentoring terstruktur untuk membangun kapasitas kepemimpinan Generasi Z. Mentoring memberikan kesempatan bagi mereka untuk belajar langsung dari pengalaman generasi sebelumnya, baik dalam hal teknis maupun pengambilan keputusan strategis. Penelitian Bennett (2019) menunjukkan bahwa program mentoring yang efektif tidak hanya meningkatkan kompetensi individu tetapi juga memperkuat hubungan interpersonal di tempat kerja. Dengan mentoring yang berfokus pada kepemimpinan, Generasi Z dapat menjadi pemimpin yang adaptif dan inovatif, mendukung keberlanjutan organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan kerja yang dinamis.

SIMPULAN

Revolusi Industri 4.0 telah mengubah sektor pemerintahan, termasuk Kabupaten Tolitoli, dengan teknologi seperti AI, IoT, dan big data yang meningkatkan efisiensi pelayanan publik. Namun, keberhasilan transformasi ini bergantung pada kesiapan SDM yang memiliki literasi digital dan kemampuan teknis. Konsep Society 5.0 melengkapi perubahan ini dengan menekankan pemanfaatan teknologi untuk kesejahteraan masyarakat secara inklusif, meskipun kesenjangan dalam soft skills seperti kolaborasi dan etika digital pada PNS generasi Z masih menjadi tantangan.

Generasi Z, dengan keunggulan adaptasi teknologi, memerlukan pelatihan untuk meningkatkan pengalaman kerja dan kemampuan non-teknis. Oleh karena itu, pengembangan soft skills seperti komunikasi, kepemimpinan, dan kerja sama tim menjadi penting agar mereka dapat memenuhi tuntutan kerja modern. Strategi pengembangan SDM yang holistik, seperti pelatihan digital leadership dan pengembangan karir berbasis teknologi, relevan untuk menjawab tantangan era Revolusi Industri 4.0 dan Society 5.0.

Program ini juga mendukung kebijakan Undang-Undang ASN, yang menekankan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial-kultural sebagai dasar kinerja PNS. Dengan demikian, pengembangan kompetensi generasi Z sebagai pilar inovasi diharapkan mampu memaksimalkan teknologi dalam pelayanan publik. Selain itu, integrasi konsep Society 5.0 dalam kebijakan dapat menciptakan pemerintahan yang inklusif, kompetitif, dan adaptif terhadap tantangan global di era digital.

Referensi :

- Aljapurkar, A. V., & Ingawale, S. D. (2024). *Revolutionizing the Techno-Human Space in Human Resource Practices in Industry 4.0 to Usage in Society 5.0* (pp. 221–257). https://doi.org/10.1007/978-981-99-8118-2_10
- Bennett Sue. (2019). Digital natives. In *Measuring the Digital Transformation* (pp. 82–83). OECD. <https://doi.org/10.1787/752153a1-en>
- Fiansi. (2022). Accountability Analysis of High Leadership Positions for ASN Pratama Tolitoli District. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*, 4(2), 118–121.
- Fiansi, Natsir, S., & Adda, H. W. (2023). Analysis of Auction Model for the Positions High Leaders Pratama of the State Civil Apparatus in the Government of Central Sulawesi Province. *International Journal of Management Studies and Social Science Research Analysis*, 5(2), 241–249.
- Fitri Amalia, N., & Vito Miftahul Munif, M. (2023). Tantangan dan Upaya Pendidikan dalam Menghadapi Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Islam Anak Usia Dini*, 1(2), 1–13.
- Idham Ikhsan, Enas Enas, & Aini Kusniawati. (2023). Kompetensi Sumber Daya Manusia Di Era Transformasi Industri 4.0 Dan Digital 5.0 Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(5), 60–72. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i5.167>
- Jayatissa, K. A. D. U. (2023). Generation Z – A New Lifeline: A Systematic Literature Review. *Sri Lanka Journal of Social Sciences and Humanities*, 3(2), 179–186. <https://doi.org/10.4038/sljssh.v3i2.110>
- Malihah, L., & Normala, S. (2024). Peluang Dan Tantangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Sebuah Tinjauan. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 17(1), 505–512. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v17i1>
- Kompetensi Kerja Gen Z Di Era Refolusi Industri 4.0 Dan Society 5.0 Pada Pegawai

- Marpaung, S., & Marakali Siregar, O. (2023). Effect Of Work Attitude, Employee Competency And Work Environment On Employee Performance (Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office Consumer Collection Recovery and Asset Sales Unit Division). *Journal Of Management, Accounting, General Finance And International Economic Issues*, 3(1), 118–130. <https://ojs.transpublika.com/index.php/MARGINAL/>
- Mohamad Saifudin, Akhdan Assad Al Hakam, & Iriani Ismail. (2024). Model Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Era Digital. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 09(03), 292–300.
- Prezita, F., Vania, E., Pratika, E., Astuti, S., Roaini, D., & Ulum, B. (2024). Tantangan Kapabilitas Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Era Digital. *Jurnal Manejemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 2024. <https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.66>
- Satpathy, I., Nayak, A., Jain, V., & Patnaik, B. C. M. (2024). *The Renaissance of Human-Robot Coalescence in Industry 5.0* (pp. 113–128). <https://doi.org/10.4018/979-8-3693-6806-0.ch006>
- Sintani, P., Nurlianti, A., & Sartika. (2024). Implementasi Teknologi Dalam Perencanaan Karir Pada Era Digital: Peluang Dan Tantangan. *Jurnal Ilmu Komunikasi Dan Sosial Politik*, 01(04), 736–743. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jiksp/index>
- Surianto, S., Badaruddin, B., & Firman, A. (2024). Human Resource Management Strategies to Increase Adaptability in the Digital Age. *Proceeding of Research and Civil Society Desemination*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/10.37476/presed.v2i1.56>
- Twenge, J. M. (2017). The Costs of overprotecting the young-iGen: Why Today's Super-Connected Kids Are Growing Up Less Rebellious, More Tolerant, Less Happy-and Completely Unprepared for Adulthood-and What That Means for the Rest of Us. *Journal of Psychology*, 1–13.