



Transformasi Digital Berbasis Kemanusiaan: Integrasi Literasi Digital Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Era Society 5.0

Muhammad Rizqi Maulana^{1*}, Rahma Aghil², Wafiq Azizah³, M.Jahsa Dhavin Al
Khairi⁴, Canggih Oktario Arkan⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Semarang

* E-mail Korespondensi: maulana24@students.unnes.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 01-05-2026

Revision: 30-05-2026

Published: 18-06-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v17i3.1570

A B S T R A K

Transformasi digital di era Society 5.0 menuntut organisasi untuk menyeimbangkan efisiensi teknologi dengan nilai-nilai kemanusiaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran literasi digital dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi, dengan fokus pada kesehatan mental, etika digital, dan perlindungan privasi karyawan. Menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kepustakaan, data dikumpulkan dari berbagai sumber sekunder seperti jurnal ilmiah dan buku yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital bukan sekadar kemampuan teknis, melainkan fondasi bagi karyawan untuk berkomunikasi secara etis, mengelola stres akibat beban kerja digital, dan menghormati privasi rekan kerja. Selain itu, manajer memegang peranan krusial sebagai pemimpin humanis yang harus memastikan teknologi digunakan sebagai alat bantu tanpa mengabaikan kesejahteraan psikologis dan interaksi sosial karyawan. Kesimpulannya, integrasi literasi digital yang berorientasi pada manusia sangat penting untuk membangun budaya kerja yang produktif, inklusif, dan etis di era Society 5.0.

Kata Kunci: Transformasi Digital, Literasi Digital, Society 5.0, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kesejahteraan Karyawan

A B S T R A C T

Digital transformation in the Society 5.0 era requires organizations to balance technological efficiency with human values. This study aims to analyze the role of digital literacy in creating a humane work environment, with a focus on mental health, digital ethics, and employee privacy protection. Using qualitative methods with a literature review approach, data was collected from various secondary sources such as scientific journals and relevant books. The results show that digital literacy is not merely technical skills, but rather the foundation for employees to communicate ethically, manage stress caused by digital

Acknowledgment

workloads, and respect the privacy of colleagues. Furthermore, managers play a crucial role as humanistic leaders who must ensure that technology is used as a tool without neglecting the psychological well-being and social interactions of employees. In conclusion, the integration of human-centric digital literacy is crucial for building a productive, inclusive, and ethical work culture in the Society 5.0 era.

Keywords: *Digital Transformation, Digital Literacy, Society 5.0, Human Resource Management, Employee Well-being*

© 2026 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Organisasi modern saat ini tidak lagi hanya mengandalkan tenaga manusia dalam menjalankan aktivitas operasional, tetapi mulai memadukan kemampuan manusia dengan teknologi digital untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing. Transformasi digital tersebut menjadi bagian dalam menghadapi tuntutan globalisasi yang semakin kompetitif serta perubahan perilaku masyarakat yang semakin terkoneksi secara digital. Pada awal perkembangan transformasi digital, dunia memasuki era Revolusi Industri 4.0 yang ditandai dengan integrasi teknologi otomatisasi dalam berbagai sektor industri (Latifah, L., & Ngalimun, 2023). Revolusi Industri 4.0 berfokus pada penggunaan cyber physical system, Internet of Things (IoT), artificial intelligence (AI), machine learning, dan robotika untuk meningkatkan efisiensi produksi serta mempercepat proses bisnis (Agma, 2025). Penerapan teknologi digital memberikan banyak keuntungan seperti penghematan biaya, pengolahan data secara cepat, serta kemampuan pengambilan keputusan berbasis analisis data. Perusahaan mulai mengadopsi sistem kerja digital untuk meningkatkan efektivitas organisasi, termasuk dalam perekrutan karyawan, evaluasi kinerja, hingga pengembangan sumber daya manusia (Munawir, I., & Pamungkas, 2026).

Perkembangan Revolusi Industri 4.0 menimbulkan berbagai tantangan sosial dan kemanusiaan. Penggunaan teknologi yang terlalu berorientasi pada efisiensi sering kali mengurangi interaksi manusia dalam lingkungan kerja (Karim, 2025). Otomatisasi pekerjaan menyebabkan munculnya kekhawatiran mengenai hilangnya lapangan kerja akibat digantikan oleh mesin dan sistem kecerdasan buatan. Penggunaan teknologi digital tanpa kontrol etika dapat memunculkan masalah seperti penyalahgunaan data pribadi, pengawasan berlebihan

3850

terhadap karyawan, hingga meningkatnya tekanan kerja akibat budaya kerja yang serba cepat (Alwi, 2025). Kondisi tersebut menunjukkan bahwa transformasi digital tidak cukup hanya berfokus pada perkembangan teknologi, tetapi juga harus memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan agar tercipta keseimbangan antara kemajuan teknologi dan kesejahteraan manusia. Muncul konsep Society 5.0 yang pertama kali diperkenalkan oleh pemerintah Jepang sebagai model masyarakat masa depan yang berpusat pada manusia. Society 5.0 merupakan konsep yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan kehidupan sosial untuk meningkatkan kualitas hidup masyarakat (Judijanto, L., Setiawan, Z., Wiliyanti, V., Gunawan, P. W., Suryawan, I. G. T., Mardiana, S., Ridwan, A., Kusumastuti, S. Y., Putra, B. P. P., & Joni, 2024).

Jika Revolusi Industri 4.0 lebih menekankan pada otomatisasi dan efisiensi teknologi, maka Society 5.0 menempatkan manusia sebagai pusat dari setiap inovasi digital (Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, 2022). Teknologi tidak hanya digunakan untuk kepentingan industri, tetapi diarahkan untuk menyelesaikan berbagai permasalahan sosial seperti ketimpangan ekonomi, kesejahteraan tenaga kerja, pendidikan, kesehatan, dan keberlanjutan lingkungan. Society 5.0 menegaskan bahwa perkembangan teknologi harus memberikan manfaat nyata bagi kehidupan manusia secara menyeluruh (Hariyono, H., Candra, I. A., Mauliansyah, F., Wahyudin, Y., & Rizal, 2024). Penerapan konsep Society 5.0 menuntut perubahan paradigma dalam praktik manajemen sumber daya manusia. Manajemen modern tidak lagi hanya berorientasi pada produktivitas kerja semata, tetapi harus memperhatikan aspek kesejahteraan psikologis, nilai moral, dan hubungan sosial antarindividu di lingkungan kerja. Pemimpin organisasi dituntut mampu mengintegrasikan teknologi digital secara bijaksana tanpa menghilangkan nilai empati, komunikasi interpersonal, dan keadilan sosial (Dasuki, A., Hendrawati, T., Sudarma, S., Jauhari, J., & Sokheh, 2026). Oleh karena itu, kemampuan teknis dalam mengoperasikan teknologi harus diimbangi dengan kemampuan memahami dampak sosial dan etika dari penggunaan teknologi tersebut. Salah satu kompetensi penting yang dibutuhkan dalam era Society 5.0 adalah literasi digital. Literasi digital tidak hanya dimaknai sebagai kemampuan menggunakan perangkat teknologi, tetapi mencakup kemampuan memahami, mengevaluasi, dan memanfaatkan informasi digital secara kritis, aman, dan bertanggung jawab (Hafiz, M., & Nurhuda, 2026).

Meskipun berbagai penelitian telah membahas pentingnya literasi digital dalam men-

3851

dukung transformasi digital di era Society 5.0, sebagian besar penelitian masih berfokus pada aspek teknis dan peningkatan produktivitas organisasi. Kajian yang menghubungkan literasi digital dengan penciptaan lingkungan kerja yang manusiawi, khususnya terkait kesehatan mental, etika digital, dan perlindungan privasi karyawan, masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian mengenai peran manajer dalam menjaga keseimbangan antara pemanfaatan teknologi dan penerapan nilai-nilai kemanusiaan juga belum banyak dikaji secara mendalam (Noer, R. T., Salsabila, S., Niravita, A., Fikri, M. A. H., & Nugroho, 2024). Padahal, transformasi digital yang tidak diimbangi dengan kesadaran etis dan perhatian terhadap kesejahteraan karyawan berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan sosial dan psikologis di lingkungan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai peran literasi digital dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif sekaligus tetap berorientasi pada nilai-nilai kemanusiaan di era Society 5.0.II.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk menganalisis secara mendalam mengenai peran literasi digital dalam menciptakan lingkungan kerja yang manusiawi di era Society 5.0, khususnya terkait kesehatan mental, etika digital, dan perlindungan privasi karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data sekunder berupa jurnal ilmiah, artikel penelitian, buku, prosiding, serta dokumen ilmiah lain yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penelusuran literatur menggunakan berbagai sumber akademik seperti Google Scholar, ScienceDirect, dan jurnal nasional maupun internasional yang berkaitan dengan literasi digital, transformasi digital, manajemen sumber daya manusia, etika digital, serta Society 5.0. Literatur yang digunakan dipilih berdasarkan relevansi topik, tahun publikasi, dan kredibilitas sumber agar data yang diperoleh sesuai dengan tujuan penelitian.

Teknik analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Data yang telah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan berdasarkan tema-tema utama penelitian, seperti literasi digital, lingkungan kerja manusiawi, kesehatan mental, etika digital, dan perlindungan privasi karyawan. Selanjutnya, data dianalisis melalui proses reduksi data, penyajian data, serta

penarikan kesimpulan untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara literasi digital dan penerapan nilai-nilai kemanusiaan dalam lingkungan kerja di era Society 5.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Literasi Digital Terhadap Terciptanya Lingkungan Kerja Yang Manusiawi Di Era Society 5.0

Teknologi tidak hanya digunakan untuk meningkatkan produktivitas, tetapi juga diarahkan untuk meningkatkan kualitas hidup manusia. Literasi digital membuat karyawan mampu memahami, menggunakan, serta memanfaatkan teknologi secara bijak dalam aktivitas kerja sehari-hari. Pekerja dapat menyesuaikan diri terhadap perkembangan teknologi tanpa merasa tertekan atau tertinggal. Lingkungan kerja yang manusiawi tercipta ketika teknologi dipandang sebagai alat bantu yang mendukung pekerjaan manusia, bukan sebagai ancaman yang menggantikan peran manusia sepenuhnya (Putra, W. S., & Wanda, 2023). Literasi digital membantu membangun hubungan harmonis antara manusia dan teknologi di dunia kerja modern. Literasi digital mampu meningkatkan efektivitas komunikasi di lingkungan kerja. Dalam era Society 5.0, komunikasi digital seperti rapat virtual, aplikasi kolaborasi, dan sistem kerja berbasis cloud menjadi bagian dalam aktivitas perusahaan. Karyawan yang memiliki literasi digital yang baik akan lebih mudah memahami etika komunikasi digital, penggunaan media kerja online, serta cara menyampaikan informasi secara tepat dan profesional. Hal tersebut dapat mengurangi kesalahpahaman, konflik kerja, maupun tekanan psikologis akibat komunikasi yang buruk. Lingkungan kerja yang komunikatif dan terbuka akan menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman, menghargai pendapat setiap individu, dan mendukung kesejahteraan emosional karyawan (Nofridasari, E. A., & Hidayati, 2023).

Literasi digital berpengaruh terhadap peningkatan kesadaran mengenai etika digital di tempat kerja. Karyawan yang memahami etika digital akan lebih berhati-hati dalam menggunakan data, menyebarkan informasi, maupun berinteraksi melalui media digital. Mereka akan memahami menghormati privasi rekan kerja, menjaga keamanan data perusahaan, serta menghindari tindakan seperti cyberbullying atau penyalahgunaan teknologi. Perusahaan dapat menciptakan budaya kerja yang aman, sehat, dan saling menghormati. Lingkungan kerja yang menjunjung etika digital akan membuat karyawan merasa dihargai sebagai manusia, bukan hanya sebagai sumber tenaga kerja semata. Literasi digital membantu

karyawan dalam mengelola tekanan kerja yang muncul akibat perkembangan teknologi yang sangat cepat. Era digital sering kali menuntut pekerja untuk selalu terhubung dengan pekerjaan melalui perangkat digital, sehingga dapat memicu stres dan kelelahan mental.

Kemampuan tersebut perlu agar pekerja tidak mengalami ketergantungan teknologi yang berlebihan (Rahmawanti, F. D., & Iskandar, 2025). Dengan demikian, tercipta lingkungan kerja yang lebih sehat, fleksibel, dan memperhatikan keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Literasi digital turut mendorong terciptanya budaya pembelajaran dan pengembangan diri di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan digital cenderung lebih terbuka terhadap inovasi, pelatihan online, dan pengembangan kompetensi berbasis teknologi. Hal ini membuat perusahaan mampu menciptakan sumber daya manusia yang adaptif dan kreatif tanpa mengabaikan nilai-nilai kemanusiaan. Lingkungan kerja yang manusiawi tidak hanya fokus pada hasil kerja, tetapi mendukung pertumbuhan individu secara berkelanjutan. Ketika perusahaan menyediakan kesempatan belajar digital secara merata, maka setiap karyawan merasa memiliki kesempatan yang sama untuk berkembang dan meningkatkan kualitas dirinya.

Literasi digital menjadi fondasi penting dalam mewujudkan lingkungan kerja yang inklusif, aman, dan berorientasi pada kesejahteraan manusia di era Society 5.0. Teknologi yang digunakan secara tepat dapat membantu manusia bekerja lebih efektif tanpa kehilangan nilai-nilai sosial dan kemanusiaan. Literasi digital memungkinkan karyawan memahami cara menggunakan teknologi dengan bertanggung jawab, menjaga etika, menghargai privasi, serta membangun hubungan kerja yang sehat (Ramadhani, 2025). Perusahaan perlu terus meningkatkan literasi digital karyawan melalui pelatihan, edukasi, dan budaya kerja yang mendukung penggunaan teknologi secara bijaksana agar tercipta lingkungan kerja yang benar-benar manusiawi di tengah perkembangan digital yang semakin pesat.

Peran Manajer Dalam Menerapkan Transformasi Digital Yang Tetap Memperhatikan Kesehatan Mental, Etika Digital, Dan Privasi Karyawan

Perusahaan sering kali berfokus pada peningkatan efisiensi dan penggunaan teknologi modern, namun hal tersebut tidak boleh mengabaikan kondisi psikologis serta kesejahteraan karyawan. Manajer harus mampu menjadi pemimpin yang bijak dalam menyeimbangkan kebutuhan teknologi dengan kebutuhan manusia. Mereka perlu memastikan bahwa teknologi digunakan untuk membantu pekerjaan karyawan, bukan justru menjadi sumber tekanan yang berlebihan. Dengan kepemimpinan yang humanis, proses transformasi digital dapat berjalan

3854

secara efektif tanpa merugikan kesehatan mental pekerja (Sholistiyawati, 2026). Salah satu peran utama manajer adalah menjaga kesehatan mental karyawan selama proses transformasi digital berlangsung. Perubahan sistem kerja berbasis teknologi sering kali menimbulkan stres, kecemasan, dan rasa takut kehilangan pekerjaan akibat otomatisasi. Oleh karena itu, manajer harus memberikan dukungan emosional serta menciptakan lingkungan kerja yang terbuka terhadap komunikasi. Manajer dapat menyediakan ruang diskusi, konseling, maupun pelatihan agar karyawan merasa lebih siap menghadapi perubahan digital (Putra, I. A., Sari, R. M., & Anwar, 2025).

Pemberian beban kerja yang seimbang dan pengaturan waktu kerja yang fleksibel menjadi langkah penting untuk mencegah kelelahan mental akibat tuntutan teknologi yang terus berkembang. Manajer berperan dalam membangun budaya etika digital di lingkungan kerja. Terdapat berbagai risiko seperti penyalahgunaan data, penyebaran informasi palsu, hingga perilaku tidak etis dalam komunikasi online. Oleh karena itu, manajer harus memberikan contoh penggunaan teknologi yang bertanggung jawab dan profesional (Tenri, A., & Said, n.d.). Mereka perlu menyusun aturan serta kebijakan yang jelas mengenai etika penggunaan media digital di perusahaan. Edukasi mengenai keamanan digital, sopan santun komunikasi online, dan tanggung jawab penggunaan data perlu diberikan secara berkala kepada seluruh karyawan. Dengan demikian, transformasi digital dapat berjalan secara sehat dan tetap menjunjung tinggi nilai moral serta etika kerja.

Perlindungan privasi karyawan menjadi tanggung jawab penting bagi seorang manajer dalam era digital. Penggunaan teknologi di tempat kerja sering melibatkan pengumpulan data pribadi, pemantauan aktivitas kerja, maupun penggunaan sistem digital berbasis cloud. Jika tidak dikelola dengan baik, hal tersebut dapat menimbulkan rasa tidak nyaman dan menurunkan kepercayaan karyawan terhadap perusahaan (Priyadi, Z. A., Dewi, I. R., & Wulandari, 2023). Manajer harus memastikan bahwa data pribadi karyawan disimpan dan digunakan secara aman sesuai dengan aturan yang berlaku. Transparansi mengenai penggunaan data serta pembatasan akses informasi pribadi menjadi langkah penting untuk menjaga hak privasi pekerja di lingkungan kerja digital. Manajer berperan dalam meningkatkan kompetensi digital karyawan melalui pelatihan yang tepat (Tontowi, 2025). Banyak pekerja merasa kesulitan beradaptasi dengan teknologi baru karena kurangnya pemahaman digital. Manajer harus memberikan dukungan berupa pelatihan, pendampingan, serta kesempatan belajar yang merata bagi seluruh karyawan.

Pendekatan ini dapat membantu mengurangi rasa takut terhadap perubahan teknologi sekaligus meningkatkan rasa percaya diri pekerja. Ketika karyawan merasa mampu mengikuti perkembangan digital, maka proses transformasi akan berjalan lebih lancar dan suasana kerja menjadi lebih positif. Manajer perlu menciptakan keseimbangan antara penggunaan teknologi dan interaksi sosial di tempat kerja. Transformasi digital sering membuat komunikasi menjadi serba virtual sehingga hubungan antarkaryawan dapat menjadi kurang dekat. Jika hal ini dibiarkan, maka lingkungan kerja dapat terasa individualis dan mengurangi rasa kebersamaan (Wahib, 2025). Oleh karena itu, manajer harus tetap mendorong adanya interaksi langsung, kerja sama tim, dan kegiatan sosial di lingkungan perusahaan. Kehadiran hubungan sosial yang baik dapat membantu menjaga kesehatan mental karyawan sekaligus memperkuat budaya kerja yang harmonis dan manusiawi. Keberhasilan transformasi digital tidak hanya diukur dari kecanggihan teknologi yang digunakan, tetapi dari kemampuan perusahaan menjaga kesejahteraan manusia di dalamnya. Manajer sebagai pemimpin memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan bahwa digitalisasi berjalan secara adil, etis, dan menghargai hak-hak karyawan (Yahya, 2025). Manajer dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif di era Society 5.0. Transformasi digital yang berorientasi pada manusia akan memberikan manfaat yang lebih berkelanjutan bagi perusahaan maupun seluruh karyawan.

SIMPULAN

Literasi digital membantu karyawan memahami penggunaan teknologi secara bijak, efektif, dan bertanggung jawab sehingga teknologi dapat dimanfaatkan untuk mendukung produktivitas tanpa menghilangkan nilai-nilai kemanusiaan. Karyawan mampu menjaga etika komunikasi, menghormati privasi, serta membangun hubungan kerja yang lebih sehat dan harmonis di lingkungan perusahaan. Peran manajer menjadi faktor penting dalam memastikan bahwa transformasi digital tidak hanya berorientasi pada efisiensi kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan karyawan. Manajer harus mampu menjaga kesehatan mental pekerja, memberikan pelatihan digital yang memadai, serta menciptakan budaya kerja yang aman dan etis dalam penggunaan teknologi. Kepemimpinan yang humanis akan membantu karyawan merasa dihargai, didukung, dan lebih siap menghadapi perubahan teknologi yang terus berkembang.

Keberhasilan penerapan transformasi digital di era Society 5.0 tidak hanya ditentukan oleh kecanggihan teknologi, tetapi juga oleh kemampuan perusahaan dalam menempatkan

manusia sebagai pusat utama perkembangan tersebut. Teknologi seharusnya menjadi alat untuk meningkatkan kualitas hidup dan kesejahteraan manusia, bukan sebaliknya. Oleh karena itu, literasi digital, etika digital, perlindungan privasi, serta perhatian terhadap kesehatan mental harus menjadi bagian penting dalam membangun lingkungan kerja yang modern, produktif, dan tetap menjunjung tinggi nilai kemanusiaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agma, A. R. (2025). Transformasi nilai humaniora dalam pendidikan agama di era digital. *Jurnal Agama Dan Humaniora (JAH)*, 1(1), 35–41.
- Alwi, A. (2025). Transformasi digital dan dinamika masyarakat multikultural di era Society 5.0. *Indonesian Annual Conference Series*, 9–14.
- Ayu, I. W., Zulkarnaen, Z., & Fitriyanto, S. (2022). Budaya digital dalam transformasi digital menghadapi era Society 5.0. *Jurnal Pengembangan Masyarakat Lokal*, 5(1), 20–25.
- Dasuki, A., Hendrawati, T., Sudarma, S., Jauhari, J., & Sokheh, M. (2026). Transformasi pembelajaran pendidikan agama Islam berbasis Society. *Action Research Journal Indonesia (ARJI)*, 8(2), 625–641.
- Hafiz, M., & Nurhuda, H. (2026). Analisis konseptual transformasi pembelajaran berbasis teknologi di Indonesia menuju era Society 5.0. *LEARNTECH: Jurnal Teknologi Pendidikan*, 20(1), 27–36.
- Hariyono, H., Candra, I. A., Mauliansyah, F., Wahyudin, Y., & Rizal, M. (2024). *Transformasi digital: Teori dan implementasi pada era Revolusi Industri 4.0 menuju era Society 5.0*. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Judijanto, L., Setiawan, Z., Wiliyanti, V., Gunawan, P. W., Suryawan, I. G. T., Mardiana, S., Ridwan, A., Kusumastuti, S. Y., Putra, B. P. P., & Joni, I. D. M. A. B. (2024). Literasi digital di era Society 5.0: Panduan cerdas menghadapi transformasi digital. *PT. Sonpedia Publishing Indonesia*.
- Karim, A. (2025). Transformasi digital dalam menunjang pertumbuhan ekonomi era Society 5.0. *Nas Media Pustaka*.
- Latifah, L., & Ngelimun, N. (2023). Pemulihan pendidikan pasca pandemi melalui transformasi digital dengan pendekatan manajemen pendidikan Islam di era Society 5.0. *Jurnal Terapung: Ilmu-Ilmu Sosial*, 5(1), 41–50.
- Munawir, I., & Pamungkas, P. (2026). Transformasi pelayanan publik: Strategi menghadapi era Society 5.0. *Takuana: Jurnal Pendidikan, Sains, Dan Humaniora*, 4(4), 2261–2273.
- Noer, R. T., Salsabila, S., Niravita, A., Fikri, M. A. H., & Nugroho, H. (2024). Transformasi digital pendaftaran tanah: Tantangan dan efektivitas implementasi aplikasi Sentuh Tanahku dalam era Society 5.0. *Jurnal Ilmiah Nusantara*, 1(6), 250–261.

- Nofridasari, E. A., & Hidayati, D. (2023). Transformasi digital dan penguatan karakter Pancasila di sekolah dasar: Strategi era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 14(2), 222–228.
- Priyadi, Z. A., Dewi, I. R., & Wulandari, O. A. D. (2023). Transformasi digital dan pemberdayaan masyarakat menuju ekonomi kreatif berkelanjutan di era Society 5.0. *Ekraf: Jurnal Ekonomi Kreatif Dan Inovatif Indonesia*, 1(2), 84–90.
- Putra, I. A., Sari, R. M., & Anwar, S. (2025). Kepemimpinan digital dalam pendidikan Islam di era Society 5.0: Analisis strategi dan tantangan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(2), 993–1005.
- Putra, W. S., & Wanda, K. (2023). Transformasi pendidikan: Merdeka belajar dalam bingkai pendidikan Indonesia di era Society 5.0. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 10(4), 810–817.
- Rahmawanti, F. D., & Iskandar, R. (2025). Membangun kesadaran kemanusiaan di era digital: Tantangan literasi digital dan implementasi. *Complex: Jurnal Multidisiplin Ilmu Nasional*, 2(2), 147–152.
- Ramadhani, M. I. (2025). Transformasi pendidikan dasar di era Society 5.0: Analisis relevansi, adaptasi kurikulum, dan tantangan implementasi. *Cangkal: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 8–19.
- Sholistiyawati, A. (2026). Transformasi digital dan implikasinya terhadap sektor ekonomi dan kemanusiaan. *JETCH: Journal Economy, Technology, Social and Humanities*, 4(1).
- Tenri, A., & Said, T. (n.d.). Kolaborasi keluarga melalui teknologi dalam membangun literasi digital anak di era transformasi digital era Society 5.0. *Indonesian Annual Conference Series*, 1–8.
- Tontowi, A. E. (2025). *Transformasi digital, harmonisasi inovasi, dan kemanusiaan*. UGM Press.
- Wahib, M. (2025). Teknologi dan manusia: Harmoni baru dalam manajemen sumber daya manusia era 5.0. *Journal of Economics, Business, Management, Accounting and Social Science*, 3(3), 196–201.
- Yahya, S. (2025). Transformasi digital dalam manajemen pendidikan Islam: Studi kasus pada madrasah berbasis teknologi di era Society 5.0. *Al-Ilmiya: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(3), 400–409.