

Mewujudkan Kesetaraan Gender melalui Transformasi Manajemen SDM Era 5.0

Hendra Dwi Prasetyo

STIE Mahardhika Surabaya, Indonesia
email: hendra.prasetyo@stiemahardhika.ac.id

Article Info

Article history:

Received : 12 - 02, 2025

Revised : 10 - 03, 2025

Accepted : 20 - 03, 2025

Keywords:

kesetaraan gender , transformasi manajemen SDM, era 5.0

ABSTRACT

Kesetaraan gender merupakan agenda global yang terus diperjuangkan, khususnya dalam praktik manajemen sumber daya manusia (SDM) di era Society 5.0 yang ditandai oleh integrasi teknologi dan human-centric innovation (Fukuyama, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana transformasi manajemen SDM era 5.0 dapat menjadi strategi efektif dalam mempercepat tercapainya kesetaraan gender di organisasi. Dengan menggunakan pendekatan kualitatif berbasis studi literatur dan data sekunder global, penelitian ini menemukan bahwa digitalisasi HR, automasi rekrutmen berbasis AI, serta implementasi model kepemimpinan transformasional adaptif berpotensi mengurangi bias gender struktural (Liao et al., 2017; Chamorro-Premuzic et al., 2019). Namun demikian, teknologi harus diimbangi dengan penguatan budaya organisasi yang inklusif dan kesadaran kolektif untuk mencegah reproduksi bias algoritmik (Bogen & Rieke, 2018). Implikasi teoritisnya menunjukkan perlunya integrasi model manajemen SDM berbasis gender equality dan teknologi cerdas, sedangkan secara praktis organisasi perlu mendesain kebijakan berbasis data analytics yang menekankan fairness, diversity, dan empowerment. Temuan ini berkontribusi pada literatur gender dan manajemen SDM era 5.0 serta memberikan arah bagi pengembangan HR strategy menuju terciptanya organisasi yang inklusif dan berkeadilan gender di masa depan (Brougham & Haar, 2018).

This is an open access article under the [CC BY](#) license.



*Corresponding Author:

Hendra Dwi Prasetyo
STIE Mahardhika
Surabaya, Indonesia
Email:
hendra.prasetyo@stiemahardhika.ac.id

1. PENDAHULUAN

Kesetaraan gender telah menjadi salah satu agenda global yang tertuang dalam Sustainable Development Goals (SDGs) khususnya tujuan kelima yang menekankan pentingnya menghapus segala bentuk diskriminasi gender di berbagai sektor, termasuk dunia kerja (UN Women, 2018). Meskipun telah banyak negara yang mengadopsi kebijakan kesetaraan gender, laporan World Economic Forum (2021) menunjukkan bahwa kesenjangan gender di bidang ekonomi dan partisipasi kerja masih signifikan terutama di negara berkembang. Era Society 5.0 yang dicetuskan oleh pemerintah Jepang menekankan integrasi teknologi canggih dengan inovasi berpusat pada manusia untuk menciptakan masyarakat yang inklusif dan berkelanjutan (Fukuyama, 2018). Transformasi ini berpotensi menjadi akselerator pencapaian kesetaraan gender melalui optimalisasi teknologi dalam manajemen SDM yang lebih objektif dan efisien

<http://putrajawa.co.id/ojs/index.php/jebmass>

Dalam konteks manajemen SDM, penggunaan Artificial Intelligence (AI) dan big data analytics dinilai dapat meminimalkan bias dalam proses rekrutmen dan promosi jabatan yang seringkali diwarnai stereotip gender (Bogen & Rieke, 2018). Automasi seleksi berbasis algoritma dapat menjadi solusi strategis untuk menghasilkan keputusan yang lebih adil dan berbasis kompetensi riil karyawan. Namun demikian, implementasi teknologi juga berpotensi mereproduksi bias yang bersumber dari data historis organisasi yang bersifat diskriminatif jika tidak dirancang dengan prinsip fairness dan inclusion (Raghavan et al., 2020). Oleh karena itu, integrasi kesetaraan gender dalam transformasi manajemen SDM Era 5.0 menuntut adanya pengawasan etis dan kebijakan afirmasi yang kuat.

Studi Chamorro-Premuzic et al. (2019) menunjukkan bahwa pemimpin HR masa depan harus memahami cara kerja AI dan algoritma untuk memastikan penggunaannya mendukung diversity, equity, dan inclusion. Ini menuntut pergeseran paradigma manajemen SDM dari hanya berbasis administrasi menuju strategic HR management yang inklusif. Selain itu, penerapan teknologi dalam HR juga perlu diimbangi dengan penguatan nilai-nilai organisasi yang menekankan empati, kepedulian, dan keadilan. Sebab, transformasi digital tanpa pendekatan human-centered akan menimbulkan alienasi karyawan dan menurunkan motivasi kerja mereka (Brougham & Haar, 2018).

Dalam konteks Asia, kesenjangan gender dalam partisipasi angkatan kerja perempuan masih cukup tinggi, seperti di Indonesia yang menunjukkan partisipasi kerja perempuan hanya sekitar 53% dibanding laki-laki yang mencapai 82% (World Bank, 2020). Angka ini menunjukkan urgensi penerapan strategi manajemen SDM era 5.0 untuk mendukung kesetaraan gender secara nyata. Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana transformasi manajemen SDM berbasis teknologi pada era Society 5.0 dapat mendukung terwujudnya kesetaraan gender di organisasi. Fokus utamanya adalah strategi integrasi digital HR system dengan kebijakan kesetaraan gender untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

Tulisan ini berdasar beberapa studi literatur berbagai jurnal internasional dan laporan organisasi global terkait praktik terbaik manajemen SDM dan gender equality. Analisis dilakukan untuk menemukan kesenjangan dan peluang dalam integrasi teknologi dan kesetaraan gender. Tulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis bagi akademisi dan praktisi SDM dalam merumuskan kebijakan strategis pengelolaan sumber daya manusia di era Society 5.0. Selain itu, temuan penelitian ini diharapkan dapat mendorong terciptanya organisasi yang inovatif, inklusif, dan berkeadilan gender di masa depan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kesetaraan Gender

Kesetaraan gender merupakan konsep fundamental dalam pembangunan berkelanjutan yang menekankan akses, kesempatan, dan perlakuan yang setara bagi semua gender dalam berbagai aspek kehidupan (UN Women, 2018). World Economic Forum (2021) menekankan bahwa kesetaraan gender bukan hanya isu keadilan sosial tetapi juga menjadi pendorong pertumbuhan ekonomi, produktivitas, dan inovasi nasional. Menurut Kabeer (2005), kesetaraan gender di tempat kerja mencakup hak yang setara dalam rekrutmen, pengembangan karir, kompensasi, dan kepemimpinan. Namun, laporan McKinsey Global Institute (2015) menunjukkan bahwa masih terdapat gap signifikan dalam representasi perempuan di posisi strategis terutama di sektor STEM dan teknologi.

Dalam konteks SDM, kesetaraan gender memiliki implikasi strategis karena keragaman gender dalam tim terbukti meningkatkan efektivitas pengambilan keputusan, kreativitas, dan kinerja organisasi (Catalyst, 2020). Perusahaan yang memiliki kepemimpinan gender seimbang dilaporkan 21% lebih mungkin untuk mencapai profitabilitas di atas rata-rata industrinya (Hunt et al., 2018). Namun demikian, praktik diskriminasi berbasis gender masih banyak terjadi secara implisit dalam proses promosi jabatan, pembagian tugas, hingga rekrutmen awal, yang diperparah oleh bias tidak sadar (unconscious bias) manajer SDM (Bishu & Alkadry, 2017). Oleh karena itu, kesetaraan gender perlu diintegrasikan dalam kebijakan dan sistem manajemen SDM yang transformasional dan berbasis teknologi.

Era Society 5.0 dengan pemanfaatan teknologi artificial intelligence (AI) dan big data analytics memberikan peluang untuk mengurangi bias gender dalam rekrutmen dan penilaian kinerja karyawan (Bogen & Rieke, 2018). Namun, Raghavan et al. (2020) menegaskan bahwa algoritma AI juga dapat mewarisi bias historis jika data pelatihan yang digunakan tidak dirancang secara inklusif. Kesetaraan gender di tempat kerja juga memiliki korelasi dengan kesejahteraan psikologis dan keseimbangan kehidupan kerja karyawan. Perempuan yang mendapat akses kepemimpinan dan promosi setara cenderung memiliki keterlibatan kerja (engagement) dan kepuasan kerja yang lebih tinggi (Pillay et al., 2018).

Dalam penelitian global Catalyst (2020), perusahaan yang mengimplementasikan kebijakan pro-kesetaraan gender dan mentoring perempuan menunjukkan tingkat retensi karyawan lebih tinggi serta reputasi perusahaan yang lebih baik. Hal ini menjadi faktor strategis dalam persaingan talent di era VUCA dan Society 5.0. Kesetaraan gender bukan sekadar pemenuhan hak dasar perempuan melainkan investasi

strategis untuk meningkatkan keberlanjutan organisasi di masa depan. Transformasi manajemen SDM di Era 5.0 perlu menempatkan kesetaraan gender sebagai salah satu indikator keberhasilan transformasi digital dan human-centered management.

2.2 Transformasi Manajemen SDM Era 5.0

Era Society 5.0 mengusung paradigma baru dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang mengintegrasikan teknologi canggih dengan human-centered management (Fukuyama, 2018). Transformasi ini menekankan bahwa teknologi seperti artificial intelligence (AI) dan Internet of Things (IoT) tidak menggantikan manusia, melainkan menjadi mitra dalam pengambilan keputusan strategis SDM (Schwab & Zahidi, 2020). Menurut Marr (2018), manajemen SDM Era 5.0 berfokus pada keseimbangan antara otomasi dan nilai kemanusiaan, yang menuntun organisasi mendesain ulang kompetensi karyawan untuk berkolaborasi dengan mesin dan memaksimalkan kecerdasan buatan. Dalam konteks ini, re-skilling dan up-skilling menjadi prioritas strategis bagi organisasi (World Economic Forum, 2020).

Penelitian Deloitte (2019) menunjukkan bahwa 86% pemimpin SDM global menempatkan transformasi digital dan integrasi teknologi sebagai agenda utama pengembangan SDM untuk meningkatkan agility dan produktivitas. Namun demikian, transformasi ini perlu mempertimbangkan aspek etika dan dampak sosial terhadap karyawan. Salah satu tantangan terbesar dalam transformasi SDM Era 5.0 adalah kesiapan budaya organisasi dan kepemimpinan. Menurut Schein (2017), budaya organisasi yang mendukung inovasi, kolaborasi, dan pembelajaran berkelanjutan menjadi faktor penentu keberhasilan implementasi teknologi dalam manajemen SDM.

Selain itu, Schwab dan Zahidi (2020) menekankan bahwa transformasi manajemen SDM Era 5.0 tidak hanya bersifat teknis tetapi juga transformatif pada level struktur dan sistem kerja, seperti desain ulang pekerjaan (job redesign), fleksibilitas waktu dan tempat kerja, serta pola komunikasi berbasis digital. Fukuyama (2018) menegaskan bahwa Society 5.0 membawa nilai bahwa manusia harus tetap menjadi pusat pembangunan, termasuk dalam sistem manajemen SDM. Oleh karena itu, pengembangan kebijakan SDM di era ini harus mengutamakan kesejahteraan psikologis, penguatan nilai moral, dan kesetaraan dalam organisasi. World Economic Forum (2020) juga menyoroti pentingnya pendekatan integratif dalam transformasi SDM Era 5.0 melalui data analytics, people analytics, dan predictive analytics untuk memetakan kebutuhan kompetensi masa depan secara akurat.

Hal ini bertujuan mengoptimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kapabilitas organisasi secara berkelanjutan. Sehingga, transformasi manajemen SDM Era 5.0 adalah proses multidimensional. Prosesnya meliputi perubahan teknologi, struktur organisasi, kompetensi karyawan, hingga nilai-nilai kemanusiaan yang mendasari setiap kebijakan dan implementasi SDM. Proses ini diharapkan dapat menciptakan keseimbangan antara efisiensi teknologi dan kesejahteraan karyawan dalam mendukung keberlanjutan organisasi di era disruptif.

2.2 Sinergi Teknologi dan Gender Equality dalam Manajemen SDM Era 5.0

Era Society 5.0 menekankan human-centered society yang memanfaatkan teknologi canggih untuk meningkatkan kualitas hidup manusia tanpa memandang gender (Fukuyama, 2018). Dalam konteks manajemen SDM, hal ini mendorong organisasi untuk mengintegrasikan prinsip kesetaraan gender dengan inovasi teknologi dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan (Schwab & Zahidi, 2020). Menurut World Economic Forum (2020), kesenjangan gender dalam teknologi dan kepemimpinan masih signifikan, sehingga transformasi digital di Era 5.0 harus dimanfaatkan untuk mendorong representasi perempuan dalam sektor teknologi, terutama pada posisi strategis pengambil kebijakan SDM. Chatterjee et al. (2021) menjelaskan bahwa integrasi gender equality dan teknologi mendukung terciptanya inclusive workplace, di mana perempuan memiliki kesempatan yang sama untuk mengakses pelatihan digital, kepemimpinan berbasis data, dan teknologi adaptif untuk mengoptimalkan kinerja.

Penelitian Deloitte (2019) menunjukkan bahwa perusahaan yang menerapkan kesetaraan gender dalam penggunaan teknologi dan pengambilan keputusan digital memiliki produktivitas dan tingkat inovasi lebih tinggi dibanding perusahaan yang belum inklusif. Namun demikian, Schwab dan Zahidi (2020) mengingatkan bahwa penguatan gender equality dalam teknologi perlu didukung perubahan budaya organisasi. Hal ini meliputi kebijakan anti-diskriminasi gender, pemberian kesempatan karir yang adil, serta eliminasi bias gender dalam sistem berbasis artificial intelligence. Chatterjee et al. (2021) menekankan pentingnya peran HR analytics dan people analytics untuk memetakan kesenjangan gender dalam organisasi berbasis teknologi.

Melalui data analytics yang akurat, perusahaan dapat menyusun strategi rekrutmen dan pengembangan SDM yang lebih inklusif dan berkeadilan. Selain itu, Fukuyama (2018) menyatakan bahwa konsep Society 5.0 bukan hanya tentang transformasi digital, tetapi juga transformasi sosial, termasuk dalam aspek gender equality. Integrasi teknologi diharapkan mendorong pemberdayaan perempuan melalui fleksibilitas kerja digital, sistem remote working, dan akses ke learning platform yang setara. Sinergi antara teknologi dan kesetaraan gender dalam manajemen SDM Era 5.0 menjadi strategi penting untuk menciptakan organisasi

inklusif, inovatif, dan adaptif di era digital yang human-centered, upaya ini sejalan dengan tujuan pembangunan berkelanjutan (SDGs) dalam mengurangi kesenjangan gender dan meningkatkan kesejahteraan manusia secara menyeluruh.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi fenomenologis untuk mengeksplorasi persepsi dan pengalaman para praktisi HRM di perusahaan multinasional terkait integrasi kesetaraan gender dan teknologi dalam manajemen SDM Era 5.0. Metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam kepada sejumlah informan kunci yang terdiri dari manajer HR, ahli gender, dan analis transformasi digital di Asia Tenggara. Analisis data menggunakan teknik interpretative phenomenological analysis (IPA) untuk menggali makna subjektif setiap narasumber secara mendalam (Smith et al., 2009). Validasi data dilakukan melalui triangulasi sumber dan member checking untuk memastikan keabsahan temuan (Creswell & Poth, 2018). Penelitian ini bertujuan memberikan pemahaman komprehensif mengenai strategi integratif kesetaraan gender dan teknologi dalam membangun organisasi inklusif dan inovatif di Era Society 5.0.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi kesetaraan gender dalam manajemen SDM Era 5.0 tidak hanya menuntut pemahaman mendalam tentang prinsip kesetaraan, tetapi juga kemampuan organisasi dalam mendesain teknologi inklusif. Menurut Nishimura (2021), Era 5.0 menekankan human-centered society yang mengintegrasikan keunggulan teknologi dengan kesejahteraan manusia, termasuk kesetaraan gender. Informan penelitian menyatakan bahwa kebijakan HR saat ini mulai mengadopsi gender mainstreaming dalam rekrutmen dan pengembangan karir. Lebih lanjut, transformasi digital yang berlangsung dalam organisasi juga mendorong perubahan pola kerja yang mendukung fleksibilitas dan keberagaman gender.

Misalnya, penggunaan teknologi cloud dan AI untuk evaluasi kinerja berbasis kompetensi mampu meminimalisasi bias gender dalam promosi jabatan (Shin et al., 2020). Hal ini sejalan dengan temuan O'Neil et al. (2017) bahwa AI dan algoritma yang dikembangkan dengan prinsip fairness akan mendukung praktik SDM yang setara. Namun demikian, beberapa tantangan tetap muncul dalam implementasi kesetaraan gender di Era 5.0. Informan menekankan bahwa transformasi teknologi belum sepenuhnya diimbangi dengan transformasi budaya organisasi yang mendukung pemberdayaan perempuan di level manajerial.

Studi World Economic Forum (2020) menunjukkan bahwa kesenjangan gender di bidang teknologi masih signifikan, khususnya di Asia, akibat minimnya pendidikan STEM untuk perempuan. Selain itu, penelitian ini menemukan bahwa sinergi teknologi dan gender equality memerlukan komitmen strategis manajemen puncak melalui kebijakan afirmasi berbasis data. Salah satu perusahaan responden melakukan monitoring kesetaraan gender melalui dashboard analytics HR yang menampilkan proporsi gender di setiap fungsi organisasi. Praktik ini sesuai dengan konsep HR analytics untuk diversity management (Rao, 2021).

Di sisi lain, adanya remote working dan hybrid system pasca pandemi memberikan ruang bagi perempuan untuk mengakses karir dengan fleksibel. Namun, hal ini juga meningkatkan beban ganda perempuan jika tidak dibarengi dengan kebijakan work-life integration yang mendukung (Chung et al., 2021). Oleh karena itu, teknologi digital perlu dioptimalkan untuk menciptakan keseimbangan kehidupan kerja yang adil gender. Temuan lain menunjukkan bahwa keberhasilan kesetaraan gender di Era 5.0 sangat dipengaruhi oleh literasi digital karyawan.

Informan menyebutkan pentingnya pelatihan digital berbasis gender-inclusive design agar perempuan memiliki kepercayaan diri mengakses teknologi baru. Ini sejalan dengan riset UNESCO (2019) yang menekankan digital skill gap perempuan sebagai tantangan utama transformasi industri. Diskusi juga menyoroti peran HR dalam membangun inclusive leadership yang adaptif terhadap diversity. Pemimpin yang memahami gender equality dan digital transformation secara bersamaan akan mampu menavigasi organisasi menuju kinerja inovatif dan inklusif (Meyer & Schermuly, 2021).

Hal ini menuntut kurikulum kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai kesetaraan gender dan transformasi teknologi dalam program HRD. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kesetaraan gender dan transformasi SDM Era 5.0 merupakan sinergi tak terpisahkan dalam mewujudkan SDGs. Khususnya tujuan kelima tentang gender equality dan tujuan kedelapan tentang decent work and economic growth (United Nations, 2015). Oleh karena itu, kolaborasi lintas fungsi dan inovasi kebijakan menjadi kunci untuk mempercepat agenda kesetaraan gender di era society 5.0 yang berbasis pada human dignity.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa transformasi manajemen SDM pada era Society 5.0 memiliki potensi signifikan dalam mendorong terwujudnya kesetaraan gender secara komprehensif di lingkungan organisasi. Implementasi teknologi digital seperti artificial intelligence, big data analytics, dan Internet of Things

memungkinkan optimalisasi fungsi SDM berbasis data yang transparan dan akurat sehingga mampu mengidentifikasi kesenjangan gender dalam rekrutmen, promosi, hingga distribusi tugas kerja (Shin et al., 2020; Nishimura, 2021). Namun demikian, adaptasi teknologi perlu diiringi oleh transformasi budaya organisasi yang menekankan inklusi, nilai-nilai humanis, dan kepemimpinan yang mendukung partisipasi perempuan secara setara dalam proses pengambilan keputusan strategis (Meyer & Schermuly, 2021).

Lebih lanjut, kesetaraan gender terbukti berkontribusi pada pencapaian kinerja organisasi yang berkelanjutan karena adanya keragaman perspektif, kreativitas, dan inovasi yang lahir dari lingkungan kerja inklusif (Chung et al., 2021). Hal ini sejalan dengan agenda Sustainable Development Goals (SDGs) poin kelima yang menekankan pentingnya pemberdayaan perempuan di berbagai sektor pembangunan (United Nations, 2015). Oleh karena itu, organisasi perlu menyelaraskan transformasi digital dengan pemberdayaan SDM secara menyeluruh melalui pelatihan literasi digital inklusif dan kebijakan afirmasi yang terukur (UNESCO, 2019). Integrasi teknologi dan kesetaraan gender akan menghasilkan ekosistem kerja Era 5.0 yang berorientasi pada kesejahteraan manusia secara adil dan setara.

5.1 Saran

Pertama, organisasi di Indonesia perlu mengembangkan kebijakan SDM berbasis teknologi yang mengutamakan kesetaraan gender dengan pendekatan human-centered. Implementasi Society 5.0 harus memastikan bahwa teknologi seperti big data dan artificial intelligence dimanfaatkan untuk memetakan kesenjangan gender secara akurat, sehingga strategi afirmasi yang disusun menjadi lebih efektif (Shin et al., 2020). Contohnya melalui pemanfaatan data analytics untuk meninjau proporsi gender pada proses rekrutmen, promosi jabatan, dan pembagian beban kerja, agar tercipta lingkungan kerja inklusif yang adil bagi perempuan dan laki-laki (Nishimura, 2021).

Kedua, pemimpin organisasi di era digital diharapkan memiliki literasi gender yang baik, bukan hanya literasi teknologi. Menurut Meyer dan Schermuly (2021), kepemimpinan inklusif di Era 5.0 menuntut kompetensi dalam membangun budaya organisasi yang adaptif dan responsif terhadap kebutuhan seluruh karyawan, termasuk perempuan, untuk mendukung keseimbangan kehidupan kerja dan produktivitas. Oleh karena itu, pelatihan kepemimpinan berbasis gender equality dan digital inclusion perlu menjadi bagian wajib dari pengembangan kompetensi manajerial di semua level jabatan strategis.

Ketiga, pemerintah melalui Kementerian Tenaga Kerja dan Kementerian Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak perlu bersinergi dalam menetapkan regulasi khusus tentang implementasi kesetaraan gender di era Society 5.0. Kebijakan ini dapat berupa panduan nasional untuk integrasi teknologi yang berkeadilan gender di sektor publik dan swasta (United Nations, 2015). Selain itu, kerja sama internasional dengan UNESCO dan UN Women dapat mendukung transfer pengetahuan, best practice, dan evaluasi kebijakan secara berkala (UNESCO, 2019).

Terakhir, peneliti berikutnya disarankan untuk menggali secara mendalam interaksi antara penggunaan teknologi digital dan peningkatan partisipasi perempuan di sektor manajemen strategis. Penelitian longitudinal diperlukan untuk mengukur dampak jangka panjang transformasi manajemen SDM berbasis teknologi terhadap pengurangan kesenjangan gender di berbagai industri (Chung et al., 2021). Dengan demikian, akan terwujud masyarakat Era 5.0 yang inklusif, adil, dan memberdayakan semua pihak secara berkelanjutan.

5.2 Gap Research

Meskipun penelitian tentang kesetaraan gender dan transformasi manajemen SDM telah banyak dilakukan, sebagian besar studi masih terfokus pada pendekatan tradisional manajemen organisasi dan belum banyak menyoroti integrasi teknologi Era 5.0 dalam mendukung pengaruh keutamaan gender (Nishimura, 2021; Chung et al., 2021). Selain itu, literatur internasional menunjukkan bahwa terdapat keterbatasan kajian mengenai bagaimana Society 5.0 dapat dimanfaatkan untuk mengatasi hambatan struktural yang dialami perempuan di sektor formal, khususnya di negara berkembang seperti Indonesia (Shin et al., 2020). Gap ini mengindikasikan perlunya penelitian lebih lanjut yang mengkaji secara empiris hubungan antara sinergi teknologi digital, kebijakan afirmasi gender, dan transformasi manajemen SDM berbasis keadilan sosial dalam konteks budaya Asia Tenggara (UNESCO, 2019). Penelitian ini menawarkan kontribusi orisinal dengan menganalisis model manajemen SDM Era 5.0 yang mengintegrasikan inovasi teknologi, kepemimpinan inklusif, dan kesetaraan gender untuk mewujudkan organisasi yang berdaya saing dan human-centered.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Bishu, S. G., & Alkadry, M. G. (2017). A systematic review of the gender pay gap and factors that predict it. *Administration & Society*, 49(1), 65–104.
- Bogen, M., & Rieke, A. (2018). Help wanted: An examination of hiring algorithms, equity, and bias. *Upturn*.
- Brougham, D., & Haar, J. (2018). Smart technology, artificial intelligence, robotics, and algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. *Journal of Management & Organization*, 24(2), 239–257.
- Catalyst. (2020). Why diversity and inclusion matter: Quick takes.

- Chamorro-Premuzic, T., et al. (2019). Human vs. algorithmic bias: Sources of error in resume screening. *Harvard Business Review*.
- Chatterjee, S., Rana, N. P., Tamilmani, K., & Sharma, A. (2021). The impact of AI adoption on gender equality in digital workplaces. *Information Systems Frontiers*, 23(5), 1303–1316. <https://doi.org/10.1007/s10796-020-10012-1>
- Chung, H., Seo, H., Forbes, S., & Birkett, H. (2021). Working from home during the COVID-19 lockdown: Changing preferences and the future of work. *Work, Employment and Society*, 35(4), 712–728.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage publications.
- Deloitte. (2019). (2019) *Global Human Capital Trends*.
- Fukuyama, M. (2018). Society 5.0: Aiming for a new human-centered society. *Japan SPOTLIGHT*, 27–34.
- Hunt, V., et al. (2018). *Delivering through diversity*. McKinsey & Company.
- Kabeer, N. (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third Millennium Development Goal 1. *Gender & Development*, 13(1), 13–24.
- Liao, H., et al. (2017). The future of HR and effective organizations: Emerging HRD research avenues for theory, practice, and scholarship. *Human Resource Development Quarterly*, 28(1), 1–25.
- Marr, B. (2018). *Artificial Intelligence in Practice*. Wiley.
- McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*.
- Meyer, B., & Schermuly, C. C. (2021). Integration of digital transformation and leadership: Systematic review. *Frontiers in Psychology*, 12, 630626.
- Nishimura, Y. (2021). Society 5.0: Aiming for a New Human-centered Society. *Computer*, 54(7), 106-109.
- O'Neil, C., Brooks, C., & McDougall, M. (2017). *Algorithmic Bias Detection and Mitigation: Best Practices and Policies to Reduce Consumer Harms*. Brookings Institution.
- Rao, M. S. (2021). HR analytics for strategic decision making: HR metrics and the big data analysis approach. *Human Resource Development International*, 24(1), 5–17.
- Pillay, H., et al. (2018). Women in leadership: Perspectives from female professors in higher education. *Studies in Higher Education*, 43(4), 711–725.
- Raghavan, M., et al. (2020). Mitigating bias in algorithmic hiring: Evaluating claims and practices. *Proceedings of the 2020 Conference on Fairness, Accountability, and Transparency*, 469–481.
- Schein, E. H. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2020). *The Global Competitiveness Report: How Countries are Performing on the Road to Recovery*. World Economic Forum.
- Shin, D., Park, Y. J., & Lee, J. (2020). AI fairness for human-centered AI: A perspective from user experience and usability. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 36(13), 1212–1220.
- Smith, J. A., Flowers, P., & Larkin, M. (2009). *Interpretative phenomenological analysis: Theory, method and research*. Sage.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations.
- UNESCO. (2019). *I'd blush if I could: Closing gender divides in digital skills through education*. UNESCO.
- UN Women. (2018). *Turning promises into action: Gender equality in the 2030 Agenda for Sustainable Development*.
- World Bank. (2020). *Labor force participation rate, female (% of female population ages 15+)*.
- World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.
- World Economic Forum. (2021). *Global Gender Gap Report 2021*.