

Relevansi Tujuan Era *Society 5.0* terhadap *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam Perilaku Sumber Daya Manusia (PSDM) dan Pemasaran Digital (PD) di Bidang Pertambangan

Yeni Susanti ^{1*}, Emelia Rizki Maulida ², Syahrial Shaddiq ³,
Khuzaini ⁴, Daddy Fahmanadie ⁵

^{1,2,3,5} Universitas Lambung Mangkurat (ULM), Indonesia

⁴ Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari, Indonesia

Alamat: Jl. Brigjen Jl. Brig Jend. Hasan Basri, Pangeran, Kec. Banjarmasin Utara, Kota Banjarmasin,
Kalimantan Selatan 70123

Korespondensi email: yeni.susanti@ulm.ac.id

ABSTRACT. *The main goal of designing the Society 5.0 concept is to build a human-centered society, balance economic and social progress, and create new value through technological developments. The development of human resources (HR) in the era of digitalization has become the focus of attention of many companies. In this era, information and communication technology has changed the way of working and interaction between individuals and organizations. Therefore, the main focus of this article is to find out how the relevance of the goals to be achieved in the Society 5.0 era to the aspects needed in human resource management, namely Complex Problem Solving (CPS), Social Skills (SS), and Process Skills (PS) in Human Resource Behavior (PSDM) and Digital Marketing (PD) which are studied using qualitative research methods. The results of the study show that in synthesis, Complex Problem Solving, Social Skill, Marketing, and Process Skill are three very important abilities in HR behavior in the Society 5.0 era. They help HR to solve complex problems, interact with others, and manage industrial processes effectively and efficiently. The relevance of the goals of the Society 5.0 era to Complex Problem Solving, Social Skills, Marketing, and Process Skills in PSDM and PD is very significant. The Society 5.0 era prioritizes the use of technology to improve the quality of human life, so human resources must have the ability to adapt to technological changes and build competencies that are in accordance with the needs of organizations in the mining world.*

Keywords: *Era, Society 5.0, PSDM, PD, Mining.*

ABSTRAK. Tujuan utama dari perancangan konsep *Society 5.0* adalah untuk membangun masyarakat yang berpusat pada manusia, menyeimbangkan kemajuan ekonomi dan sosial, serta menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi. Perkembangan sumber daya manusia (SDM) di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. Maka dari itu, fokus utama artikel ini adalah untuk mencari tahu bagaimana relevansi dari tujuan yang ingin dicapai pada era *Society 5.0* terhadap aspek yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu *Complex Problem Solving* (CPS), *Social Skill* (SS), dan *Process Skill* (PS) dalam Perilaku Sumber Daya Manusia (PSDM) dan Pemasaran Digital (PD) yang ditelaah dengan menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam sintesis, *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* adalah tiga kemampuan yang sangat penting dalam perilaku SDM di era *Society 5.0*. Mereka membantu SDM untuk menyelesaikan masalah kompleks, berinteraksi dengan orang lain, dan mengelola proses-proses industri dengan efektif dan efisien. Relevansi tujuan era *Society 5.0* terhadap *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam PSDM dan PD adalah sangat signifikan. Era *Society 5.0* memprioritaskan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, sehingga SDM harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan membangun kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di dunia pertambangan.

Kata kunci: Era, *Society 5.0*, PSDM, PD, Pertambangan.

1. PENDAHULUAN

Memasuki era *Society 5.0* dimana teknologi digital semakin maju dan mengalami evolusi yang semakin pesat di tengah persaingan global, dalam melaksanakan pelayanannya menggunakan dan memanfaatkan teknologi digital, baik dalam hal pelayanan kategorial maupun sebagai fasilitas untuk menyampaikan informasi melalui media sosial (Andiny, 2023).

Era digital adalah sebuah keniscayaan, sehingga latar belakang penelitian ini ialah berkenaan dengan relevansi tujuan era *society 5.0* terhadap *complex problem solving*, *social skill*, *marketing*, dan *process skill* dalam perilaku sumber daya manusia dan pemasaran digital di bidang pertambangan. Kini manusia tak dapat lagi menolaknya atau melawannya. Ini sebuah fenomena kehidupan modern yang merupakan bagian yang tak bisa lagi dipisahkan dari kehidupan setiap orang maupun lembaga. Bahkan dalam banyak hal era digital ini mempengaruhi kehidupan manusia saat ini (Wijaya dkk., 2021).

Tujuan utama dari perancangan konsep *Society 5.0* adalah untuk membangun masyarakat yang berpusat pada manusia, menyeimbangkan kemajuan ekonomi dan sosial, serta menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi. Konsep ini diharapkan dapat meminimalisir kesenjangan sosial dan masalah ekonomi. *Society 5.0* memiliki beberapa karakteristik yang membedakannya dari konsep sebelumnya. Beberapa karakteristik tersebut adalah:

- a. Fokus pada Manusia: *Society 5.0* lebih fokus pada konteks manusia, berbeda dengan *Society 4.0* yang lebih fokus pada pengembangan teknologinya.
- b. Integrasi Teknologi dan Manusia: Konsep ini memungkinkan teknologi modern seperti *artificial intelligence* (AI) dan robot untuk digunakan dalam kehidupan sehari-hari, namun dengan fokus pada peran manusia sebagai komponen utama.
- c. Penyempurnaan Konsep Sebelumnya: *Society 5.0* adalah lanjutan dari konsep-konsep sebelumnya, seperti *Society 1.0*, *Society 2.0*, *Society 3.0*, dan *Society 4.0* (Khoirudin dkk., 2023)

Peran manajemen sumber daya manusia dalam era digitalisasi sangat penting dalam mendorong transformasi digital di perusahaan. Manajer sumber daya manusia perlu bertindak sebagai penentu posisi strategis, agen perubahan, dan pendukung teknologi. Mereka harus memiliki pengetahuan tentang konteks bisnis dan faktor eksternal, serta keterampilan dalam mengakses, menganalisis, menilai, dan berbagi informasi menggunakan teknologi informasi baru. Selain itu, manajer sumber daya manusia perlu

memperoleh keterampilan digital dan meningkatkan ketangkasan digital mereka untuk menghadapi tantangan dan peluang yang ditawarkan oleh digitalisasi (Wahyudi dkk., 2023).

Perkembangan teknologi kognitif telah menciptakan identitas baru bagi pekerja, di mana mereka harus beradaptasi dengan kemampuan dan keterampilan baru yang diperlukan untuk bekerja dengan teknologi cerdas. Pekerja tidak hanya harus memiliki pengetahuan dan pemahaman tentang teknologi kognitif, tetapi juga harus mampu berinteraksi dan bekerja sama dengan sistem dan algoritma yang semakin cerdas. Ini menuntut pekerja untuk terus mengembangkan kemampuan kognitif mereka, seperti kemampuan berpikir analitis, pemecahan masalah, dan kreativitas, untuk tetap relevan dan bersaing di era digital ini (Yulius, 2022).

Perubahan teknologi seiring waktu sangat memerlukan komitmen dan konsistensi yang tinggi. Pendekatan manajemen SDM telah bergeser dari administratif menjadi lebih berfokus pada pengembangan keterampilan. Misalnya kecerdasan buatan (mesin) dapat membantu perekrut lebih fokus pada sisi manusia atau rekrutmen sekaligus peningkatan pengalaman pelamar dengan menghemat waktu mereka (Pradana dkk., 2023).

Pendekatan ini memungkinkan organisasi untuk memetakan kebutuhan keterampilan dengan lebih akurat dan merespon perubahan teknologi dengan lebih fleksibel. Namun, mengembangkan keterampilan digital tidak datang tanpa tantangan. Kesenjangan antara keterampilan yang dimiliki oleh tenaga kerja dengan tuntutan teknologi dapat menjadi hambatan besar (Andiny, 2023).

Perkembangan SDM di era digitalisasi telah menjadi fokus perhatian banyak perusahaan. Di era ini, teknologi informasi dan komunikasi telah mengubah cara kerja dan interaksi antara individu dan organisasi. SDM yang religius perlu mengikuti perkembangan teknologi dan memiliki keterampilan digital yang relevan untuk dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi (Irpan & Shaddiq, 2023). Maka dalam penelitian ini dengan melihat permasalahan yang terjadi di era digital yang kemudian berpengaruh pada manajemen sumber daya manusia, pada artikel ini akan membahas mengenai relevansi dari tujuan yang ingin dicapai pada era *Society 5.0* terhadap aspek yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam perilaku sumber daya manusia dan pemasaran digital di dunia pertambangan.

2. METODE PENELITIAN

Fokus utama artikel ini adalah untuk mencari tahu bagaimana relevansi dari tujuan yang ingin dicapai pada era *Society 5.0* terhadap aspek yang dibutuhkan dalam manajemen sumber daya manusia yaitu *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam PSDM & PD di dunia pertambangan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan penelitian kualitatif berdasarkan data sekunder yang diperoleh dengan metode tinjauan sistematis dan analisis isi literatur ilmiah, analisis data sekunder berdasarkan penilaian ahli dan, dan penggunaan pendekatan sistematis (Bungin, 2007). Metode yang digunakan peneliti dalam penulisan ini adalah studi kepustakaan, yakni melakukan analisis dan klasifikasi fakta yang dikumpulkan dari hasil-hasil penelitian seperti jurnal, buku, majalah, koran, maupun online database. Tujuan *literature review* ialah untuk membantu peneliti dalam memantapkan ide yang ditemukan sebelumnya guna mendapatkan landasan teori yang bisa mendukung pemecahan masalah sesuai dengan kerangka berpikir ilmiah (Pujuosuwarno, 1986).

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Sumber Daya Manusia dan Tujuan Era *Society 5.0*

Dalam suatu organisasi atau perusahaan peranan manajemen sumber daya manusia sangatlah penting. Hal ini dapat kita ketahui karena tanpa sumber daya manusia, suatu organisasi tidak mungkin berjalan. Manusia merupakan penggerak dan pengelola faktor-faktor produksi lainnya seperti modal, bahan mentah, peralatan, dan lain-lain untuk mencapai tujuan organisasi. Didalam pengembangan perusahaan, sumber daya manusia faktor terpenting pendukung berlangsungnya suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi (Prasetio dkk., 2022).

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggung jawabkan. Para pimpinan bekerja melalui upaya orang lain atau bawahan sehingga ia membutuhkan pemahaman tentang beberapa konsep manajemen sumber daya manusia (Susan, 2019). Manajemen sumber daya manusia yang efektif mengharuskan manajer mencari cara terbaik dalam mempekerjakan karyawannya agar dapat tercapai tujuan perusahaannya. Pendayagunaan sumber daya manusia yang tepat menyangkut

pemahaman terhadap kebutuhan individual agar potensi sumber daya manusia dapat digali dan dimanfaatkan secara penuh (Yulius, 2022). Hal terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan Perusahaan (Nawawi, 2001).

Era Society 5.0 mempengaruhi manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dengan beberapa aspek penting berikut:

- a. Penggunaan Teknologi Digital: Era *Society* 5.0 menekankan penggunaan teknologi digital untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas sistem manajemen. Teknologi ini membantu dalam pengelolaan informasi, komunikasi, dan proses bisnis yang lebih cepat dan efisien di dunia pertambangan.
- b. Inovasi dan Adaptasi: Era *Society* 5.0 memerlukan inovasi dan adaptasi dalam manajemen untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi. Manajemen harus mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan perkembangan teknologi untuk tetap relevan di dunia pertambangan
- c. Kualitas SDM: Pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kualitas SDM. Era *Society* 5.0 memerlukan kerja sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan perkembangan zaman.
- d. Keseimbangan Ekonomi dan Sosial: Era *Society* 5.0 juga menekankan keseimbangan pencapaian ekonomi dengan ilmu manajemen bisnis untuk menyelesaikan problem sosial. Ilmu manajemen bisnis membantu dalam mengatur perusahaan secara terstruktur dan mencapai tujuan organisasi bersama.
- e. Pengembangan Keterampilan Abad 21: Era *Society* 5.0 mempromosikan keterampilan abad 21 seperti komunikasi, kolaborasi, berpikir kritis, berpikir kreatif, logika komputasi, dan civic responsibility untuk meningkatkan kualitas SDM di dunia pertambangan.
- f. Pengembangan Sumber Daya Manusia Unggul: Era *Society* 5.0 memerlukan pengembangan SDM unggul yang mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan informasi. Pemerintah dan industri swasta berperan dalam mempersiapkan SDM dengan memberikan beasiswa, pelatihan, dan magang yang relevan dengan perkembangan teknologi di dunia pertambangan.
- g. Kepemimpinan dan Komunikasi: Era *Society* 5.0 memerlukan kemampuan kepemimpinan dan komunikasi yang baik untuk menghadapi tantangan dan

kesempatan yang timbul dari perkembangan teknologi dan informasi. SDM ProSTEM diuntut untuk menjadi pemimpin bagi diri sendiri dan berani mengambil keputusan kuat terhadap tantangan dan siap dalam situasi apapun.

Dalam hal hubungan antara sumber daya manusia dengan tujuan era *Society 5.0*, *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* adalah tiga kemampuan yang sangat penting dalam perilaku sumber daya manusia (SDM) di era ini (Tahar dkk., 2022). Berikut adalah beberapa penjelasan dan contoh aplikasi dari masing-masing kemampuan tersebut:

a. *Complex Problem Solving*

Kemampuan ini melibatkan kemampuan untuk menyelesaikan masalah kompleks yang memerlukan analisis, sintesis, dan evaluasi. Dalam era *Society*, SDM harus mampu menyelesaikan masalah yang terkait dengan teknologi canggih seperti *artificial intelligence* (AI), *internet of things* (IoT), dan analisis data raksasa. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan sistem manajemen yang efektif dan efisien di industri manufaktur di dunia pertambangan.

b. *Social Skill* dan *Marketing*

Kemampuan sosial dan pemasaran melibatkan kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam era ini etika kerja yang baik. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di industri manufaktur di dunia pertambangan.

c. *Process Skill*

Kemampuan ini melibatkan kemampuan untuk mengelola proses-proses yang terjadi dalam industri, termasuk penggunaan teknologi canggih. Dalam era *Society*, SDM harus mampu mengelola proses-proses yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan sistem produksi yang efisien dan efektif di industri manufaktur di dunia pertambangan.

Dalam sintesis, *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* adalah tiga kemampuan yang sangat penting dalam perilaku SDM di era *Society 5.0*. Mereka membantu SDM untuk menyelesaikan masalah kompleks, berinteraksi dengan orang lain, dan mengelola proses-proses industri dengan efektif dan efisien.

Relevansi Tujuan Era *Society 5.0* terhadap *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam PSDM dan PD

Era *Society 5.0*, yang dikembangkan sebagai jawaban atas tantangan yang muncul akibat Revolusi Industri 4.0, memiliki tujuan yang relevan dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam perilaku sumber daya manusia (SDM) (Dessler, 2015). Tujuan dari era *Society 5.0* adalah menciptakan masyarakat yang berfokus pada integrasi teknologi dengan kebutuhan manusia untuk meningkatkan kesejahteraan dan keadilan sosial. Relevansi dari tujuan ini terhadap kemampuan *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam perilaku sumber daya manusia dapat dirumuskan sebagaimana uraian berikut:

Pertama, *Complex Problem Solving*. Tujuan *Society 5.0*, yaitu meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan keterampilan, sangat relevan dengan kemampuan *Complex Problem Solving*. Dalam *Society 5.0*, manusia harus mampu menyelesaikan masalah kompleks yang terkait dengan teknologi canggih seperti AI dan robot. Kemampuan ini sangat dibutuhkan, di mana teknologi memerlukan analisis, sintesis, dan evaluasi yang lebih kompleks. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan sistem manajemen yang efektif dan efisien di industri manufaktur. *Society 5.0* menghadapi tantangan kompleks, seperti perubahan iklim, ketimpangan ekonomi, dan krisis kesehatan global. Sumber daya manusia perlu memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan menyelesaikan masalah-masalah ini dengan pendekatan yang holistik. Mereka harus dapat memanfaatkan teknologi secara efektif untuk mengumpulkan dan menganalisis data, serta merancang solusi yang inovatif dan berkelanjutan.

Kedua, *Social Skill* dan *Marketing*. Tujuan *Society 5.0*, yaitu meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan keterampilan dan komunikasi pemasaran, juga sangat relevan dengan kemampuan *Social Skill* dan *Marketing*. Dalam *Society 5.0*, manusia harus mampu berinteraksi dengan orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung, untuk menciptakan nilai baru melalui perkembangan teknologi. Kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam era Revolusi Industri 4.0, di mana SDM harus mampu berkomunikasi efektif, bekerja sama dengan tim, dan memiliki etika kerja yang baik. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif di industri manufaktur. Interaksi antara manusia dan teknologi menjadi semakin kompleks dalam *Society 5.0*. Sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan sosial yang kuat untuk berinteraksi dengan baik dengan teknologi dan sesama manusia. Kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja dalam tim, memimpin, dan berkolaborasi secara lintas disiplin menjadi kunci untuk menciptakan solusi yang relevan secara sosial dan teknologi.

Ketiga, *Process Skill*. Tujuan *Society 5.0*, yaitu meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan keterampilan, juga sangat relevan dengan kemampuan *Process Skill*. Dalam *Society 5.0*, manusia harus mampu mengelola proses-proses yang terjadi dalam industri, termasuk penggunaan teknologi canggih. Kemampuan ini sangat dibutuhkan dalam era Revolusi Industri 4.0, di mana SDM harus mampu mengelola proses-proses yang fleksibel dan dapat disesuaikan dengan kebutuhan pelanggan. Contoh aplikasi dari kemampuan ini adalah dalam pengembangan sistem produksi yang efisien dan efektif di industri manufaktur. Era *Society 5.0* menuntut efisiensi dan adaptabilitas dalam pengelolaan proses-proses kompleks. Sumber daya manusia perlu memiliki keterampilan dalam merancang, mengelola, dan memantau proses-proses yang melibatkan integrasi teknologi dan interaksi manusia. Mereka harus dapat mengoptimalkan penggunaan teknologi untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan keberlanjutan proses-proses tersebut pada dunia pertambangan.

Dalam sintesis, tujuan era *Society 5.0* sangat relevan dengan kemampuan-kemampuan yang dibutuhkan dalam perilaku SDM, termasuk *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill*. Mereka membantu SDM untuk menyelesaikan masalah kompleks, berinteraksi dengan orang lain, dan mengelola proses-proses industri dengan efektif dan efisien dalam dunia pertambangan, sehingga penelitian ini menjawab relevansi tujuan era *society 5.0* terhadap *complex problem solving*, *social skill*, *marketing*, dan *process skill* dalam perilaku sumber daya manusia dan pemasaran digital di bidang pertambangan..

4. KESIMPULAN

Relevansi tujuan era *Society 5.0* terhadap *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam perilaku sumber daya manusia (PSDM) dan pemasaran digital (PD) adalah sangat signifikan. Era *Society 5.0* memprioritaskan penggunaan teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup manusia, sehingga SDM harus memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan teknologi dan membangun kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi di dunia pertambangan.

Dengan demikian, tujuan dari *Society 5.0* secara langsung memengaruhi pengembangan kemampuan *Complex Problem Solving*, *Social Skill*, *Marketing*, dan *Process Skill* dalam perilaku sumber daya manusia. Kemampuan-kemampuan ini menjadi kunci untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu menghadapi tantangan

kompleks, memanfaatkan potensi teknologi secara optimal, dan mempromosikan kesejahteraan serta keadilan sosial bagi semua individu di dunia pertambangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andiny, T. T. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Diakonia di Era Digital. *Danum Pabelum: Jurnal Teologi Dan Musik Gereja*, 3(1), 82–87.
- Bungin, M. B. (2007). *Penelitian Kualitatif: Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial Lainnya*. Kencana Prenada Media Group.
- Dessler, G. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Jakarta: Salemba Empat*. <http://eprints.binadarma.ac.id/7500/1/M14.pdf>
- Irpan, M., & Shaddiq, S. (2023). Religious based Management Planning on Human Resources Engineering in the Environment Work. *Quality Festival 2023*.
- Khoirudin, A., Khoiri, N., Fahreza, R. B., & Nisa, I. F. (2023). Manajemen Sekolah di Era *Society 5.0* dalam Meningkatkan Kualitas dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(2), 222–240.
- Nawawi, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. <http://repo.iain-tulungagung.ac.id/13081/5/BAB%20II.pdf>
- Pradana, R. A., Pitaloka, D., Rukmana, I. L., & Gunawan, A. (2023). Manajemen sumber daya manusia Berbasis digital: Keterampilan dan Peran di era digital. *COMSERVA: Jurnal Penelitian dan Pengabdian Masyarakat*, 2(09), 1806–1817.
- Prasetio, A. P., Sary, F. P., & Ferinia, R. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis*. <https://repo.iainbatusangkar.ac.id/xmlui/handle/123456789/26926>
- Pujuosuwarno, S. (1986). *Penulisan Usulan dan Laporan Penelitian Kualitatif*. Lemlit IKIP.
- Susan, E. (2019). Manajemen sumber daya manusia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 952–962.
- Tahar, A., Setiadi, P. B., & Rahayu, S. (2022). Strategi pengembangan sumber daya manusia dalam menghadapi era revolusi industri 4.0 menuju era *Society 5.0*. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12394.
- Wahyudi, A., Assyamiri, M. B. T., Al Aluf, W., Fadhillah, M. R., Yolanda, S., & Anshori, M. I. (2023). Dampak Transformasi Era Digital Terhadap Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 99–111.
- Wijaya, B. A., Noveriady, M., Puspaningratri, N., & Shaddiq, S. (2021). The Role of Corporate Marketing Communications Management in Implementing Advertising Ethics and Standards. *Jurnal Mantik*, 5(2), 807-811.
- Yulius, Y. (2022). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Pendekatan Era New Normal dan Society 5.0*. KBM Indonesia. <http://repository.upi-yai.ac.id/7018/1/10%20EBOOK%20MSDM%20Pendekatan%20Era%20New%20Normal%20dan%20Society%205.0%20-%20Dr.%20Yopi%20Yulius.%2C%20MM.pdf>