

---

## ***Fixed Mindset versus Growth Mindset: Model Pengembangan Sumber Daya Manusia***

**Daniel Prasetyo<sup>1\*</sup>, Masduki Asbari<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Insan Pembangunan Indonesia, Indonesia

\*Corresponding author: [danielprasetyo104@gmail.com](mailto:danielprasetyo104@gmail.com)

**Abstrak** – Tujuan dari studi ini adalah untuk menyajikan *review* buku berjudul *Mindset* mengubah pola berpikir karya Carol S Dweck. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan cara menganalisis sumber materi yang diperoleh dari isi buku. Hasil dari *review* buku ini adalah. tentang perbedaan antara orang dengan *fixed mindset* dan *growth mindset*. *Mindset* yang kita miliki menentukan bagaimana kita bersikap serta bereaksi terhadap situasi yang sulit, tantangan, serta keinginan kita untuk terus dapat meningkatkan kemampuan individu. Buku ini mencoba menampilkan berbagai masalah-masalah dalam hidup terkait berbagai macam kegagalan dan sikap kita dalam menjalaninya. Sehingga dari kegagalan tersebut dapat memberikan hasil berupa kesuksesan.

**Kata kunci:** *Fixed Mindset, Growth Mindset, Mindset, Sumber Daya Manusia.*

**Abstract** – *The aim of this study is to present a review of the book entitled Mindset Change the Pattern of Thought by Carol S Dweck. The method used in this research is qualitative descriptive by analyzing the source of material obtained from the content of the book. The result of this review is about the difference between people with a Fixed Mindset and a Growth Mindset. The Mindset we have determines how we behave and react to difficult situations, challenges, and our desire to continue to improve individual abilities. This book tries to show the various problems in life-related to the various types of failures and our attitudes in dealing with them. Failure can lead to success.*

**Keywords:** *Fixed Mindset, Growth Mindset, Human Resources, Mindset*

### **PENDAHULUAN**

*Mindset* adalah buku karya Carol Dweck yang membahas mengenai perbedaan pola pikir atau *Mindset* yang dimiliki oleh seseorang dalam menghadapi tantangan dan kegagalan. Dalam buku ini, Dweck menyajikan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa seseorang dapat memiliki pola pikir yang berkembang atau tetap terjebak dalam pola pikir yang statis. Dalam bagian pertama buku, Dweck memperkenalkan dua jenis *Mindset* yang dimiliki seseorang *Mindset* berkembang dan *Mindset* tetap. *Mindset* berkembang, menurut Dweck, adalah pola pikir yang menganggap bahwa kemampuan seseorang dapat berkembang melalui usaha dan dedikasi. Sementara itu, *Mindset* tetap adalah pola pikir yang menganggap bahwa kemampuan seseorang sudah ditentukan sejak awal dan tidak dapat berubah.

Dweck mengungkapkan bahwa *Mindset* berkembang dapat membantu seseorang untuk menghadapi kegagalan dan tantangan dengan lebih baik. Orang yang memiliki *Mindset* berkembang cenderung lebih berani mencoba hal baru dan lebih tahan terhadap kegagalan. Mereka juga cenderung memandang kegagalan sebagai kesempatan untuk belajar dan berkembang. Dalam bagian berikutnya, Dweck menjelaskan bahwa pola pikir seseorang dapat berubah dari *Mindset* tetap menjadi *Mindset* berkembang. Dweck menunjukkan bagaimana

orang-orang yang tadinya memiliki *Mindset* tetap dapat mengembangkan *Mindset* berkembang dengan melakukan beberapa perubahan dalam cara berpikir dan bertindak.

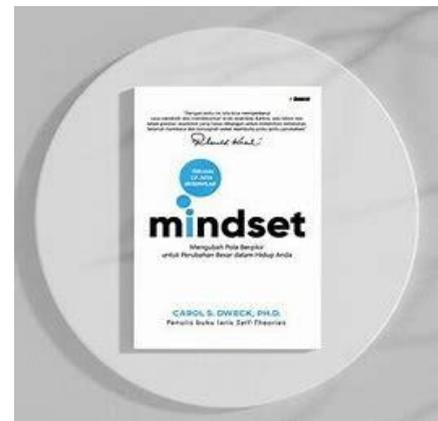
Dweck juga membahas mengenai bagaimana *Mindset* dapat mempengaruhi kehidupan seseorang, khususnya dalam bidang pendidikan dan karir. Dia menunjukkan bahwa anak-anak yang memiliki *Mindset* berkembang cenderung lebih sukses di sekolah, sementara orang dewasa yang memiliki *Mindset* berkembang cenderung lebih berhasil dalam karir mereka. Dalam buku ini, Dweck juga membahas bagaimana pola pikir seseorang dapat mempengaruhi hubungan interpersonal. Orang yang memiliki *Mindset* berkembang cenderung lebih mampu memaafkan dan lebih terbuka terhadap masukan dan kritik dari orang lain. Dweck menekankan pentingnya mengubah *Mindset* pada level individu, kelompok, dan organisasi. Dia mengungkapkan bahwa perusahaan yang memiliki budaya yang mendorong *Mindset* berkembang cenderung lebih inovatif dan sukses. Dweck juga membahas bagaimana media sosial dapat mempengaruhi pola pikir seseorang. Dia menunjukkan bahwa media sosial dapat memperkuat *Mindset* tetap dan membuat seseorang merasa tertekan untuk selalu terlihat sempurna.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Dalam hal ini peneliti memanfaatkan data kualitatif yang dijabarkan secara deskriptif. Menerapkan Teknik analisis data yang tepat sehingga semakin banyak informasi yang dapat diurutkan dan dapat membantu dalam memberikan pandangan lebih jelas dan pemahaman yang lebih baik. Metode penelitian deskriptif kualitatif adalah metode yang digunakan untuk menemukan pengetahuan atau teori terhadap penelitian pada satu waktu tertentu. Dalam penelitian ini menggunakan metode *literature review*, mengumpulkan dan mengambil intisari dari penelitian sebelumnya serta menganalisis beberapa *overview* yang tertulis dalam teks. Penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari buku *Mindset* karya Carol Dweck.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Judul Buku	: Mindset: Mengubah Pola berfikir
Penulis	: Carol S. Dweck, Ph. D.
Penyunting	: Jeremy P. Tarcher
Subjek	: Pola Berpikir
Bahasa	: Indonesia
Halaman	: 418 halaman
Ukuran Buku	: 14 x 21 cm
ISBN	: 978-1-47213-996-2
Penerbit	: Random House
Tahun Terbit	: 2017



*Mindset* terbagi menjadi dua jenis, *Fixed Mindset* dan *Growth Mindset*. Berdasarkan studi yang dilakukan oleh penulis Carol Dweck, *Mindset* terbagi menjadi dua, yaitu *Fixed Mindset* dan *Growth Mindset*. *Fixed Mindset* percaya bahwa kemampuan atau bakat bersifat tetap yang sudah melekat dalam setiap individu. Orang-orang dengan *Fixed Mindset* percaya bahwa bakat (talent) adalah segalanya. Dalam pandangan mereka, kemampuan seseorang sudah ada atau ditakdirkan sejak lahir, melekat dalam setiap individu. Mereka percaya, secara alami kepintaran (intelegensi) dan bakat (talent) atau kebodohan dan ketidakmampuan sudah melekat dalam setiap individu dan akan tetap seperti itu.

Orang-orang dengan *Growth Mindset* percaya dengan pertumbuhan dan perkembangan individu. Orang-orang dengan *Growth Mindset* percaya akan pertumbuhan dan perkembangan setiap individu. Dalam hubungan, mereka mendorong pasangannya untuk terus belajar dan mengembangkan diri. Saat berolahraga,

mereka percaya akan pengembangan diri sehingga terus melatih diri agar menjadi ahli. Ketika mereka menjalankan bisnis, mereka menunjukkan rasa hormat kepada karyawan, berterima kasih atas pekerjaan mereka, dan meminta pendapat jujur mereka tentang berbagai hal, betapapun tidak nyamannya kebenaran itu. Orang dengan *Growth Mindset* melihat masalah sebagai tantangan, bukan hambatan yang tidak dapat diatasi. Mereka rela mengerahkan energinya untuk terus memperbaiki diri serta lingkungan di sekitar mereka.

Orang-orang dengan *Fixed Mindset* cenderung mencari persetujuan, namun orang-orang dengan *Growth Mindset* mencari pengembangan. Orang-orang *Fixed Mindset* cenderung ingin menjadi satu-satunya pemenang. Mereka akan mencoba tampil menjadi individu yang paling cerdas dan berbakat diantara yang lain. Contoh saat memimpin perusahaan, mereka akan cenderung mengabaikan pendapat orang lain karena merasa yang paling hebat. Mereka ingin lingkungan menggambarkan dirinya sebagai yang paling pintar dan berbakat sehingga mengabaikan pekerjaan yang paling penting yaitu meningkatkan performa perusahaan secara keseluruhan. Orang-orang *Growth Mindset* bersikap sebaliknya. Salah satu contoh yang diberikan penulis jika orang-orang *Growth Mindset* memimpin perusahaan. Mereka akan menciptakan lingkungan yang berlandaskan kerja sama tim dan pengembangan bersama. Fokus utama tidak pada sukses secara individual namun perkembangan perusahaan secara keseluruhan.

*Fixed Mindset* melihat kegagalan sebagai malapetaka, sedangkan *Growth Mindset* melihat kegagalan sebagai peluang. Kegagalan memiliki dampak yang dramatis bagi orang-orang *Fixed Mindset*. Orang-orang dengan *Fixed Mindset* tidak percaya bahwa mereka bisa belajar dari kesalahan mereka. Mereka melihat satu kegagalan sebagai bukti bahwa mereka akan menjadi seseorang yang tidak layak: satu kekalahan bagi mereka akan meniadakan dan merendahkan semua kesuksesan yang pernah diraih di masa lalu. Untuk mempertahankan kepercayaan diri yang mereka saat mengalami kegagalan, orang-orang dengan *Fixed Mindset* cenderung membuat alasan, menipu, atau kehilangan minat dan berpaling ke arah lain. Mereka tidak mencari bantuan atau menganalisis kelemahan mereka, dan mereka tidak berusaha menjadi lebih baik dengan terus berlatih. Berbanding terbalik dengan orang-orang *Growth Mindset*. Saat mengalami kegagalan, orang-orang *Growth Mindset* akan melihat diri sendiri dan berusaha untuk belajar dari kegagalan. Apa yang menjadi gagal, hal apa yang harus dipelajari sehingga selanjutnya dapat meraih keberhasilan. Mereka akan menganalisis kegagalan yang dialami, terus berlatih dan meminta saran dari orang lain.

Orang-orang dengan *Fixed Mindset* akan menghindari dari kesulitan, sedangkan *Growth Mindset* cenderung lebih menikmati kesulitan/tantangan. Saat orang-orang dengan *Fixed Mindset* menghadapi situasi yang sulit, yang mereka lihat adalah risiko. Hal tersebut karena orang-orang *Fixed Mindset* beranggapan, semakin banyak waktu dan energi yang mereka berikan untuk suatu hal, maka semakin sedikit alasan yang mereka miliki jika gagal. Mereka percaya dengan bakat alami sehingga bagi mereka, orang yang berbakat tidak perlu berusaha terlalu keras untuk berhasil.

Cara berpikir tersebut membuat orang-orang dengan *Fixed Mindset* sulit untuk berkembang tanpa mempertanyakan bakat mereka, sehingga mereka akan menghindari dari sesuatu yang sulit. Mereka tidak ingin menimbulkan potensi dimana mereka terlihat bodoh karena adanya potensi kegagalan. Orang-orang dengan *Growth Mindset* melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh. Mereka cenderung menolak status-quo. Mereka akan belajar dari kesulitan tersebut dan mencoba untuk mencari cara agar berhasil keluar dari kesulitan tersebut dan sukses.

*Mindset* sangat dipengaruhi oleh panutan (role model) saat kita kanak-kanak. Menurut Carol Dweck, perkembangan *Mindset* dimulai dari lahir. Bayi lahir dengan *Growth Mindset*. Mereka ingin belajar dan tumbuh sebanyak mungkin setiap hari. Orang-orang dewasa dalam lingkungan anak tersebut (umumnya orang tua) akan berperan besar dalam menentukan apakah anak tetap dapat menjaga hasrat untuk tumbuh (*Growth Mindset*) atau bahkan mengadopsi *Fixed Mindset*. Orang tua menentukan contoh *Mindset* untuk anak mereka. Orang tua dengan *Growth Mindset* mendorong anak mereka untuk tersebut belajar, sementara orang tua dengan *Fixed Mindset* selalu menilai anak mereka dan memberi tahu mereka apa yang benar atau salah, baik atau buruk.

Selain orang tua, lingkungan-lingkungan sekitar yang berinteraksi dengan anak-anak tersebut juga dapat berperan dalam pembentukan *Mindset* seperti guru, keluarga, dll. Namun, pada akhirnya, *Mindset* tidak sepenuhnya ditentukan dari kejadian-kejadian sebelumnya. *Mindset* dapat berubah sejak masa kanak-kanak

hingga individu beranjak dewasa. Semua orang dapat mengadopsi *Growth Mindset*. Menurut Carol Dweck, otak kita dapat dilatih seperti melatih otot kita. Jika kita menginginkan *Growth Mindset*, maka kita dapat melatih diri kita sendiri untuk mengadopsi pemikiran tersebut secara perlahan. Mengadopsi *Growth Mindset* dapat membuat kita melakukan hal yang mustahil menjadi mungkin serta meningkatkan bakat serta kemampuan yang kita miliki. *Growth Mindset* merupakan kunci untuk pemenuhan diri bagi kesuksesan individu. Buku “*Mindset*” karya Carol Dweck membahas dua jenis pola pikir yaitu *Fixed Mindset* dan *Growth Mindset*. *Fixed Mindset* percaya bahwa kepintaran adalah statis, orang berbakat sejak lahir. *Growth Mindset* percaya kepintaran dapat berkembang dan bakat dapat dikembangkan.

### **Kelebihan Buku**

Buku ini bukan teori, melainkan hadir dari pengalaman panjang, dan telah banyak dirasakan manfaatnya oleh khalayak. Setahu penulis, masih belum ada buku yang menjelaskan *Mindset* semacam ini dan menunjukkan kepada khalayak cara menggunakannya dalam kehidupan. Menariknya, di tiap bab, akan ada kisah-kisah riil, baik yang diambil dari berita-berita media maupun yang didasarkan pada kehidupan dan pengalaman pribadi penulis. Sehingga membuat pembaca, semakin memahami tentang kedua *Mindset* ini. Kemudian setiap akhir bab, penulis memberikan petunjuk yang bisa diterapkan, seperti cara-cara untuk mengenali *Mindset* yang menuntut hidup, untuk memahami cara kerjanya, dan mengubahnya bila perlu. *Asyiknya* lagi, bahasa yang digunakan mudah dipahami. Penulis tidak menggunakan bahasa baku. Alhasil, menurut penulis, buku ini wajib untuk Anda baca dan miliki. Sebab lewat buku ini, Anda akan menemukan jalan memanfaatkan *Mindset*, dan meraih kesuksesan.

### **Kekurangan Buku**

Buku ini bahasanya sebenarnya sederhana, tapi beberapa bahasa yang sulit dipahami, sebagian masih meninggalkan makna yang membingungkan. Kesimpulan awal, penulis kurang cocok dengan gaya bahasa Dweck. Gaya menulisnya tidak formal, tapi kurang luwes. Gaya penulisan yang tanpa ada sub-judul terlebih dahulu, memungkinkan penikmat sajian buku ini merasa kurang *cespleng*.

### **KESIMPULAN**

*Mindset* dari Carol S. Dweck ini telah menjadi buku yang sangat populer di dunia. Pengakuan akan buku ini banyak muncul karena memberikan wawasan yang mendalam tentang pentingnya pola pikir dalam mencapai keberhasilan dan kebahagiaan. Buku ini memberikan panduan yang praktis dan inspiratif untuk membantu kita mengembangkan pola pikir yang positif, adaptif, dan mendorong pertumbuhan. Ringkasnya, *Mindset Mengubah Pola Berpikir untuk Perubahan Besar dalam Hidup Anda* adalah buku yang menggambarkan pentingnya *Growth Mindset*. Strategi praktis yang terdapat dalam buku ini dapat kita aplikasikan untuk mengembangkan pola pikir yang positif dan produktif. Buku ini menawarkan wawasan yang mendalam tentang bagaimana pola pikir kita mempengaruhi pencapaian dan kebahagiaan kita, dan mengilustrasikan betapa pentingnya mengadopsi pola pikir yang mendorong pertumbuhan dan kemajuan.

Dengan membaca buku ini, kita akan mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana pola pikir kita dapat mempengaruhi kehidupan kita. Alhasil, langkah-langkah konkret dalam buku ini bisa kita ambil untuk mengubah *Mindset* dan meraih keberhasilan yang lebih besar.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Ademika, A. V., Muzaki, R. I., & Asbari, M. (2023). Menenal Diri dalam Perspektif Filsafat Socrates. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 177–182.
- Adhi, A. S. (2013). *Sukses Dalam Kegagalan*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Akhyar, F., Pratama, A., & Asbari, M. (2023). Dunning Kruger Effect: Argumen Individu Mewujudkan Percaya Diri. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 89–91.
- Ali, M. Y., & Kodrat, D. S. (2017). *Faktor-faktor penyebab kegagalan bisnis pada perusahaan mitra jaya abadi*. *Jurnal Performa: Jurnal Manajemen dan Start-up Bisnis*, 2(1), 124-131.

- Anggiani, S., Murtiningsih, R. S., Dizar, S., Gunawan, M. F. W., & Isdarlyani, A. (2022). *The Capacity Building dalam Organisasi Bisnis dan Karakter Pengusaha Sukses*. *Jurnal Pengabdian Nasional (JPN) Indonesia*, 3(2), 88-94.
- Anggraini, D. M., Asbari, M., Eka, I., Santoso, G., & Rantina, M. (2023). Strong Why: Memperkuat Logika Mengapa dalam Kehidupan. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(2), 11–14.
- Anindia, E. B., Asbari, M., & Akmal, R. (2023). Solusi e-Book terhadap Pembentukan Moralitas Generasi Z? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 152–156.
- Anwar, M. H., & Asbari, M. (2023). Flow State: Menaklukkan Hal Mustahil? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 148–151.
- Ardelia, M. A., & Asbari, M. (2023). Filosofi Penyakit Hati: Perspektif Filosofis Fahrudin Faiz. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(1), 62–67.
- Asbari, M., & Alawiyah, V. (2022). Apatisme: Urgensi Norma Agama di Masa Tidak Normal. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 105–111.
- Aulia, T. N., & Asbari, M. (2023). Bahaya Digital Fatigue pada Kesehatan Mental: Analisis Singkat Perspektif Rhenald Kasali. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 30–33.
- Azzahra, F., Asbari, M., & Sartika, V. D. (2023). Membaca tapi Nihil Makna: Problematika Literasi? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 183–189.
- Erfelina, A., & Ediati, A. (2017). Hubungan antara kesiapan kerja dengan ketakutan menghadapi kegagalan pada Siswa SMK Negeri 1 Blora. *Jurnal Empati*, 6(1), 17-20.
- Erwianto, R. F., & Asbari, M. (2023). Minimalisme: Sedikit Barang, Sedikit Masalah? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 123–127.
- Ezra, J. (2021). *Success Through Character: Sukses Melalui karakter*. Yogyakarta: PBMR ANDI.
- Fadhilillah, H., & Sakti, H. (2015). Hubungan antara ketakutan akan kegagalan dengan intensi berwirausaha pada mahasiswa UKM Research and Business (R'nB) Universitas Diponegoro. *Jurnal Empati*, 4(2), 182-186.
- Febiyanti, N., Asbari, M., Lestari, S., & Santoso, G. (2023). Kunci Literasi: Jangan Paksa Anak Membaca? *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(2), 76–79.
- Febriani, S., Nevi, F., Khoerunisa, A., Patika Sari, I., Emilia, S., Asbari, M., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., & Insan Pembangunan, S. (2022). Students Moral Education as “Moral Force” in Social Life. *Journal of Information Systems and Management*, 2(1), 1–7. <https://jisma.org>
- Firmansyah, F. (2017). *Metamorphoses : Hidup Adalah Proses Bukan Protes*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Fitriani, Y., Asbari, M., & Mutiara, N. (2023). Kecerdasan Emosional: Standar Kedewasaan? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 96–99.
- Gramedia. *Metamorphoses*. <https://ebooks.gramedia.com/id/buku/metamorphoses>
- Hamidah, H., Asbari, M., & Qodri, R. (2022). Sisi Lemah Spesialis: Haruskah Menjadi Generalis? *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 95–100.
- Harmaini, Hidayat. (2012). *Mengapa Kegagalan Menyakitkan?*. Riau: Fakultas Psikologi UIN Sultan Syarif Kasim
- Hidayatullah, S., Emylisa, H., & Asbari, M. (2023). Algoritma Cinta: Memahami Relasi Pasangan Hidup? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 104–108.
- Iwari, H. M., & Asbari, M. (2023). Wu-wei: Kekuatan dari Tidak Melakukan Tindakan. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 119–122.
- Jannah, M. (2015). Faktor-faktor yang mempengaruhi kegagalan usaha. *ISLAMICONOMIC: Jurnal Ekonomi Islam*, 6(1).
- Jenah, M., Fernandez, I. D. T., Sumarni, N., Asbari, M., Agusna, S., & Ramayanti, N. (2023). Pygmalion Effect: Esensi Ekspektasi Positif terhadap Keberhasilan. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 228–232.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Sukses, Gagal, <https://kbbi.web.id/> diakses pada 12/7/2023.
- Komalasari, S., & Asbari, M. (2023). Fenomena Pengadilan Netizen: Dampak Negatif Over-sharing? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 67–71.
- Komalasari, S., dkk. (2023). *Seni Mengelola waktu*. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 1 No. 2* (2023). <https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/242>
- Kuswantoro, & Asbari, M. (2022). Rekyasa, Takhta dan Malapetaka: Sebuah Pedoman. *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 1(1), 101–104.
- Mahendra, R., & Asbari, M. (2023). Efek Diderot: Alasan Overshopping? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 80–84.
- Maria, J. F. M., Asbari, M., Sari, D. S., & Sidik, A. (2023). Kolaborasi dan Orkestrasi: Instrumentasi Berkarya

- di Era Modern. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 100–103.
- Marpaung, R. A., & Asbari, M. (2023). Break The Limit: Keluar dari Zona Nyaman? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 203–208.
- Maulana, M. J., & Asbari, M. (2023). Dunia Pasca Pandemi: Perspektif Gita Wirjawan. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 139–142.
- Melani, J. A., Asbari, M., & Putri, F. E. (2023). The Role of the Group Process System Approach in Optimizing Learning Management. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(1), 39–43.
- Melani, N., Hanifah, S., & Asbari, M. (2023). Solusi Interaksi di Era Informasi: Mengendalikan Obsesidan Mengelola Emosi. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 77–80.
- Muarifin, M. S., Anjani, R. D., Asbari, M., & Putratama, A. R. N. (2023). Bisnis Online: Saving The Future. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 86–90.
- Mutiara, N., Asbari, M., & Fitriani, Y. (2023). Passion, Purpose dan Value: Tiga Indikator Sukses Karier? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 76–79.
- Noviyana, D. A., Panduwinata, V., & Asbari, M. (2023). Berpikir Mindfulness: Seni Mengelola Kesehatan Mental? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 63–66.
- Nugrahani, F., & Hum, M. (2014). *Metode penelitian kualitatif*. Solo: Cakra Books, 1(1), 3-4. Pengertian Analisis <https://raharja.ac.id/2020/11/14/analisis/> diakses pada 12/7/2023
- Nurhakim, M. I., & Asbari, M. (2023). Digital Minimalism: Filosofi Efisiensi Penggunaan Teknologi Digital. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 49–54.
- Nurhayati, P., Asbari, M., & Naharussurur, A. R. (2023). Law of Attraction: Inilah Jalan Meraih Impian? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 128–132.
- Prasadana, J. P., & Asbari, M. (2023). Jangan Terjebak pada Indecisiveness: Perspektif Seorang Cak Nun. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 109–113.
- Prasetyo, D., Renaldi, A., & Asbari, M. (2023). Social Selling: Interaksi Budaya di Era Media Sosial. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 26–30.
- Rahayu, S., Asbari, M., & Nurhayati, W. (2023). Delayed Gratification: Menahan Sedikit Kesenangan untuk Kebahagiaan Besar Jangka Panjang. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 114–118.
- Rahmawati, W., & Asbari, M. (2023). Crab Mentality: Penyakit Mental Susah Lihat Orang Lain Senang dan Senang Lihat Orang lain Susah. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 72–76.
- Ramadhan, G. F., & Asbari, M. (2023). Pribadimu adalah Profesimu: Temukan Karier Impian Berdasarkan Kepribadian. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(01), 25–29. <https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/2/2>
- Rifqi, R. D. S., Asbari, M., & Purba, N. P. (2023). Media Sosial: Ketika Maya Lebih Indah dari Nyata. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 85–88.
- Rijali, A. (2019). *Analisis data kualitatif*. Alhadharah: Jurnal Ilmu Dakwah, 17(33), 81-95. Silalahi, U. (1999). *Metode dan Metodologi Penelitian*. Bandung: Bina Budhaya.
- Rosita, Rahmawati, W., Asbari, M., & Cahyono, Y. (2023). Nilai Moral dan Etika: Perspektif Emile Durkheim. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 01(02), 13–16. <https://literaksi.org/index.php/jmp/article/view/10/9>
- Saputra, & Asbari, M. (2023). Nunchi: Rahasia Orang Korea Memahami Perasaan Orang Lain. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 55–58.
- Setyani, I., Asbari, M., & Sari, E. S. A. (2023). Heroic: Fanatik pada Tujuan, tapi Fleksibel dalam Cara? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(02), 71–75.
- Soendari, T. (2012). *Metode penelitian deskriptif*. Bandung, UPI. Stuss, Magdalena & Herdan, Agnieszka, 17.
- Sukma, H. A., Asbari, M., & Nurhayati, W. (2023). Dopamine Detox: Teknik Mengendalikan Kecanduan? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 115–119.
- Sumarni, N., Rahman, A., Wiratama, S. B., Sabilla, A. A., Waryani, Y., & Asbari, M. (2023). Nova Effect: Menarik Makna Baik dalam Realitas Fana. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 81–85.
- Sutoyo, A. (2000). *Kiat sukses prof. hembing*. Jakarta: Gema Insani.
- Taufik, A. (2020). *Analisis Indikator kegagalan siswa dalam menempuh pendidikan di sekolah*. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(3), 537-545.
- Tsoraya, N. D., Asbari, M., & Novitasari, D. (2023). The Role of Accounting Information Systems in the Industrial Revolution 4.0. *Journal of Information Systems and Management (JISMA)*, 2(1), 44–47.
- Tsoraya, N. D., Asbari, M., & Pratiwi, A. (2023a). Happiness Inside: Menemukan Kekosongan Kebahagiaan Manusia Modern. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 202–206.
- Tsoraya, N. D., Asbari, M., & Pratiwi, A. (2023b). Revolusi Digital: Meningkatkan Relasi, Mengurangi Intensi.

*Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 34–38.

Yanuar, H. F., Nurhakim, A. L., Rahmawati, I. A., & Asbari, M. (2023). Social Cultivator: Tantangan untuk Konsisten pada Toleransi dan Empati. *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 45–49.

Yati, Asbari, M., & Santoso, S. B. (2023). Berliterasi: Cara Cerdas untuk Healing? *Literaksi: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(01), 120–124.

Yuniar, A. C., Atfal, M., Santoso, G., Rantina, M., & Asbari, M. (2023). Bahaya Positif Thinking? *Jurnal Pendidikan Transformatif*, 2(2), 36–39.